



**Cultura organizacional para el fortalecimiento interno:
Experiencia de práctica profesional de Trabajo Social en la Corporación Amor por Nuestra
Gente –CORPAGEN–**

Stefany Gisella Penagos Guisao

Informe de práctica presentado para optar al título de Trabajadora Social

Asesora
Natalia Andrea Arroyave Botero, profesional en Trabajo Social

Universidad de Antioquia
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas
Trabajo Social
Apartadó, Antioquia, Colombia
2022

Cita

(Penagos Guisao, 2022)

Referencia

Estilo APA 7 (2020)

Penagos Guisao, S. (2022). *Cultura organizacional para el fortalecimiento interno: experiencia de práctica profesional de Trabajo Social en la Corporación Amor por Nuestra Gente –CORPAGEN–* [Informe de práctica profesional]. Universidad de Antioquia, Apartadó, Colombia.



Repositorio Institucional: <http://bibliotecadigital.udea.edu.co>

Universidad de Antioquia - www.udea.edu.co

Rector: John Jairo Arboleda Céspedes

Decano/Director: Alba Nelly Gómez García.

Jefe departamento: María Edith Morales Mosquera.

El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Antioquia ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por los derechos de autor y conexos.

Tabla de contenido

Resumen	9
Abstract.....	10
Introducción	11
1 Contextualización Institucional.....	13
1.1 Entidades sin ánimo de lucro a nivel Internacional.....	13
1.2 Entidades sin ánimo de lucro a nivel Latinoamericano	14
1.3 Entidades sin ánimo de lucro a nivel Nacional-Colombia	15
1.4 Corporación Amor por Nuestra Gente –CORPAGEN –	17
1.5 Características Culturales.....	18
1.6 Características Sociales.....	19
1.7 Características Políticas	20
1.8 Características Económicas.....	21
1.9 Características Ambientales	21
1.10 Descripción del campo de prácticas – Corporación Amor por Nuestra Gente “CORPAGEN”	21
1.11 Problemática identificada.....	23
1.12 Características de la Institución	24
1.12.1 Objetivos institucionales.....	24
1.12.2 Legislación en la que se respalda la acción de CORPAGEN.....	28
1.12.3 Población beneficiaria u objeto de CORPAGEN.....	28
1.13 Rol del trabajo social	29
2 Situación diagnóstica – Objeto de intervención	31
2.1 Justificación	31
2.2 Memoria metodológica	32
2.2.1 Identificación de la problemática.....	35

2.2.2 Causas de la situación.....	39
2.2.3 Priorización.....	40
2.2.4 Pronóstico.....	41
2.2.5 Recursos.....	42
2.2.6 Análisis de contingencias.....	43
2.2.7 Estrategias de intervención.....	44
3 Trabajo de campo – Proyecto de Intervención.....	46
3.1 Identificación de la situación.....	46
3.2 Sujetos de la intervención.....	47
3.2.1 Directos.....	47
3.2.2 Indirectos.....	47
3.3 Justificación.....	48
3.4 Objetivo General.....	51
3.5 Objetivos Específicos.....	52
3.6 Conceptualización.....	52
3.7 Ruta metodológica.....	54
3.7.1 Metodología – método.....	54
3.7.2 Enfoque-componente técnico instrumental.....	57
3.7.3 Momentos metodológicos.....	58
3.8 Sistema de evaluación.....	58
4 Componente de evaluación.....	66
4.1 Informe de práctica 1.....	66
4.1.1 Presentación general del informe.....	66
4.1.2 Logros – impacto.....	68
4.1.3 Dificultades en el proceso.....	71

4.1.4 Estado actual del proceso	74
4.1.5 Proyecciones	77
4.2 Informe técnico	78
4.2.1 Presentación	78
4.2.2 Línea estratégica 1 - Gestión de recursos materiales y económicos	79
4.2.3 Línea estratégica 2 - estructura organizativa-administrativa de CORPAGEN	80
4.2.4 Línea estratégica 3 - consolidación y ejecución del plan de acción.....	81
4.2.5 Línea estratégica 4 - capacitación y trabajo en red	84
4.3 Informe final de Proyecto de Intervención Corporación Amor por Nuestra Gente	85
4.3.1 Cultura organizacional para el fortalecimiento interno	85
5 Otras memorias del proceso.....	91
5.1 Plan de práctica 1	91
5.1.1 Presentación	91
5.1.2 Objetivos	93
5.1.3 plan operativo	94
5.1.4 Metodología	99
5.2 Plan de prácticas 2.....	101
5.2.1 Presentación	101
5.2.2 Objetivos	101
5.2.3 Plan operativo	103
6 Reflexiones del quehacer del trabajo social en el marco de la práctica profesional	106
Referencias.....	112
Anexos	114

Lista de tablas

Tabla 1 Matriz de priorización	40
Tabla 2 Líneas estratégicas de intervención.....	55
Tabla 3 Sistema de evaluación del proyecto de intervención	59
Tabla 4 Plan operativo y cronograma	61
Tabla 5 Porcentaje de cumplimiento-Proyecto.....	85
Tabla 6 Horario práctica 1	92
Tabla 7 Plan operativo - Práctica 1.....	94
Tabla 8 Cronograma - Práctica 1.....	98
Tabla 9 Horario de práctica 2.....	101
Tabla 10 Plan operativo práctica 2	103
Tabla 11 Cronograma práctica 2	105

Lista de figuras

Figura 1 Mapa corregimiento de Currulao.....	17
Figura 2 Conocimiento de Estatutos CORPAGEN	36
Figura 3 Servicios CORPAGEN.....	37
Figura 4 Nivel de satisfacción en CORPAGEN.....	37
Figura 5 Organización interna CORPAGEN	37
Figura 6 Frecuencia de encuentros CORPAGEN.....	38
Figura 7 Análisis de contingencias	47
Figura 8 Logo CORPAGEN.....	91
Figura 9 Metodología de intervención	100

Siglas, acrónimos y abreviaturas

ACNUR	Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
CORPAGEN	Corporación Amor por Nuestra Gente
DIAN	Dirección de Impuestos y Aduana Nacional
EAFIT	Escuela de Administración, Finanzas e Instituto Tecnológico
EPL	Ejército Popular de Liberación
ESAL	Entidad Sin Ánimo de Lucro
LGTBI	lesbianas, gays, transgéneros, transexuales, bisexuales, intersexuales
ONG	Organización No Gubernamental
OSC	Organización de la Sociedad Civil
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
PDET	Programa de Desarrollo con Enfoque Territorial

Resumen

Las entidades sin ánimo de lucro, se vienen abriendo paso en la zona de Urabá, buscando alternativas para transformar su contexto y luchar por esa justicia social que se anhela en el colectivo. Con ese ideal, nace en el corregimiento de Currulao, la Corporación Amor Por Nuestra Gente –CORPAGEN– en el año 2020, en ella se presenta la oportunidad de realizar la práctica profesional de Trabajo Social, en el periodo 2021 – 2022, el presente escrito describe esa experiencia. Desde la contextualización, hasta el desarrollo del proyecto de intervención planteado a raíz de la situación diagnóstica identificada.

La práctica profesional de Trabajo Social, realizada en CORPAGEN, gira en torno a los procesos organizativos y administrativos de ésta, teniendo en cuenta que era necesario fortalecer estos aspectos desde el establecimiento de una cultura organizacional, para la intervención comunitaria que, como Corporación se proponen a la hora de juntarse y legalizar su accionar en la entidad territorial del Municipio de Turbo.

Palabras clave: Trabajo Social, entidad sin ánimo de lucro, organización interna, cultura organizacional, administración, intervención comunitaria.

Abstract

Non-profit entities are making their way into the Urabá area, looking for alternatives to transform their context and fight for that social justice that is desired in the collective. With that ideal, born in the district of Currulao, the Corporation Love for Our People -CORPAGEN- in the year 2020, it presents the opportunity to carry out the professional practice of Social Work, in the period 2021 - 2022, this paper describes that experience. From the contextualization to the development of the intervention project proposed as a result of the identified diagnostic situation.

The professional practice of Social Work, carried out in CORPAGEN, revolves around the organizational and administrative processes of the organization, taking into account the need to strengthen these aspects since the establishment of an organizational culture, for the community intervention that, as a Corporation are proposed when getting together and legalize their actions in the territorial entity of the Municipality of Turbo.

Keywords: Social Work, non-profit entity, internal organization, organizational culture, management, community intervention.

Introducción

En el siguiente escrito se desarrolla la experiencia de práctica profesional 1, 2 y 3, en Trabajo Social de la Universidad de Antioquia, llevada a cabo en la Corporación Amor por Nuestra Gente –CORPAGEN–, en el periodo 2021 – 2022. En este se recogen diversos contenidos de índole académico y profesional, tales como contextualización institucional, situación diagnóstica y objeto de intervención, trabajo de campo y proyecto de intervención, así como otros contenidos que dan cuenta y evidencian la práctica profesional en mención.

Así pues, se menciona que la contextualización Institucional de la Corporación Amor por Nuestra Gente (CORPAGEN), se realizó en el marco de la práctica profesional I de Trabajo Social. Dando lugar a que CORPAGEN es una corporación sin ánimo de lucro ubicada en el corregimiento de Currulao, perteneciente al municipio de Turbo en el Urabá antioqueño. Esta caracterización menciona un poco sobre las entidades sin ánimo de lucro desde el ámbito internacional, latinoamericano, nacional y local, y el fortalecimiento Institucional como acción prioritaria, brindando una mirada desde lo cultural, económico, político, social y ambiental, para así, aterrizar la práctica profesional al quehacer propio del trabajo social en este tipo de entidades.

Posteriormente se desarrolla la situación diagnóstica y objeto de intervención, para el cual se realizó un diagnóstico organizacional que se presta para el análisis de problemáticas, potencialidades, fortalezas y aspectos a mejorar de una organización, con este se propuso resaltar la importancia de identificar aquellas situaciones que afectan el adecuado funcionamiento de una organización y establecer alternativas que permitan mejorar la calidad de los servicios que desde ella se brindan.

En este orden de ideas, se procede a desarrollar el proyecto de intervención el cual se denominó, cultura organizacional para el fortalecimiento interno, en este se propuso como objetivo generar estrategias que aporten al fortalecimiento interno de la cultura organizacional, para la proyección social e intervención comunitaria, de la Corporación Amor por Nuestra Gente – CORPAGEN-, en el periodo 2021-2022.

Acompañan a lo anterior, otros escritos de carácter técnico – instrumental, desarrollados en el proceso de práctica profesional, tales como informes, planes de prácticas, anexos y se finaliza con algunas reflexiones acerca del quehacer de trabajo social en el marco del proceso de práctica

profesional, que para efectos del presente se nombró como Trabajo Social en procesos organizativos y administrativos en pro de escenarios de intervención comunitaria desde entidades sin ánimo de lucro.

1 Contextualización Institucional

1.1 Entidades sin ánimo de lucro a nivel Internacional

Contextualizar la práctica profesional de trabajo social en una corporación sin ánimo de lucro, invita a identificar las características de las mismas a nivel internacional, las cuales se refieren como Organizaciones No Gubernamentales, “Las ONG internacionales son organizaciones sin ánimo de lucro cuyo ámbito de actuación traspasa las fronteras de un país. Operan en distintos puntos del planeta y la repercusión que tiene su labor es, a menudo, reconocida a nivel mundial” (Agencia de la ONU para los refugiados [ACNUR], 2019, p. 1).

Comentado [A91]: refugiados

Estas organizaciones “tienen como finalidad el trabajo por los derechos individuales, sociales, políticos, etc. y la defensa de los valores democráticos” (Gómez, 2013, p. 29), con impacto internacional, desde diferentes estrategias como la cooperación internacional.

Ahora bien, estas entidades persiguen diferentes fines e intereses, de tal modo que se especializan en distintas áreas, sin embargo, su labor y actividad se desarrolla en territorios vulnerables, sea por la violencia, pobreza, desastres naturales u otras problemáticas que vulneran el bienestar colectivo de un territorio determinado.

La ACNUR (2019), propone que las ONG internacionales, tienen unos requisitos y características que deben ser cumplidas para considerarse ONG, las cuales son:

- Es independiente de las instituciones, de los poderes públicos y los partidos políticos.
- Trabaja por un bien social.
- Y lo hace sin ánimo de lucro. (p. 2)

Por su parte, las características de las ONG, son:

- Cuentan con equipos de trabajadores, colaboradores y voluntarios desplegados en diferentes países del mundo.
- El número de personas que se benefician gracias a los programas de actuación de las ONG internacionales es superior al que pueda tener una ONG nacional o local.

- Son, por lo general, ONG muy influyentes en su entorno y son una referencia en los sectores donde operan.
- Gracias a la calidad y la eficacia de los programas implementados por muchas ONG internacionales se producen cambios sociales muy positivos en las comunidades donde se llevan a cabo. (p. 2)

A nivel internacional, las ONG, han tomado gran fuerza y reconocimiento, entendiendo que las actividades emprendidas por estas, aportan al desarrollo social, político y económico de los países que cooperan y se ayudan mutuamente con los recursos que disponen, y brindan una respuesta rápida a situaciones que vulneran los derechos humanos para mitigar sus efectos en el territorio afectado. ¹

1.2 Entidades sin ánimo de lucro a nivel Latinoamericano

Latinoamérica, no ha estado exenta del crecimiento de las ESAL, no solo como beneficiaria, sino también como promotora de iniciativas de transformación social desde estas entidades:

En Colombia, al igual que en otros países latinoamericanos, las organizaciones del tercer sector han crecido de forma significativa. Algunas de ellas gestionan proyectos sociales promovidos por las administraciones públicas, otras evitan relaciones contractuales con el Estado para mantener su independencia y unas cuantas discurren por ambos caminos. (Gómez, 2013, p. 1)

¹ A nivel internacional, el reconocimiento más reciente lo ha dado la Declaración de París sobre la Eficacia de la Ayuda al Desarrollo (aprobada el 2 de marzo de 2005, en el marco del Foro de Alto Nivel del Comité de Ayuda al Desarrollo y de la cual Colombia es signataria desde el 2007) y la Agenda de Acción de Accra, resultante del III Foro de Alto Nivel sobre Eficacia de la Ayuda al Desarrollo realizado en el 2008, reconocieron el rol de las organizaciones de la sociedad civil, en general, como agentes de desarrollo. (Rodríguez, 2016)

Así entonces, Latinoamérica ha sido epicentro de iniciativas que fomentan la transformación social de la mano de entidades sin ánimo de lucro, procurando el desarrollo territorial de los países que la conforman, independientemente su orientación política, como lo expone Gómez (2013):

El entusiasmo por todo el espectro de organizaciones de la sociedad civil (OSC) es compartido en América Latina tanto por los sectores que favorecen el neoliberalismo como por los sectores de izquierda (Martínez Novo, 1999), sin embargo, la naturaleza del entusiasmo está diferenciada. Esta simpatía bipolar se basa, según Sorj (2007), en que para la visión liberal, las OSC deben reemplazar parcialmente los servicios de protección social del Estado, mientras que para la izquierda son el nuevo vehículo para canalizar los reclamos de justicia tras el colapso de la alternativa socialista. (p. 3)

Cabe mencionar que, si bien la naturaleza de estas entidades impulsa y promueve el tipo de intervención que se realiza en determinado territorio, las acciones llevadas a cabo estarán orientadas a combatir problemáticas sociales que afecten al colectivo. Entendiendo que, como entidades de gran impacto a nivel de América Latina, las ESAL, poco o nada se centran en contrarrestar situaciones que afecten a un individuo en particular, sino a un grupo de individuos que se ven afectados por una situación similar, como hambruna, pobreza extrema, desastres naturales, conflictos bélicos y otras problemáticas de índole social, político, económico, ambiental y/o de salud.

1.3 Entidades sin ánimo de lucro a nivel Nacional-Colombia

En Colombia el crecimiento de las Entidades Sin Ánimo de Lucro, se viene haciendo más evidente con el trasegar de los años, logrando posicionarse en un lugar importante para el desarrollo económico y social del país, Gómez (2013), explica que:

Las organizaciones no gubernamentales, las fundaciones, las asociaciones y el resto de entidades sin ánimo de lucro se han adueñado de un puesto relevante en la sociedad civil

colombiana durante las últimas dos décadas. En parte, han basado su auge en el desencanto producido hacia el Estado, en resultar cercanas al ciudadano común, en generar tanta simpatía como confianza (Gordon, 2005), y en mostrarse como actores eficaces y legitimados por la sociedad para actuar con las poblaciones que demandan atención por parte del Estado. (Gómez, 2013, p. 2)

Así, las ESAL se convierten en una respuesta al abandono del Estado hacía las problemáticas del país, puesto que estas se han encargado de realizar procesos eficaces y legítimos en el territorio, impactando positivamente en el ciudadano de a pie, en el que vive las necesidades y dificultades del día a día, de un país desigual y un Estado indiferente.

Ahora en bien, en el territorio colombiano, hablar de ESAL, significa comprender que existen diversas maneras de referirse a ellas, estas se ubican en el tercer sector o al sector no lucrativo, y se pueden nombrar como “Entidades Sin Ánimo de Lucro (ESAL), Organizaciones No Gubernamentales (ONG), Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC), Organizaciones de Desarrollo, Organizaciones Solidarias de Desarrollo” (Confederación colombiana de ONG, 2016, p. 3).

Como se ha mencionado en párrafos anteriores, las ESAL, se han logrado posicionar en el país de forma legítima, por generar procesos eficaces y de confianza, es por ello que para el año 2012, el Gobierno Nacional expidió el DECRETO 019, el cual:

Obliga a partir del año 2013 a todas las Entidades Sin Ánimo de Lucro inscritas en las cámaras de comercio a realizar la renovación de la inscripción anualmente dentro de los tres primeros meses de cada año de acuerdo con las Tarifas de Registros Públicos 2021. (Cámara de comercio de Bogotá, 2021, p. 4)

En la actual situación de crisis a causa de la pandemia COVID-19, sin fin de sectores se han visto afectados, por lo que inició siendo una crisis de salud a ser una crisis económica y humanitaria, de este modo, las ESAL no han sido ajenas a las dificultades que se han desencadenado en la pandemia:

Las entidades sin ánimo de lucro (ESALES) están perdiendo mucho a causa de la pandemia. Una encuesta realizada a finales de marzo por la Charities Aid Foundation of America que consultó a más de 550 ESALES ubicadas en 93 países encontró que el 96,5% de ellas se han visto afectadas por la reducción en las contribuciones que reciben. (Vargas, 2020, p. 4)

Esta situación ha sido devastadora para un múltiples ESAL, en el territorio colombiano, según lo expuesto por Vargas, (2020):

En este contexto, se estima que el 41,2% de las ESALES van a sufrir una caída de al menos el 20% de sus ingresos durante los próximos doce meses. La situación es tan desoladora que muchas organizaciones se debaten entre ayudar a los más necesitados y asegurar su propia supervivencia. (p. 5)

En la actual situación de crisis, En Colombia, las ESAL se han visto en la necesidad de concentrar sus fuerzas en acciones urgentes o prioritarias, dejando de lado algunos procesos que requerían de mayores recursos, dado que se encuentran enfrentando sus propias necesidades con la posibilidad de ayudar a los demás.

1.4 Corporación Amor por Nuestra Gente –CORPAGEN –

Figura 1

Mapa del Corregimiento de Currulao



Nota: Fuente Google Maps

La Corporación Amor por Nuestra Gente “CORPAGEN” se encuentra ubicada en el corregimiento de Currulao se decreta como tal en el año 1949, sin embargo, su historia no dio inicio con esta declaración jurídica. Antes de catalogarse como corregimiento, en los que hoy se conoce como Currulao se encontraba una vasta hacienda con el mismo nombre. Nombre que a su vez proviene del Embera Katío y significa Río de aguas bravas. Se ubica sobre la vía principal que comunica al municipio de Turbo con el municipio de Apartadó, formando parte del suelo urbano del municipio de Turbo, cuenta con un extensión de 474 km² y su población supera los 22.000 habitantes.

Y lo conforman las veredas Arcua Arriba, La Toyosa, Aguas Dulces, Puerto Escondido, Arcua Central, Gustavo Mejía, Puerto Cesar, La Pola, Arenera, Pueblo Galleta, Caraballo, Villa Nueva, comunidad Indígena Dokerazavi o Arcua, comunidad Indígena Dokerazavi Arenera.

1.5 Características Culturales

El corregimiento de Currulao posee múltiples influencias culturales, de este modo, se destaca su riqueza pluriétnica y multicultural, entendiendo que tiene la influencia de “diversas culturas ancestrales especialmente la de cultura Negra Chocoana de los años 1963. Antioqueña por nacimiento y naturaleza. La Cordobesa asentadas al principio de los años 1967. Lo que todo esto conlleva a una variedad de costumbres” (Blogspot-Currulao, 2019, p. 5).

Cabe destacar que el corregimiento de Currulao, posee una alta influencia de costumbres y fiestas religiosas, dentro de la doctrina católica, por lo cual, muchas de sus fiestas tradicionales se centran en celebraciones de esta índole “Las tradiciones y costumbres del corregimiento de Currulao, desde el año 1965 -1978 era celebrar sus fiestas patronales del 20 de febrero, con actividades recreativas y deportivas” (Blogspot-Currulao, 2019, p. 8).

Ahora bien, desde CORPAGEN, como una Corporación de Currulao y para Currulao, se estipula el trabajo con diversas entidades y grupos del corregimiento, de diferentes naturalezas, entre ellas, culturales. Destacando en este aspecto, el hecho de que el corregimiento de Currulao no goza de espacios que promuevan su diversidad cultural.

1.6 Características Sociales

Los habitantes del corregimiento de Currulao presentan un estrato socioeconómico que oscila entre el 1 y 2, presenta unas situaciones sociales complejas en términos de salud, educación y conflicto interno, esto a raíz de que en términos de salud, el corregimiento cuenta solo con un centro de salud para sus más de 22.000 habitantes, el cual no cuenta con las condiciones necesarias para brindar un servicio de salud de calidad. En términos de educación, se habla de una cobertura del 100%, sin embargo, las instituciones educativas del corregimiento no cuentan con equipos tecnológicos que propicien diversas formas de acceso a la información e incluso, algunas de estas presentan hacinamiento.

Con relación al conflicto interno, este se viene presentando entre jóvenes de distintos barrios que ejercen acciones violentas entre ellos, como hurtos, peleas y asesinatos, estos jóvenes se agrupan sin ningún otro fin aparente, salvo en lastimarse mutuamente por la defensa de fronteras invisibles entre barrios. Estos no son las únicas situaciones de conflicto interno, al respecto se menciona que:

Currulao es el corregimiento más grande de Colombia: tiene 22 mil habitantes y hace parte del municipio de Turbo. En la década de 1980 aparecieron en esta zona del país facciones de las guerrillas de las Farc y del EPL. En la década de 1990, hizo su aparición el Bloque Bananero de las Autodefensas Unidas de Córdoba y Urabá, el cual disputó a los insurgentes el control del territorio. Junto con el Ejército Nacional, estos actores armados se disputaron la región, y la población civil quedó en medio del fuego cruzado. (Hacemos Memoria, 2016, p. 1)

El ámbito de intervención social y comunitaria, es la principal razón por la cual se funda CORPAGEN. Sus miembros, todos habitantes del corregimiento de Currulao, aunque no necesariamente nacidos allí, han visto por años las situaciones de desigualdad social que asolan al corregimiento y de las que son víctimas sus pobladores. Estas situaciones convocan a un grupo de personas a iniciar un proceso con sentido social, sin ánimo de lucro en el que se vele por la transformación social y las formas de desigualdad presentes en el territorio currulaense.

1.7 Características Políticas

Una de las principales luchas políticas del corregimiento de Currulao desde el año 1990, es la búsqueda de su independencia y municipalización, la cual se dio por un corto periodo de tiempo, en el que sus habitantes consideraron la lucha ganada.

la creación de Currulao como municipio se aprobaría solo en el año 2007; la cual fue ordenada en la Asamblea Departamental de Antioquia por 13 votos afirmativos y 12 negativos, mediante la aprobación del Proyecto de Ordenanza No. 013: *“Por medio de la cual se crea el Municipio de Currulao”*, el 28 de junio de 2007, siendo segregado de Turbo. (Jaramillo, 2016, p. 53)

De este modo, se inicia una vida independiente en el año 2008:

Sin embargo el 28 de noviembre de ese mismo año, el Tribunal Administrativo de Antioquia notificó que la asamblea departamental no era la autoridad competente, por lo que Currulao volvía a hacer parte del distrito. Esto se debe a que el Congreso de la República elevó a Turbo a la categoría de distrito antes de que la asamblea departamental segregara a Currulao; por ende, es el congreso quien debe decidir si se crea o no el nuevo municipio. (Jaramillo, 2016, p.59)

Esta interminable lucha del corregimiento de Currulao ha traído una disputa simbólica entre el corregimiento y la cabecera municipal, misma que ha causado que sus habitantes se sientan decepcionados de los gobiernos de turno y poco participen en votaciones municipales.

Desde CORPAGEN, se ha procurado el empoderamiento político desde el corregimiento, entendiendo que como ciudadanos y aportantes, los habitantes del corregimiento tienen derechos y exigirlos es su responsabilidad social. En este sentido, los jóvenes de Currulao han jugado un importante papel a través de movilizaciones sociales en las que exigen sus derechos.

1.8 Características Económicas

El territorio urabaense es rico en biodiversidad, es una tierra fértil y bañada por mar y río, cada uno de sus municipios y corregimientos cuenta con altas riquezas en flora y fauna. Por su parte, el corregimiento de Currulao se ha destacado por su producción agrícola, siendo uno de los principales productores de banano, plátano y yuca de la subregión. “Alrededor de la cuenca del Río Turbo-Currulao, tienen lugar diversas actividades de tipo económico, predomina la actividad agropecuaria, allí se destacan la producción de banano y plátano” (CORPOURABÁ, 2018, p. 108).

En CORPAGEN, se tiene conciencia estas posibilidades que ofrece el territorio, sin embargo, la economía familiar no parece gozar de los beneficios de la producción agrícola, por ello, desde la Corporación se tienen iniciativas que apuntan a la independencia económica, sin embargo, estas iniciativas aún carecen de cuerpos sólidos para ser llevadas a cabo.

1.9 Características Ambientales

A nivel general, el corregimiento de Currulao cuenta con unas condiciones ambientales favorables, puesto que su territorio es fértil y cuenta con un imponente río, además de diversas zonas verdes y montañas. Sin embargo, el afluente del corregimiento, a menudo causa estragos en las veredas del corregimiento, “En las zonas localizadas sobre las macrounidades de Vertiente y Piedemonte, la amenaza por movimientos en masa se considera alta. Dicha amenaza se presenta principalmente en la parte alta de las cuencas del río Currulao. (Alcaldía Municipal de Turbo, 2012, p. 192)

Por su parte, CORPAGEN le apuesta a la protección de la fauna silvestre, no solo del corregimiento, sino de Urabá, actualmente la Corporación pretende llevar a cabo un proyecto, de la mano de Corpourabá.

1.10 Descripción del campo de prácticas – Corporación Amor por Nuestra Gente “CORPAGEN”

La Corporación Amor Por Nuestra Gente se inserta como una corporación sin ánimo de lucro y una persona jurídica de derecho privado, de las reguladas, en lo pertinente, por los

artículos 633 a 652 del Código Civil Colombiano, el decreto 2150 de 1995 y demás normas concordantes. Se constituye como una entidad sin ánimo de lucro, de carácter permanente, independiente, autónomo y de servicio utilidad común. Entendiendo el termino independiente como la capacidad de actuar de forma autónoma, es decir, voluntariamente, guiado por el sentir general de la corporación manifestada por la mayoría, o la totalidad de los miembros integrantes, en aras de dar cumplimiento a su objetivo social. (Corporación Amor por Nuestra Gente [CORPAGEN], 2020, p. 5)

Las características descritas en párrafos anteriores, evidencia un abandono Estatal e institucional en el territorio currulaense, lo cual ha a lo largo de los últimos años, ha provocado una serie de problemáticas sociales como aumento en el agrupamiento de jóvenes para delinquir y generar conflictos a raíz de fronteras invisibles entre barrios, precarias condiciones de la entidad prestadora de salud, escasos espacios para la recreación y el sano esparcimiento, deficientes condiciones en la infraestructura de las instituciones educativas y enseres de las mismas, deterioro y mal cuidado del medio ambiente, desborde alarmante del Río Currulao, constantes inundaciones en veredas y calles de la cabecera del corregimiento, pésimas condiciones en calles y vías, ausencia de espacios educativos como bibliotecas o parques interactivos, nulos espacios para el dialogo de la diversidad, este último provoca poca tolerancia y discriminación hacía ciertas condiciones humanas como la homosexualidad, el libre desarrollo de la personalidad, preferencias musicales y de vestimenta, entre otras.

Observando entonces todas estas problemáticas, en el corregimiento de Currulao han surgido diversas iniciativas en pro de contrarrestar las mismas, como lo son CORPAGEN, esta Corporación nace de la voluntad de un grupo de personas que deciden organizarse para transformar su territorio por el amor hacía su gente, por el amor hacía el territorio, CORPAGEN se organiza entonces con la finalidad de desarrollar programas y proyectos que permitan mejorar la calidad de vida de la población más vulnerable del corregimiento, esto desde la integralidad y los objetivos de desarrollo sostenible. Esta labor no ha sido una tarea fácil para CORPAGEN, puesto que se han visto frenados por los escasos recursos, el poco apoyo estatal y de otros sectores que podrían brindar apoyo y patrocinio, así como la poca regularidad para el encuentro y la desmotivación de sus asociados.

En este orden de ideas, la iniciativa atraviesa una serie de altibajos en el proceso que conlleva a que su impacto territorial se haya visto reducido y no cause se evidencie esta transformación territorial que se planteó, sin embargo, no todo para CORPAGEN ha representado dificultades, a su favor, tienen un grupo de personas diversas que se asocian y que desde sus experiencias, conocimientos y habilidades, pueden llegar a realizar procesos integrales que den cumplimiento a esos objetivos que los rigen, que les motiva a continuar con el proceso pese a la dificultades y el abandono Institucional y Estatal.

1.11 Problemática identificada

En términos de problemáticas, en la agencia de prácticas CORPAGEN, la problemática se centra en la organización interna que a la fecha se tiene, entendiendo también que CORPAGEN, en una Corporación relativamente nueva, sus procesos han estado anclados a iniciativas y voluntades de sus miembros, y aunque se han logrado con ellas, ser conocida por algunos habitantes del corregimiento, en términos generales, sus procesos han estado desarticulados y sujetos a motivaciones de sus miembros, lo que ha evitado que se tenga un mayor reconocimiento de esta Corporación en el corregimiento. En este sentido, esos objetivos forjados en sus estatutos e ideales, se han visto truncados por intereses particulares, como limitaciones de tiempo para reunirse, poca motivación para el encuentro e incluso por la propia subsistencia, que juega un papel muy relevante en el poco tiempo que tienen sus socios para el encuentro. Además, los intereses de algunos socios se centran en el activismo, dejando de lado otros aspectos importantes como la poca de sistematización de sus procesos y el componente administrativo, organizacional e incluso legal de CORPAGEN. Confluyen también en las problemáticas la poca puntualidad y disposición para encuentros y reuniones que se enmarcan en la parte organizativa y de fortalecimiento interno.

Al respecto, se debe mencionar la desmotivación por parte de algunos miembros para continuar con una vinculación activa a la Corporación, por la actual situación de pandemia, las actividades que involucren la presencialidad se han visto detenidas, y la realidad de los miembros de CORPAGEN, no posibilita encuentros sincrónicos, esto ha conllevado a que algunos de los corporados se mantengan al margen de los proceso presentes.

1.12 Características de la Institución

CORPAGEN es una Corporación sin Ánimo de Lucro que se inscribe y legitima desde la Cámara de comercio de Turbo como tal, formando así, parte de las entidades del tercer sector económico.

En el artículo 55-Aceptación y constitución, de los Estatutos de la Corporación Amor por Nuestra Gente [CORPAGEN], (2020), se estipula:

En señal de entendimiento, aprobación y adhesión a los términos de los anteriores estatutos y aceptación de las designaciones a nosotros conferidas hemos firmado el acta que hace parte de estos estatutos en el Corregimiento de currulao Municipio de Turbo, Departamento de Antioquia, Republica de Colombia. El Día 17 del Mes de Marzo del año 2020. (p. 8)

1.12.1 *Objetivos institucionales*

La persona jurídica se denomina CORPORACIÓN AMOR POR NUESTRA GENTE, con sigla CORPAGEN, es una Institución al servicio del bien común y sin ánimo de lucro.

Desde los Estatutos que legitiman la persona jurídica de CORPAGEN, se establecen los siguientes los siguientes objetivos:

- Promover y fomentar programas que impulsen la ética y la moral, así como las sanas costumbres de las comunidades religiosas, sin discriminación alguna de credo
- Establecer relaciones con Organizaciones Nacionales e Internacionales para fortalecer el objeto social de la Corporación Amor Por Nuestra Gente.
- Elaborar, desarrollar y administrar proyectos sociales enfocados en la producción, comercialización y distribución de productos, artículos, prestación de bienes y servicios en caminados a la búsqueda de empleo, teniendo como prioridad las personas que son Asociados de la Corporación Amor Por Nuestra Gente.
- Impulsar, programas de Innovación, emprendimiento, Recreación y Cultura, y demás actividades cívicas y lúdicas que fortalezcan y empoderen a la comunidad en general de acuerdo a edad, género, poblacional y nivel académico. A través de talleres de capacitación,

diagnósticos participativos, en eventos académicos, foros, conversatorios, encuentros comunitarios y culturales que permitan el rescate de saberes, oralidad y memoria histórica, entre otros.

- Impulsar, desarrollar e implementar, programas y proyectos Especiales dirigidos al fortalecimiento de los niños, ancianos, jóvenes drogadictos y problemas depresivos y en general la población vulnerable, amparado en las normas constitucionales y los derechos fundamentales de los mismos.
- Desarrollar y gestionar recursos para financiamiento o construcción de programas de vivienda de interés social para el beneficio de las familias que lo requieran en la comunidad.
- Celebrar contratos con entidades estatales, convenios, uniones temporales y asociarse con otras entidades sin ánimo de lucro, de carácter nacional o internacional, que tengan sus mismos fines y propósitos, de igual manera buscar alianzas estratégicas con el sector privado y agencias de cooperación internacional, para financiar y desarrollar los objetivos de la corporación.
- Acompañar y/o facilitar la ejecución de ideas presentadas por personas o grupos, cuyos propósitos y objetivos concuerden con los de la Corporación Amor Por Nuestra Gente desarrollar mecanismos de financiación y cofinanciación, a nivel nacional e internacional, necesarios para el sostenimiento de la Corporación Amor Por Nuestra Gente, sus actividades y proyectos, utilizando en ambos casos los sistemas de cooperación, administración delegada de recursos, o cualquier otro medio.
- Realizar actividades y programas que propendan por el desarrollo integral y gremial de los beneficiarios de la Corporación Amor Por Nuestra Gente.
- Efectuar todas las otras actividades y operaciones económicas, relacionadas desde o directamente con el objeto social, para el desarrollo del mismo, el bienestar de los asociados y la adquisición de bienes, muebles e inmuebles de la Corporación Amor Por Nuestra Gente.
- Realizar, directa o indirectamente, por cuenta propia o ajena, sola o mediante consorcios, uniones temporales o alianzas estratégicas con organizaciones no gubernamentales u organizaciones de la sociedad civil o entidades del sector privado, nacionales o extranjeras, todas aquellas actividades encaminadas a: Proyectar, administrar, coordinar, controlar o

evaluar planes, programas o proyectos, orientados a buscar el bienestar de los asociados y el de los particulares, para tales efectos podrá asociarse, fusionarse, participar en uniones temporales, consorcios y elaborar convenios con otras personas naturales o jurídicas que desarrollen el mismo o similar objeto.

- Se trabajará con pedagogía de paz, con personas que están en proceso de reincorporación a la vida civil que hayan firmado compromiso de paz, para ayudarlos mediante la capacitación, asesoramiento, acompañamiento, emprendimientos y planes de vida para lograr una plena reincorporación.
- Desde la corporación amor por nuestra gente, se apoyará y se brindará asesoría, se acompañará y diseñará junto a las comunidades étnicas que históricamente han habitado los territorios ancestrales duramente golpeado por el conflicto armado, en la construcción de los PDET (programa de desarrollo con enfoque territorial) en su visión, cosmovisión, prácticas y saberes ancestrales, en procura de mantener viva la ancestralidad dentro y fuera de sus territorios.
- La corporación amor por nuestra gente recibirá donaciones de entidades, personas, organizaciones y empresas que ayuden al mejor funcionamiento y a buscar el fin social de la corporación.
- Elaborar, desarrollar, administrar, proyectos e iniciativas ambientales enfocadas en la educación, protección, conservación y sostenibilidad del medio ambiente.
- Elaborar, desarrollar, administrar, proyectos e iniciativas turísticas y ecoturísticas que mejore el bienestar social de las personas de los territorios.
- Elaborar, desarrollar, administrar, proyectos e iniciativas agropecuarias que vayan en beneficio de las comunidades de los territorios

De igual forma, en la Corporación Amor Por Nuestra Gente, se establecen los siguientes derechos y deberes:

Derechos - Son derechos de los asociados de la Corporación Amor Por Nuestra Gente

- Participar en las actividades de la corporación conforme a las condiciones que para ellos se establezcan.
- Promover programas y proyectos para el logro de los objetivos de la Corporación Amor Por Nuestra Gente.

-
- Elegir y ser elegido integrante de la Junta Directiva o de los comités de trabajo cuando corresponda.
 - Representar a la Corporación con previa autorización de la Junta Directiva o Asamblea General, en cualquier evento o vocería institucional temporal o permanente.
 - Recibir las publicaciones hechas por la corporación.
 - Recibir autoría de los trabajos ejecutados como integrantes de la Corporación Amor Por Nuestra Gente.
 - Fiscalizar la gestión económica y administrativa de la Junta Directiva, examinar los libros o documentos y solicitar informes al Presidente o a cualquier integrante de la Junta Directiva.
 - Retirarse voluntariamente de la corporación según lo prescrito en estos estatutos.
 - Proponer reformas de estatutos.
 - Apelar las decisiones sancionatorias.
 - Solicitar licencias y permisos especificando su tipo y periodo de duración de las mismas.
 - Ser ratificada la aceptación de ingreso por la Asamblea General.

Deberes - Serán aquellos contenidos en la declaración de principios de la Corporación Amor Por Nuestra Gente consignados en el acta de constitución y los que se deriven de decisiones de carácter general, adoptadas por la Asamblea General:

- Comprometerse a efectuar los aportes ordinarios y extraordinarios cumplidamente.
- Comprometerse a participar en las actividades de la Corporación Amor Por Nuestra Gente.
- Utilizar en publicaciones, hojas de vida, correspondencia oficial o de interés para la Corporación Amor Por Nuestra Gente su condición de integrante de esta organización.
- Solicitar la convocatoria de la Asamblea, de acuerdo con estos estatutos.
- Los demás que le otorguen las disposiciones legales, estatutarias, reglamentarias, los acuerdos del Consejo General y las resoluciones de la Junta directiva.
- Cumplir los Estatutos, reglamentos, resoluciones, comisiones o trabajos asignados por la Asamblea General, la Junta directiva o los comités de trabajo.
- Velar por la buena imagen de la Corporación Amor Por Nuestra Gente.
- Acatar las decisiones tomadas por la Asamblea General.

-
- Comprometerse con los principios y fundamentos de la Corporación Amor Por Nuestra Gente.
 - Abstenerse de retirar elementos o útiles de trabajo, documentos o informes sin la previa autorización del responsable directo.
 - Obrar en sus relaciones con la corporación y la comunidad con ética y lealtad.
 - Velar por el buen manejo del patrimonio, bienes de la Corporación Amor Por Nuestra Gente.

1.12.2 Legislación en la que se respalda la acción de CORPAGEN

El accionar de CORPAGEN es legitimado como:

Una persona jurídica de derecho privado, de las reguladas, en lo pertinente, por los artículos 633 a 652 del Código Civil Colombiano, el decreto 2150 de 1995 y demás normas concordantes. Se constituye como una entidad sin ánimo de lucro, de carácter permanente, independiente y autónomo y de (servicio) utilidad común. (Corporación Amor por Nuestra Gente [CORPAGEN], 2020, p. 3)

Desde CORPAGEN, se entiende el término de independiente como “la capacidad de actuar de forma autónoma, es decir, voluntariamente, guiado por el sentir general de la corporación manifestada por la mayoría, o la totalidad de los miembros integrantes en aras de dar cumplimiento a su objetivo social” (Corporación Amor por Nuestra Gente [CORPAGEN], 2020, p. 4)

1.12.3 Población beneficiaria u objeto de CORPAGEN

Al respecto, la Corporación Amor Por Nuestra Gente tiene como objeto social, estipulados en los estatutos que la consolidan, las siguientes finalidades:

Organizar grupos de personas donde opere la CORPORACIÓN, para que conjuntamente elaboren, desarrollen, ejecuten, y administren proyectos y programas enfocados en los ODS

(objetivos de desarrollo sostenible) que les permitan mejorar la calidad de vida, como el desarrollo integral de los mismos. Apoyándose en los derechos fundamentales constitucionales, principalmente relacionados con la población vulnerable “Niños, niñas, adolescentes, jóvenes, adultos y adultos mayores. Grupos poblacionales, Grupos étnicos, poblaciones en situación de discapacidad, víctimas del conflicto armado, mujeres, reincorporados, comunidad LGTBI, diversa, Rom, campesinos/campesinas, ambientalistas, y animalistas. (Corporación Amor por Nuestra Gente [CORPAGEN], 2020, p. 2)

1.13 Rol del trabajo social

En la agencia de prácticas –CORPAGEN – se han logrado identificar diversas funciones que parten de la comprensión del trabajo social con enfoque de intervención comunitaria, La cual “desde el Trabajo Social debe ofrecer respuestas a las necesidades, problemas y aspiraciones de manera integral con sus dificultades y oportunidades y, desde un enfoque estratégico y participativo, en concordancia con un marco teórico-conceptual y metodológico coherente” (Pastor, 2013, p. 1).

Si bien, la agencia de prácticas propone la intervención comunitaria como eje central, desde los observado y vivido durante este primer nivel de práctica profesional, se prioriza el fortalecimiento institucional para proceder a una intervención comunitaria significativa y de impacto en el territorio, procurando cumplir a cabalidad con las dinámicas propuestas en los Estatutos que fundamentan la Corporación y ese poder transformados que en un primer momento dio origen a esta iniciativa. Entendiendo que aquí nace la problemática central de CORPAGEN, como entidad, puesto que a nivel organizativo, no se cumple con los mínimos para transformar y mejorar la calidad de vida.

Así pues, se menciona que “el Fortalecimiento Institucional se desarrolla con base en dos pilares que sustentan la intervención en cada una de las empresas sociales: la consultoría y el apoyo académico” (Escuela de Administración, Finanzas e Instituto Tecnológico [EAFIT], 2011, p. 2), desde este mismo postulado, se propones las actividades propias desde cada pilar

En la consultoría se realiza el diagnóstico general de la institución, que se describe como:

Un análisis situacional de sí misma, con base en los cuales se construye un plan de fortalecimiento, enfocado a los temas definidos como críticos para el éxito de la gestión estratégica y el alcance de los objetivos y metas trazadas. Posteriormente, se realiza una evaluación de los alcances logrados y se dejan planteadas las acciones que la institución deberá implementar a futuro. Durante el proceso, se hace seguimiento a los avances del plan de fortalecimiento, de manera que se puedan hacer ajustes y correctivos oportunamente. (Escuela de Administración, Finanzas e Instituto Tecnológico [EAFIT], p. 3)

Así entonces, se propone un rol desde el trabajo social, concerniente al fortalecimiento interno de CORPAGEN, el cual parta de la participación activa de sus miembros, de la articulación entre teoría y práctica, realizando para ello diversas funciones como el diseño y ejecución de talleres con temáticas específicas (priorizando los enfocados en el fortalecimiento interno, motivación y cultural organizacional), capacitación en términos de intervención comunitaria, sistematización de proceso, diseño de propuestas y proyectos para la consecución de recursos y articulación con otras entidades territoriales, acompañamiento y seguimiento en actividades de intervención comunitaria.

Cabe destacar que estas funciones están pensadas en fortalecer las dinámicas internas de CORPAGEN, para posteriormente trascender a la intervención comunitaria y cumplimiento de objetivos propuestos a la hora de conformar la Corporación.

2 Situación diagnóstica – Objeto de intervención

2.1 Justificación

En el siguiente escrito se desarrolla el diagnóstico institucional realizado en la Corporación Amor por Nuestra Gente, en adelante CORPAGEN, en el marco de la práctica profesional I de Trabajo Social. Cabe mencionar que dicha Corporación:

Se constituye como una entidad sin ánimo de lucro, de carácter permanente, independiente, autónomo y de servicio utilidad común. Entendiendo el término independiente como la capacidad de actuar de forma autónoma, es decir, voluntariamente, guiado por el sentir general de la corporación manifestada por la mayoría, o la totalidad de los miembros integrantes, en aras de dar cumplimiento a su objetivo social. (Corporación Amor por Nuestra Gente [CORPAGEN], 2020, p. 2)

CORPAGEN, se encuentra ubicada en el corregimiento de Currulao y es fundada a raíz del espíritu transformador de habitantes del mismo corregimiento, el 17 de marzo de 2020.

Ahora bien, el presente es un diagnóstico de tipo organizacional, el cual se entiende como “un estudio de doble contingencia constitutiva de la organización. Se estudian, por lo tanto, los modos de relación, y se plantea la pregunta por las otras posibilidades, que han sido reducidas en la coordinación de ambas contingencias” (Rodríguez, 2015, p. 11). De este modo, el diagnóstico organizacional toma gran relevancia para todo tipo de organizaciones, en especial para aquellas que buscan abrirse paso en los territorios, causando transformaciones e impacto social.

En el presente documento se recoge la memoria metodológica del diagnóstico organizacional de CORPAGEN, para posteriormente describir la identificación problemática y las causas de dicha situación, así como la priorización que se hace a raíz del análisis de las problemáticas y se arroja un pronóstico, en el cual se menciona los impactos que puede generar la intervención, a su vez, se mencionan y describen los recursos necesarios para la investigación diagnóstica. De igual forma, en el escrito se plantea el análisis de contingencias y se proponen algunas estrategias de intervención.

Para finalizar se anexan algunas fotografías de los encuentros realizados, así como las técnicas utilizadas en el proceso de investigación diagnóstica.

2.2 Memoria metodológica

Un diagnóstico organizacional se presta para el análisis de problemáticas, potencialidades, fortalezas y aspectos a mejorar de una organización, de este modo, toma importancia a la hora de identificar aquellas situaciones que afectan el adecuado funcionamiento de una organización y establecer alternativas que permitan mejorar la calidad de los servicios.

En este orden de ideas, a raíz de la práctica profesional I de Trabajo Social, llevada a cabo en CORPAGEN, se observa la necesidad de generar un proceso diagnóstico desde lo organizacional, para la posterior intervención en el fortalecimiento interno de la Corporación, con miras a estimular su potencial social y comunitario.

Así pues, se opta por aportar elementos y estrategias para el fortalecimiento interno y la cultura organizacional de CORPAGEN, pensado desde acciones propias de un profesional de Trabajo Social, partiendo de la contextualización y comprensión de la realidad, para la posterior intervención, con miras a la transformación o superación de la situación problemática.

Para llevar a cabo el diagnóstico organizacional, se parte de la investigación diagnóstica con enfoque mixto, dado que se nutre de elementos cualitativos y cuantitativos, la investigación diagnóstica es entendida como un “método de estudio mediante el cual se logra conocer lo que ocurre en una situación específica. Se trata del análisis de una serie de sucesos con el objetivo de identificar los factores que promovieron la aparición de un fenómeno” (González, 2020, p. 1). El diagnóstico se desarrolló en un periodo de dos meses, en el marco de la práctica profesional I de Trabajo Social, utilizando para este algunas técnicas de recolección de información, como lo son el taller interactivo, rastreo documental, la entrevista, la encuesta y la observación. Durante el proceso de investigación para la construcción del diagnóstico organizacional, los actores involucrados fueron diez miembros de CORPAGEN, entre los que se encuentran socios ordinarios y socios de la mesa directiva.

El diagnóstico organizacional, parte de la pregunta ¿cómo se organizan las y los socios de la corporación amor por nuestra gente –CORPAGEN– en función de los objetivos misionales

propuestos en sus estatutos de conformación, para la intervención social y comunitaria en el corregimiento de Currulao, durante el periodo 2019-2021?, esta pregunta se plantea en miras de conocer, comprender y analizar los procesos organizativos que se han venido llevando a cabo en CORPAGEN, identificando en ellos potencialidades y aspectos a mejorar.

Se plantean de igual forma unos objetivos, siendo el general: Identificar las formas de organización interna de los y las socias de la corporación amor por nuestra gente -CORPAGEN-, que se dan en respuesta a objetivos y objeto de intervención social y comunitaria, en el corregimiento de Currulao, llevadas a cabo en el periodo 2019-2021. A este objetivo general, lo acompañan tres objetivos específicos: 1. Identificar los espacios y mecanismos para la de toma de decisión, metodologías de trabajo y construcción de saberes en pro de la proyección social y comunitaria de CORPAGEN; 2. Conocer los procesos y herramientas de administración y gestión internos de CORPAGEN; 3. Reconocer las motivaciones y desmotivaciones que giran en torno a los procesos organizativos de las y los socios de CORPAGEN.

Este proceso de investigación se fundamenta teóricamente en el construccionismo social, entendiendo que “El construccionismo social se trata, según Gergen, de un conjunto de conversaciones que se desarrollan en todas partes del mundo y participan, todas ellas, en un proceso que tiende a generar significados, comprensiones, conocimientos y valores colectivos” (Bruno, et al., 2018, p. 4), este referente teórico se toma para la presente investigación diagnóstica, dado que permite o busca explicar cómo las personas describen y explican el mundo en el que se desenvuelven, lo cual se aterriza a la realidad de la Corporación, en la que se pretende comprender cómo se organizan a nivel interno, cómo viven y se relacionan en la cotidianidad de CORPAGEN.

En este sentido, se estipulan algunas unidades de análisis enmarcadas en comprender qué una Entidad Sin Ánimo de Lucro –ESAL –, cultura organizacional e intervención comunitaria.

Así pues, las ESAL se definen como:

Personas jurídicas legalmente constituidas cuyos aportes, utilidades o excedentes no son reembolsados, ni distribuidos bajo ninguna modalidad, ni directa o indirectamente, ni durante su existencia, ni en el momento de su disolución y liquidación, puesto que persiguen un fin social o comunitario. Los rendimientos o aportes obtenidos en una Entidad Sin Ánimo de Lucro son reinvertidos en el mejoramiento de sus procesos o en actividades que

fortalecen la realización de su objeto social. (Colombia. Ministerio de Hacienda y Crédito público. Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales [DIAN], 2020, p. 2)

Por su parte la cultura organizacional puede conceptualizarse como:

Un conjunto único de características que hace posible distinguir una organización de otra, que informa acerca de cómo las personas en la organización deben comportarse a través del establecimiento de un sistema de normas y valores, que se transmite de una generación a otra, de un miembro a otro, mediante un proceso de socialización/aprendizaje que incluye, entre otros, ritos, ceremonias, mitos, leyendas y acciones de reforzamiento y castigo. (Gómez & Rodríguez, 2013, p. 1)

La intervención comunitaria, se propone como:

El conjunto de acciones destinadas a promover el desarrollo de una comunidad a través de la participación activa de esta en la transformación de su propia realidad. Por tanto, pretende la capacitación y el fortalecimiento de la comunidad, favoreciendo su autogestión para su propia transformación y la de su ambiente. (Mori, 2008. P. 3)

En cuanto al diseño metodológico del presente diagnóstico, se resalta que éste se centra en el modelo de convergencia:

Los enfoques de convergencia abogan por la diversidad y el respeto a las diferencias. (...) Son propuestas de acción plurales, polifuncionales y humanistas que se rigen por la responsabilidad ética, la eficiencia y la calidad en la gestión y el servicio. La concertación, conciliación y armonización de intereses, acciones y decisiones presentes en los enfoques de convergencia dotan a la gestión social de un sentido humanista acorde con la necesidad histórica de construir sociedades justas donde se logre establecer un sano equilibrio entre la competitividad corporativa y el mejoramiento de la calidad de vida. (Vélez, 2012, p. 7).

El diagnóstico organizacional se desarrolla en 4 etapas o momentos principales: Generación de información, Organización de la información, Análisis e interpretación de la información y Diseño de estrategias.

Lo anterior hace referencia a la memoria metodológica utilizada en el desarrollo del diagnóstico organizacional, llevado a cabo en CORPAGEN.

2.2.1 Identificación de la problemática

CORPAGEN inicia como un colectivo de personas que se unen para generar espacios de participación política en el corregimiento de Currulao, llamado Amor por Nuestra Gente, liderado por Eider Gaviria y Edwar Salazar, quienes convocan a amigos, líderes y lideresas del corregimiento para formar parte de él. Este colectivo, presenta una gran acogida e impacto en el corregimiento, por lo cual deciden constituirse como una Corporación Sin Ánimo de Lucro en el año 2020. Como es de conocimiento a nivel mundial, en el año 2020 se inició en diferentes partes, la cuarentena a causa de la pandemia COVID-19, misma que provocó que algunos procesos adelantados por el entonces colectivo y ahora Corporación, se fueran dejando de lado, para priorizar el cuidado de la salud y suplir las necesidades básicas de cada uno de los miembros de CORPAGEN.

En términos de problemáticas, en CORPAGEN se lograron identificar algunas que dejan al descubierto la necesidad de fortalecer los procesos internos desde la cultura organizacional, con miras a potenciar la intervención comunitaria desde el rol propio de las ESAL. De este modo, una de las problemáticas se enmarca en los recursos limitados que posee CORPAGEN, para realizar procesos de intervención comunitaria eficaces y con sentido transformador, al respecto, en momentos específicos, los miembros de la Corporación se ven en la necesidad de utilizar sus propios recursos económicos para realizar algunas actividades de proyección social. Del mismo modo, en términos de recursos limitados se deja ver la falta de equipamiento corporativo para desarrollar actividades y sistematizar procesos, es decir, la Corporación no cuenta con un banco de materiales que pueden resultar útiles a la hora de realizar talleres interactivos, por otro lado, no se cuenta con computador propio para hacer uso exclusivo de asuntos que tengan que ver con la planeación, sistematización, registro y almacenamiento de evidencias.

Hasta este punto se menciona la problemática organizacional desde el recurso material limitado que posee a la fecha CORPAGEN, y esta problemática se continúa ensanchando, dada la poca motivación y escasa puntualidad que se tiene por parte de los miembros de la Corporación para organizarse, reunirse y participar en talleres y encuentros de diferente tipo.

Así mismo, para que los procesos organizativos se den de manera adecuada se requiere sistematizar los mismo, acción que no se ha venido desarrollando en CORPAGEN, pues si bien la Corporación cuenta con una secretaria que se encarga de registrar las asuntos relevantes de los eventos, encuentros y reuniones, este registro se realiza de manera informal en una agenda escrito a mano, lo cual no suple la necesidad de registrar los procesos de una corporación legalmente constituida que aspira a generar impacto en el territorio, estos aspectos son altamente relevantes a la hora de tener los requerimientos claros y al corriente de los procesos administrativos de orden legal.

Estas situaciones fueron develadas por los 10 miembros de la Corporación que participaron del taller interactivo y la entrevista realizada a los mismos, técnicas que buscan identificar de manera cualitativa las experiencias, fortalezas, logros, oportunidades, retos y problemáticas de la Corporación, aspectos que brindan la posibilidad de centrarse en la problemática o necesidad que más aqueja a sus miembros y establecer alternativas a las mismas.

De igual forma, se llevó a cabo una encuesta, que permite identificar de manera cuantitativa, el conocimiento que poseen los miembros sobre CORPAGEN, niveles de satisfacción y características organizacionales de la Corporación, entre otros aspectos, a continuación se grafican los resultados obtenidos:

Figura 2

Conocimiento de Estatutos CORPAGEN

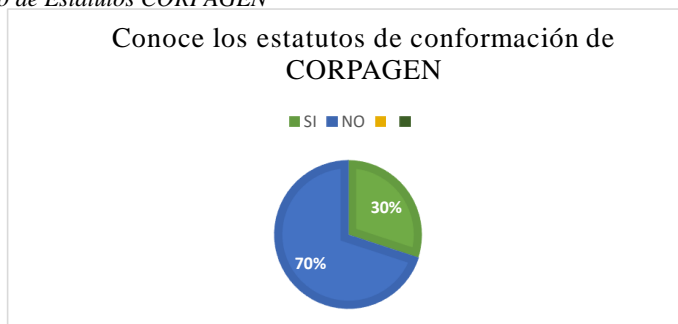


Figura 3
Servicios CORPAGEN

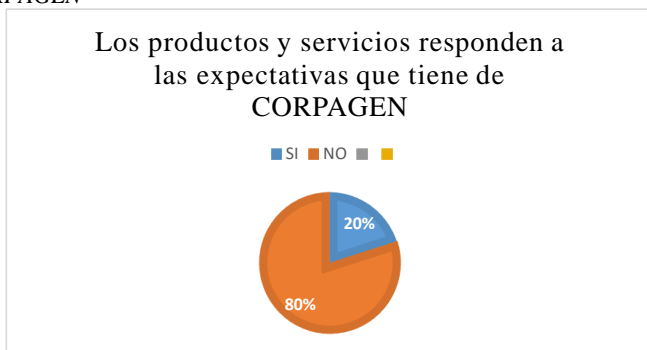


Figura 4
Nivel de satisfacción en CORPAGEN

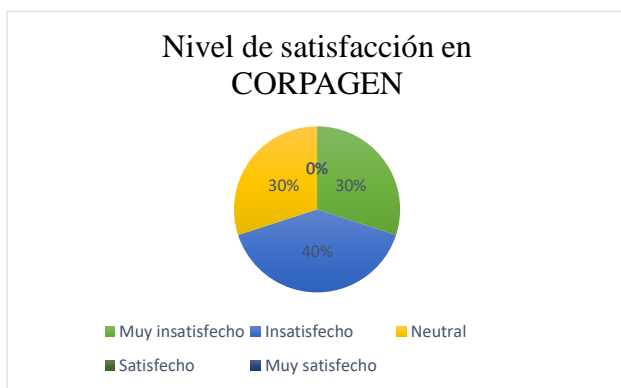


Figura 5
Organización interna CORPAGEN

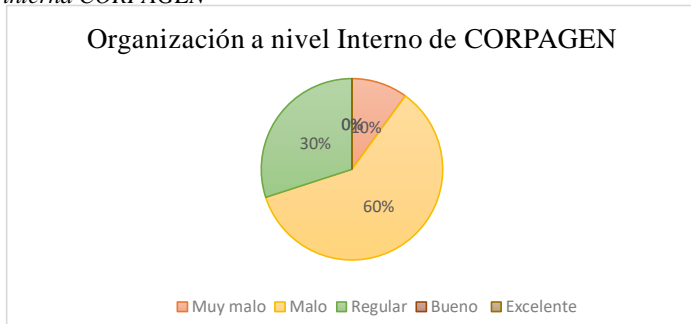
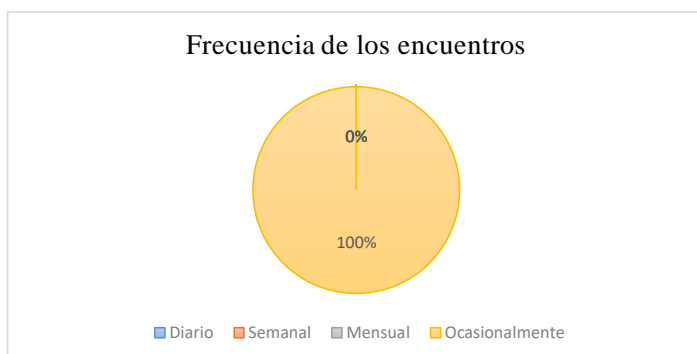


Figura 6*Frecuencia de encuentros CORPAGEN*

Como se deja ver en las anteriores gráficas, son pocos los miembros de CORPAGEN, que conocen los estatutos de conformación y legalización de la Corporación, los cuales son de importancia a la hora de identificar su objeto de intervención, objetivos, deberes y derechos, así como las responsabilidades a las que está sujeta la Corporación. En cuanto a lo organizacional a nivel interno, un 60% de los encuestados manifiesta que se tiene un proceso malo, dado que se tiene poca puntualidad y compromiso en los encuentros, no se han realizado actividades de gran impacto comunitario y muchos de los miembros se han ido retirando del proceso, por no ver resultados del mismo.

En sus inicios, las expectativas de los miembros de CORPAGEN, sobre la iniciativa fueron altas, sin embargo, esta situación se ha visto alternada según resultados evidenciados en la encuesta, teniendo en cuenta que un 80% de los encuestados manifiesta que los productos y servicios que se ofrecen actualmente desde la Corporación, no responde a las expectativas que se tienen sobre la misma. En esta misma línea, el nivel de satisfacción de los miembros de la Corporación frente a ésta y los procesos que desde ella se vienen adelantando, giran entre posturas de neutralidad con un 30%, insatisfacción con un 40%, y mucha insatisfacción con un 30%. Esta situación enciende una alarma puesto que CORPAGEN, tiene el potencial y talento humano necesario para generar procesos de transformación social significativos en el corregimiento de Currulao, entendiendo también, que en este corregimiento, son pocas las iniciativas que se han generado y mantenido en respuesta a las necesidades sociales que presenta el territorio.

De igual forma, la encuesta revela que los encuentros en CORPAGEN se dan de manera ocasional, siendo esta situación un detonante para el ausentismo y deserción de los miembros al no tener regularidad y garantías para la ejecución de actividades que los motiven a formar parte de la Corporación. En esta misma encuesta se señala también, que los miembros de la Corporación identifican que sus áreas por mejorar son la cultura organizacional, la planeación de actividades, la elaboración de plan de acción, el diseño de proyectos, la sistematización y seguimiento de procesos internos y externos, así como la proyección social y comunitaria.

Estas situaciones problemáticas se pueden nombrar o recoger en una sola, denominada falta de cultura organizacional a nivel interno en CORPAGEN, para la intervención comunitaria en el corregimiento de Currulao, desde su función como Entidad Sin Ánimo de Lucro.

Ya identificada la problemática, es necesario mencionar que si bien en CORPAGEN, se han identificado diversas limitaciones para su obrar en el territorio, desde la Corporación, sus socios y acciones, se cuenta con diversos recursos que enfocados de manera integral, pueden generar ese cambio y transformación que esperar en el corregimiento, sobre todo en aquellos más vulnerables, estos recursos o aspectos positivos y favorecedores están relacionados con la amor que les genera a los socios el territorio y sus habitantes, estos son apasionados a la hora de interactuar con la comunidad, de visitar a las familias, del intercambio, de igual forma, se cuenta con un grupo base diverso, los cuales poseen habilidades de gestión, interlocución, creatividad, dinamismo, respeto y cuidado por el medio ambiente, los socios de CORPAGEN, procuran la amabilidad en el trato desde el momento de organizar, hasta el ejecutar de sus acciones, entendiendo la importancia de las relaciones armónicas y fraternas con la comunidad y entre ellos.

2.2.2 Causas de la situación

Retomando entonces la problemática identificada, nombrada como la falta de cultura organizacional a nivel interno en CORPAGEN, para la intervención comunitaria en el corregimiento de Currulao, desde su función como Entidad Sin Ánimo de Lucro, se logran identificar diversas causas sobre tal situación.

De este modo, la poca comunicación a nivel interno por parte de los miembros de la Corporación y la no generación de relaciones sólidas en pro de un bien común, se puede identificar

como una de las causas por las cuales se desmotivan para continuar con el proceso, entendiendo que aún no se ha terminado de dotar de sentido el para qué de la Corporación.

En esta misma línea, se tienen otras causas como la carencia de procesos organizativos y administrativos y el poco desarrollo de acciones de gestión y sistematización, entendiendo que los procesos administrativos y organizativos permiten conocer los recursos y disponer de los mismos de manera adecuada, así como mejorar constantemente en respuesta a las necesidades del medio y las fortalezas que se poseen.

Por su parte la gestión será importante en la medida en que permite enfocar el trabajo y accionar que se realice desde la Corporación, así como en la adquisición de recursos para las actividades que se ejecuten.

La sistematización juega un rol fundamental en la organización, dado que permite tener conocimiento de las actividades realizadas, el impacto generado, el número de personas a las que se logró llegar, así como el fundamento para establecer nuevas ideas y estrategias de intervención, superando rápidamente las dificultades que se hayan presentado en cada una de las actividades y acciones emprendidas desde la Corporación.

2.2.3 Priorización

La priorización se propone a través de la matriz de priorización de problemas, del siguiente modo:

Tabla 1
Matriz de priorización

	Magnitud del problema	Gravedad del problema	Capacidad de solución	Beneficios de su solución
Criterios	Cantidad de personas afectadas	Intensidad del daño que ocasiona el problema	Capacidad de intervención que da la solución del problema	Nivel de utilidad de la solución del problema
Problema 1:	100%	Muy grave	Mediana	Beneficio alto

Limitados recursos económicos y materiales para realizar procesos de intervención comunitaria.				
Problema 2: Desmotivación de los miembros de la Corporación para continuar con el proceso.	70%	Grave	Alta	Beneficio alto
Problema 3: Escasa cultura organizacional a nivel interno en CORPAGEN.	100%	Muy Grave	Muy Alta	Beneficio alto
Problema 4: Nulos procesos de Sistematización y registro de actividades, de manera eficiente.	100%	Muy grave	Mediana	Beneficio alto

Si bien, los problemas en cuestión afectan de manera significativa los procesos internos de la Corporación, se prioriza el nombrado como escasa cultura organizacional a nivel interno en CORPAGEN, entiendo que este afecta al 100% de los miembros de la Corporación, es un problema grave y la capacidad de intervención sobre él son altas desde el quehacer profesional del Trabajo Social, entendiéndose que este se postula en miras de la intervención comunitaria, lo cual atraería altos beneficios a nivel interno, así como externo en cuanto a los procesos que se pueden llevar a cabo desde COPAGEN.

2.2.4 Pronóstico

Al respecto del pronóstico, se debe mencionar que la intervención profesional desde el Trabajo Social, en aras de contrarrestar la escasa cultura organizacional de CORPAGEN, puede desenlazar altos beneficios tanto a nivel interno como externo, entendiéndose que ésta permite identificar la forma de actuación que caracterizará a la Corporación, su por qué y para qué, dotar de sentido su accionar cotidiano, desde unas posturas y procesos claros, integrales y organizados, los cuales se fundamentan en un plan de acción construido colectivamente sin espacios para la improvisación, el mal manejo de recursos o desmotivación por parte de los integrantes, dado que estos estarían al tanto de los procesos que se llevan a cabo, las formas en que se realizarían y podrían visualizar su participación en cada uno de los espacios de intervención comunitaria llevados a cabo desde la Corporación.

En la misma línea, tener una cultura organizacional apropiada en CORPAGEN, permitirá que los diversos procesos técnicos como registros de asistencia, encuentros periódicos, sistematización de procesos, identificación de fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas se hagan de manera constante sacando provecho de estos aspectos y mitigando los negativos, de igual forma, se hará posible el fortalecimiento de los procesos administrativos y de gestión.

Como contraparte, la no intervención de esta problemática, continuará ensanchando la desmotivación y posterior deserción por parte de los miembros de CORPAGEN, lo que eventualmente conllevará a procesos flojos y efímeros con poco impacto social y posteriormente, la desaparición total de la Corporación, dado que no contaría con los recursos humanos, técnico, económicos..., necesarios para continuar con su funcionamiento, esto al no tener claro el horizonte y los sentidos articuladores de los procesos, puesto que se desconoce el trasfondo fondo real de la acción, de los sentidos articuladores, desplegando una gestión sin norte y significado.

2.2.5 Recursos

El fortalecimiento de los procesos internos de CORPAGEN, desde la cultura organizacional, requiere sobretodo recursos humanos, mejor mencionados como sujetos de su propia transformación y algunos recursos técnicos:

- **Humanos:** socios regulares, socios directivos y miembros de CORPAGEN, los cuales se visualicen como agentes de cambio, capaces de transformarse para intervenir, teniendo para ello un sentido por lo colectivo y lo comunitario.

De igual forma, se hace importante la vinculación de un profesional en formación de Trabajo Social y gestión administrativa, los cuales generen procesos articulados y trabajo interdisciplinar que permita la generación de cultura organizacional con características particulares de entidades sin ánimo de lucro y contextualizada a la realidad territorial y las potencialidades de los socios y miembros de la Corporación.

- **Técnicos:** en términos de recursos técnicos, se requiere de un espacio amplio y propicio para la ejecución diferentes talleres y encuentros significativos durante el proceso de intervención interna. De igual forma, se necesitan materiales didácticos que permitan desarrollar a cabalidad técnicas interactivas con el grupo base de CORPAGEN.

Será necesario un equipo de cómputo, con el cual se realicen procesos de planeación y se deje memoria de los diseños de técnicas de intervención, así como para el posterior registro de experiencias, teléfono para realizar convocatoria y toma de fotografías.

Actualmente CORPAGEN goza del préstamo de espacios para diversos encuentro y reuniones, como lo son Sala de Lectura del corregimiento de Currulao y el centro comunal parroquial del corregimiento, espacios que forman parte del ese recurso denominado como espacios amplio para la ejecución de talleres y encuentros.

2.2.6 Análisis de contingencias

Se toma en cuenta que la propuesta gira en torno al desarrollo de estrategias de fortalecimiento interno de CORPAGEN, desde la cultura organizacional para la intervención comunitaria desde la función de las ESAL. Para esto se proponen los actores claves del territorio y su postura ante mencionada propuesta, entendiendo que una postura pasiva es aquella neutral, la cual no está afectando ni positiva ni negativamente el proceso, sin embargo su incidencia podría dar fuerza a las estrategias de fortalecimiento interno. Por su parte, la moderada, se entiende como la que incide de manera proporcional, en tanto sea tomada en cuenta, convocada o solicitada. Por último, la postura activa será aquella se mantiene al tanto del proceso y cuya incidencia es fundamental para el desarrollo del mismo.

Es necesario mencionar en este apartado de contingencias que, ante los futuros procesos electorales, al interior de CORPAGEN se pueden presentar conflictos por intereses políticos particulares, sin embargo, los Estatutos corporativos de CORPAGEN son claros al respecto, al mencionar que no se tomará partido político como Corporación, dejando a autonomía personal el apoyo o no a un aspirante en particular. Desde la Corporación se debe dar cumplimiento a este aspecto, teniendo en cuenta que sus objetivos trascienden los procesos electores.

En este sentido, es más significativo para CORPAGEN, entablar relaciones estratégicas y trabajo con red con otras ESAL u ONG, de tal modo, que se realicen intercambio de experiencias, que se edifiquen acciones conjuntas transformadoras, se promuevan capacitaciones a nivel interno y otro tipo de acciones positivas que se generarían al centrar el esfuerzo de establecer relaciones

estratégicas con entidades e Instituciones que trascienden lo electoral, sin con esto hacer de lado una postura política crítica que conduzca a resultados positivos para la comunidad.

2.2.7 Estrategias de intervención

Habiendo desarrollado el proceso de diagnóstico organizacional fundamentado teórica, conceptual y metodológicamente, el entramado de situaciones problemáticas, causas de la situación, priorización, pronóstico, recursos y análisis de contingencias, se vislumbra como estrategia de intervención, el desarrollo de estrategias para el fortalecimiento de la cultura organizacional a nivel interno en CORPAGEN, en miras a la intervención comunitaria en el corregimiento de Currulao, desde su función como Entidad Sin Ánimo de Lucro.

Estas estrategias se plantean desde lo educativo y promocional. La educación:

Deberá iluminar las nuevas propuestas de actuación profesional. La educación en su forma más compleja re-sitúa los roles antes ejercidos por el Trabajador Social, dándole cabida a un tipo de metodología donde el papel del profesional se coloque en el acompañamiento de procesos individuales y colectivos que permitan subvertir lo establecido, propiciando la construcción ética y política de los sujetos sociales y el afianzamiento de valores para la convivencia. (Vélez, 2012, p. 8)

Con respecto a lo promocional, se menciona que:

Se caracteriza por el énfasis en el desarrollo social y humano, considerando al individuo como constructor de la realidad y sujeto activo de su propio bienestar. Está orientada a potenciar las capacidades individuales y los recursos colectivos para mejorar o satisfacer las necesidades humanas y sociales, colocando especial énfasis en la capacidad de respuesta que las personas, grupos y comunidades - afectadas por determinadas situaciones - despliegan para asumir los cambios y superar las dificultades.” (Vélez, 2012, p. 9)

Dichas estrategias en el marco de lo promocional y educativo para dar respuesta al fortalecimiento de la cultura organizacional a nivel interno en CORPAGEN, serán:

- Diseño de propuestas en formatos propios y establecimiento de relaciones estratégicas que a futuro puedan aportar diversos recursos para la realización de actividades de proyección social o estímulo a proyectos.
- Desarrollar una donatón para recibir elementos que permitan construir un banco de materiales, esta donatón estaría dirigida a negocios locales que tengan la capacidad de realizar este tipo de donaciones como papelerías, jugueterías, tiendas de tecnología y otras.
- Consolidar el plan de trabajo y cronograma para el periodo 2021-2 y 2022, con el cual se espera una participación activa de los miembros, y que este avance en la organización sea una excusa para su motivación y vinculación activa de los procesos.
- Sistematizar las actividades que se tienen registradas en el cuaderno, en los formatos creados para la Corporación.
- Otras estrategias orientadas a la cultura organizacional que se vayan haciendo necesarias en el transcurrir del proceso de intervención.

3 Trabajo de campo – Proyecto de Intervención

3.1 Identificación de la situación

La Corporación Amor por Nuestra Gente –CORPAGEN- legalmente constituida como una Corporación Sin Ánimo de Lucro en el año 2020, se encuentra ubicada en el corregimiento de Currulao, jurisdicción del municipio de Turbo.

Sus inicios se dan como un colectivo de personas interesadas en movilizar diversas estrategias en pro del bienestar de la población más vulnerable del corregimiento, para posteriormente constituirse como una corporación. De este modo, inician su proceso como corporación en el año 2020, sin embargo, dadas las diversas dificultades traídas por la pandemia COVID-19, estos procesos decaen poco a poco, causando desmotivación en sus miembros, invisibilización en el corregimiento, poca cultura organizacional y dinámicas internas poco coordinadas.

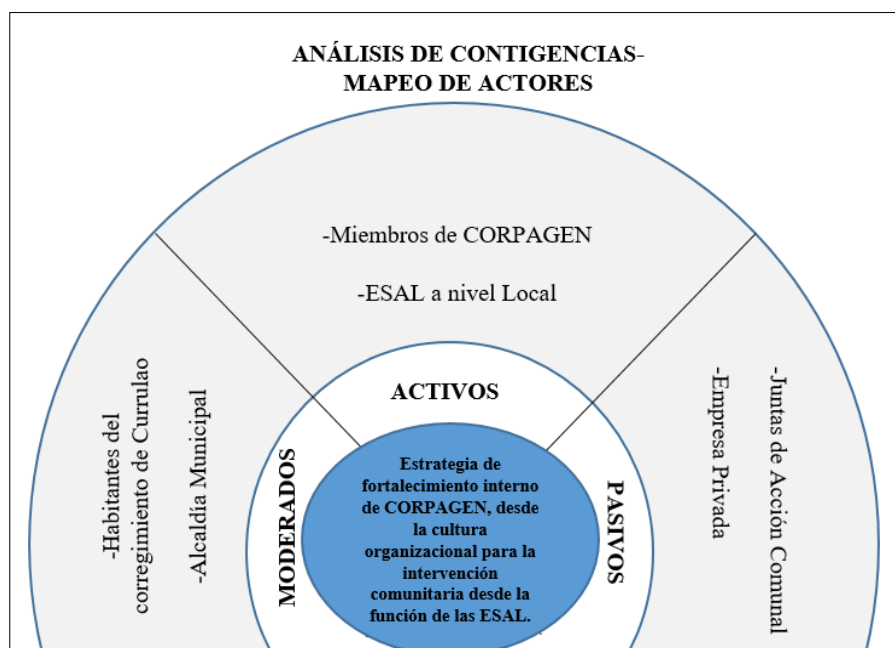
En el proceso de prácticas de Trabajo Social que se lleva a cabo en CORPAGEN, se lograron identificar algunas situaciones que dejan al descubierto la necesidad de fortalecer los procesos internos desde la cultura organizacional, con miras a potenciar la intervención comunitaria desde el rol propio de las ESAL. De este modo, una de las situaciones a intervenir se enmarca en los recursos económicos, materiales y humanos limitados que posee CORPAGEN, para realizar procesos de intervención comunitaria, eficaces y con sentido transformador. Del mismo modo, en términos de recursos limitados se deja ver la falta de equipamiento corporativo para desarrollar actividades y sistematizar procesos, es decir, la Corporación no cuenta con un banco de materiales que pueden resultar útiles a la hora de realizar talleres interactivos, por otro lado, no se cuenta con computador propio para hacer uso exclusivo de asuntos que tengan que ver con la planeación, sistematización, registro y almacenamiento de evidencias.

Así entonces se hace necesario el fortalecimiento de los procesos organizativos y dinámicas internas de CORPAGEN, a través del cual se logre potenciar las habilidades de las y los miembros de la Corporación para la proyección social e intervención comunitaria que cause un impacto positivo y transformador en el corregimiento de Currulao, así como el reconocimiento de los objetivos articuladores que los unen y vinculan al ideal de CORPAGEN.

3.2 Sujetos de la intervención

Figura 7

Análisis de contingencias



3.2.1 Directos

Socios y miembros de la Corporación Amor por Nuestra Gente-CORPAGEN-, que actualmente se encuentren activos en el proceso, o en su defecto deseen retornar a la Corporación.

3.2.2 Indirectos

Población vulnerable del corregimiento de currulao, propuestos dentro del objeto social de la Corporación:

LA CORPORACION AMOR POR NUESTRA GENTE tendrá como objeto social las siguientes finalidades: Organizar grupos de personas donde opere la CORPORACIÓN, para que conjuntamente elaboren, desarrollen, ejecuten, y administren proyectos y programas enfocados en los ODS (objetivos de desarrollo sostenible) que les permitan mejorar la calidad de vida, como el desarrollo integral de los mismos. Apoyándose en los derechos fundamentales constitucionales, principalmente relacionados con la población vulnerable “Niños, niñas, adolescentes, jóvenes, adultos y adultos mayores. Grupos poblacionales, Grupos étnicos, poblaciones en situación de discapacidad, víctimas del conflicto armado, mujeres, reincorporados, comunidad LGTBI, diversa, Rom, campesinos/campesinas, ambientalistas, y animalistas. (Corporación Amor por Nuestra Gente [CORPAGEN], 2020, p. 4)

De igual forma, son indirectos de la intervención, las organizaciones y colectivos del corregimiento de Currulao, así como aquellas entidades del sector comercio que se hagan partícipes a través de donaciones y apoyo a la Corporación.

3.3 Justificación

La intervención profesional desde el Trabajo Social, entendida como “la acción organizada y desarrollada por los trabajadores sociales con las personas, grupos y comunidades. Cuyos objetivos están orientados a superar los obstáculos que impiden avanzar en el desarrollo humano y en la mejora de la calidad de vida” (Barranco, 2014, p. 1), se hace fundamental a la hora de contrarrestar problemáticas relacionadas con todo tipo de entidades que buscan en el bienestar colectivo de un territorio. Es por ello, que ante la situación presente en CORPAGEN, se hacen necesarias desarrollar acciones que permitan que esta Corporación cumpla con los objetivos propuestos y fortalezcan su potencial transformador.

Durante el proceso de práctica profesional en CORPAGEN, se ha identificado la necesidad de orientar la intervención profesional, en aras de contrarrestar la escasa cultura organizacional de la Corporación, dado que esto puede desenlazar altos beneficios tanto a nivel interno como externo, entendiendo que la cultura organizacional permite identificar la forma de actuación que

caracterizará a la Corporación, su por qué y para qué, dotar de sentido su accionar cotidiano, desde unas posturas y procesos claros, integrales y organizados, los cuales se fundamentan en un plan de acción construido colectivamente sin espacios para la improvisación, el mal manejo de recursos o desmotivación por parte de los integrantes, pues estos estarían al tanto de los procesos que se llevan a cabo, las formas en que se realizarían y podrían visualizar su participación en cada uno de los espacios de intervención comunitaria llevados a cabo desde la Corporación.

En la misma línea, tener una cultura organizacional apropiada en CORPAGEN, permitirá que los diversos procesos técnicos como registros de asistencia, encuentros periódicos, sistematización de procesos, identificación de fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas se hagan de manera periódica sacando provecho de estos aspectos y mitigando los negativos, de igual forma, se hará posible el fortalecimiento de los procesos administrativos y de gestión.

Ahora bien, la no intervención de esta problemática, continuará ensanchando la desmotivación y posterior deserción por parte de los miembros de CORPAGEN, lo que eventualmente conllevará a procesos flojos y efímeros con poco impacto social y posteriormente, la desaparición total de la Corporación, dado que no contaría con los recursos humanos, técnico, económicos..., necesarios para continuar con su funcionamiento.

Para efectos de este proceso de intervención, es necesario mencionar que la cultura organizacional se entiende como:

Un conjunto único de características que hace posible distinguir una organización de otra, que informa acerca de cómo las personas en la organización deben comportarse a través del establecimiento de un sistema de normas y valores, que se transmite de una generación a otra, de un miembro a otro, mediante un proceso de socialización/aprendizaje que incluye, entre otros, ritos, ceremonias, mitos, leyendas y acciones de reforzamiento y castigo. (Gómez & Rodríguez, 2013, p. 1)

Así pues, el fortalecimiento de la cultura organizacional y dinámicas internas de CORPAGEN, es un proyecto que busca resaltar la importancia de los procesos organizados y legítimos, de modo tal que se tenga la madurez para intervenir en la comunidad y generar procesos significativos en la misma, es decir, con este proyecto se fortalecerían los procesos internos, para

la posterior proyección social e intervención comunitaria. Esto teniendo en cuenta que en Colombia, las ESAL, toman importancia por el impacto social que se puede generar, sin embargo, las corporaciones deben cumplir con unos mínimos, el Decreto 427 de 1996 (compilado en el Decreto 1074 de 2015), plantea que:

Las personas jurídicas sin ánimo de lucro, según lo estipulado en el Decreto 2150 de 1995, se inscribirán en las respectivas cámaras de comercio en los mismos términos y condiciones para el Registro Mercantil de los actos de las sociedades comerciales y establece qué personas jurídicas sin ánimo de lucro se deben registrar ante estas cámaras.” (Villegas et al., 2019, p. 38).

Con lo anterior, se intenta mencionar que desde CORPAGEN, así como desde otro tipo de entidades sin ánimo de lucro, se deben cumplir con las condiciones estipuladas en su registro de legalización, para con ello contar con el acompañamiento del Estado y otras entidades que puedan aportar diversos recursos y asesorías, que permitan labores integrales desde la misma, de igual forma, se debe tener en cuenta que:

El artículo 189, numeral 26 de la Constitución Política, establece que le corresponde al Presidente de la República ejercer la inspección y vigilancia sobre instituciones de utilidad común para que sus rentas se conserven y sean debidamente aplicadas y para que en todo lo esencial se cumpla con la voluntad de los promotores o fundadores. (Confederación Colombiana de ONG [CCONG], 2016, p. 23).

Es decir, desde las ESAL se deben cumplir todo tipo de parámetros que permitan la inspección y vigilancia de su accionar, sin olvidar así que el centro de este proceso de fortalecimiento de la cultura organizacional y las dinámicas internas, es estimular las habilidades de los y las socias de la Corporación con miras a procesos de proyección social y comunitaria integrales, eficaces, significativos y transformadores.

Cabe resaltar, que el objetivo último del fortalecimiento de la cultura organizacional desde el Trabajo Social, es propender por unos procesos comunitarios integrales desde CORPAGEN,

dotando de un sentido transformador el accionar de la Corporación, articulando así todas las experiencias que desde ella se han venido gestando, en este sentido, “el Trabajo Social, tiene el reto de fomentar y movilizar el fenómeno asociativo, mejorar y apoyar a las entidades de iniciativa social e incorporarlas en los procesos de intervención en, para y con la comunidad” (Pastor, 2009, p. 1), de este modo, el Trabajo Social se configura como un pieza fundamental en los procesos comunitarios, para que ese fenómeno asociativo sea impulsado desde un carácter profesional y transformador.

En el Urabá Antioqueño, urgen procesos de intervención comunitaria, los registros de entidades sin ánimo de lucro en la zona, son limitados, se conoce poco de los procesos comunitarios desde este tipo de entidades, teniendo en cuenta que algunos de los procesos comunitarios no se sistematizan, quedan en la memoria de algunas personas y luego toda esta experiencia se va perdiendo en la narrativa popular.

De este modo, el Trabajo Social en los procesos organizativos y administrativos, para la intervención comunitaria, brinda la posibilidad fortalecer las organizaciones a nivel interno, y se moviliza la asociación social, la participación y, en síntesis, aquellos objetivos que se proponen a la hora de juntarse.

El Trabajo Social en los procesos organizativos y administrativos, para la intervención comunitaria, tiene el reto de potenciar la capacidad asociativa que caracteriza al urabaense, posibilitando las herramientas y estrategias necesarias para que esa motivación y ganas de transformar la realidad no caiga en el activismo, sino que trascienda a acciones organizadas, planificadas, basadas en las necesidades del contexto y no se queden en una acción superflua, sino que se trascienda a la intervención con, en y para la comunidad.

3.4 Objetivo General

Generar estrategias que aporten al fortalecimiento interno de la cultura organizacional, para la proyección social e intervención comunitaria, de la corporación Amor por Nuestra Gente – CORPAGEN-, en el periodo 2021-2022.

3.5 Objetivos Específicos

- Fortalecer la estructura organizativa y administrativa de CORPAGEN, de modo que se permita llevar memoria de los procesos.
- Propiciar espacios para la planeación de actividades, talleres, encuentros y otros, consolidando así el plan operativo de CORPAGEN.
- Gestionar/orientar asesorías y capacitaciones encaminadas a la cultura organizacional, la proyección social y la intervención comunitaria.
- Promover actividades, proyectos y propuestas, para la consecución de recursos que aporten a la organización interna y la intervención comunitaria.

3.6 Conceptualización

En relación al proceso de intervención que se llevará a cabo en CORPAGEN, se estipulan algunas unidades de análisis enmarcados en comprender qué una Entidad Sin Ánimo de Lucro – ESAL –, qué cultura organizacional, la intervención comunitaria, la proyección social y los sujetos.

Así pues, las ESAL se definen como:

Personas jurídicas legalmente constituidas cuyos aportes, utilidades o excedentes no son reembolsados, ni distribuidos bajo ninguna modalidad, ni directa o indirectamente, ni durante su existencia, ni en el momento de su disolución y liquidación, puesto que persiguen un fin social o comunitario. Los rendimientos o aportes obtenidos en una Entidad Sin Ánimo de Lucro son reinvertidos en el mejoramiento de sus procesos o en actividades que fortalecen la realización de su objeto social. (Colombia. Ministerio de Hacienda y Crédito público. Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales [DIAN], 2020, p. 2)

Por su parte la cultura organizacional puede conceptualizarse como:

Un conjunto único de características que hace posible distinguir una organización de otra, que informa acerca de cómo las personas en la organización deben comportarse a través del

establecimiento de un sistema de normas y valores, que se transmite de una generación a otra, de un miembro a otro, mediante un proceso de socialización/aprendizaje que incluye, entre otros, ritos, ceremonias, mitos, leyendas y acciones de reforzamiento y castigo. (Gómez & Rodríguez, 2013, p. 1)

La intervención comunitaria, se propone como:

El conjunto de acciones destinadas a promover el desarrollo de una comunidad a través de la participación activa de esta en la transformación de su propia realidad. Por tanto, pretende la capacitación y el fortalecimiento de la comunidad, favoreciendo su autogestión para su propia transformación y la de su ambiente. (Mori, 2008, p. 3)

La proyección social, se toma como:

Una función que diferentes organizaciones han empezado a implementar, con el fin de establecer procesos de interacción e integración que encaminen a la solución de las problemáticas que afrontan las comunidades en diferentes aspectos sociales. Está orientada a contribuir con una transformación positiva en las comunidades más vulneradas debido a que el Estado no alcanza a intervenir la totalidad de las problemáticas sociales. Es así como con iniciativas políticas, se genera la unión de colectivos, que en conjunto, crean grupos jurídicos en pro de encontrar soluciones para las situaciones inciertas. (Gallego, 2019, p. 1)

Por último, es necesario mencionar cómo se conciben los sujetos inmersos en el proceso de intervención, estos se vinculan como sujetos sociales, es decir “una agrupación de personas que, compartiendo una experiencia y una identidad colectivas, despliega prácticas en torno a un proyecto común, convirtiéndose en un actor social capaz de incidir sobre su propio destino y en el de la sociedad” (Henaó, 2003, p. 82). Desde esta concepción de sujeto, se hace necesario resaltar que los miembros y socios de CORPAGEN, son actores de su propia transformación, con capacidad crítica, habilidades y cualidades suficientes para incidir en la transformación de su territorio.

3.7 Ruta metodológica

A continuación se desarrolla la ruta metodológica propuesta para el proceso de intervención en miras del fortalecimiento de las dinámicas internas de CORPAGEN.

3.7.1 Metodología – método

- **Caracterización de la situación:** este constituye el diagnóstico de las necesidades prioritarias; representa una síntesis del proceso anteriormente dado y de la situación del objeto en su estado actual; es la explicación cuantitativa y cualitativa del fenómeno y su viabilidad de solución.
- **La planeación:** comprende todos los planes, programas y proyectos de la acción general; en ella se definen las líneas generales de la intervención, las estrategias y las distintas fases del proceso de intervención; así como las metodologías que guían las acciones específicas, señalando los esfuerzos y recursos para la acción.
- **La programación:** se deben de plantear de forma específica; delimitando necesidades y objetivos, pero sobre todo minimizando tiempos y recursos.
- **La ejecución:** es la realización de los proyectos; la organización de la población es fundamental; ya que no solamente se asignan responsabilidades; sino se delimitan funciones y se establecen canales de coordinación y comunicación. En este momento se forman comisiones, grupos y equipos, y se definen los niveles y las instancias para la dirección del proceso de intervención.
- **La supervisión:** consiste en la acción de vigilar la correcta marcha de los proyectos en función de las estrategias y los objetivos planteados; en este momento no solo se detectan los errores que se presenten durante la realización del proyecto; sino también se recuperan los aciertos y los éxitos; los cuales son sometidos a un proceso de reflexión y análisis tanto en reuniones como en talleres pedagógicos.
- **La evaluación:** es la actividad tendiente a valorar y medir las acciones del proyecto, el cumplimiento de los objetivos y las metas, así como la debida utilización de los recursos y

el cumplimiento de las funciones del personal operativo que participa en el proyecto de intervención. (Castro et al., 2017, p. 12)

Teniendo como precedente y sustento teórico los momentos del método, se procede a describir en detalle la metodología a realizar durante el proceso de intervención:

Tabla 2

Líneas estratégicas de intervención

ESTRATEGIA	Fortalecimiento interno y cultura organizacional, para la proyección comunitaria
LÍNEAS ESTRATÉGICAS	ACCIONES/ACTIVIDADES
Gestión de recursos materiales y económicos.	<ul style="list-style-type: none"> • Donación de materiales para la consolidación de un banco de materiales propio de CORPAGEN. • Diseño y presentación de propuestas a entidades públicas y privadas, para el patrocinio de actividades de intervención comunitaria y fortalecimiento interno. • Acompañamiento en el diseño y presentación de proyectos a entidades públicas y privadas. • Registro de recursos adquiridos y seguimiento de inversión y utilización.
Estructura organizativa-administrativa de CORPAGEN	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar formatos: asistencia, actas, talleres y otros. • Registrar experiencias de CORPAGEN desde su funcionamiento. • Sistematización de actividades, talleres, encuentros, procesos y otros.
Consolidación y ejecución del PLAN DE ACCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Creación colectiva de agenda corporativa 2021. • Taller de reconocimiento de habilidades y generación de ideas para plan de acción con socios CORPAGEN. • Taller de diseño y elaboración de plan de acción con socios CORPAGEN. • Generación de espacios para la planeación de actividades y consolidación de plan de acción. • Socialización y aprobación del plan de acción con socios CORPAGEN. • Puesta en marcha del plan de acción 2021-2022. • Seguimiento y evaluación de plan de acción 2021-2022.

Capacitación y Trabajo en RED.	<ul style="list-style-type: none"> • Gestionar/orientar capacitaciones sobre diversos temas de interés corporativo como: cultura organizacional, intervención comunitaria, gestión de recursos, componente legal de las ESAL y otros. • Generar trabajo en red con entidades públicas y privadas del territorio urabaense en pro de lo social y comunitario
--------------------------------	---

A continuación, se realiza una breve descripción de cada una de las líneas estratégicas, mencionadas en la tabla anterior:

- **Línea estratégica 1 – gestión de recursos materiales y económicos:** en esta línea se propone como meta consolidar la base de materiales y recursos técnicos y económicos propios de CORPAGEN. Estos recursos proporcionarían una base sólida, para diversas acciones a corto y mediano plazo que se proyecten desde CORPAGEN, teniendo en cuenta que es necesario contar con ciertos recursos que faciliten la realización de talleres, capacitaciones e intervenciones comunitarias.
- **Línea estratégica 2 – estructura organizativa y administrativa de CORPAGEN:** en esta línea, se propone como meta fortalecer la estructura organizativa y administrativa de CORPAGEN, en ella se busca estructurar la cultura organizacional de la Corporación, estableciendo diversos formatos, registros y sistematización de los procesos de la Corporación.
- **Línea estratégica 3 – Consolidación y ejecución del plan de acción:** elaboración y ejecución colectiva del plan de acción de CORPAGEN, periodo 2021-2022, proyectando actividades, planes y estrategias para la capacitación de socios y socias de CORPAGEN, así como para la organización y toma de responsabilidades de las actividades que se proyecten realizar desde la Corporación.
- **Línea estratégica 4 – Capacitación y trabajo en red:** se propone como meta establecer trabajo en red y relaciones estratégicas, con diversas entidades y organizaciones de la zona de Urabá, así como la gestión de diversos espacios de encuentro para la capacitación y la interacción de socios y socias de CORPAGEN.

- **Tipo de intervención:** para efectos del presente proyecto de intervención, se propone llevar a cabo la acción desde dos tipos de intervención, directa e indirecta:

Las intervenciones directas son las que se dirigen al usuario en una relación frente a frente. Éste, entonces, está presente y es actor, tanto como el trabajador social. Las intervenciones que agrupamos bajo este rubro son aquellas en las que el trabajador social utiliza prioritariamente sus conocimientos y su saber para responder a las necesidades del usuario. La información legal y administrativa consiste en poner al usuario al corriente de sus derechos, de lo que la legislación prevé de él. (De Robertis, 2006, p. 199)

Al respecto de la intervención educativa, se puede referir, según De Robertis, 2006:

- Tiene que ver con toda intervención de información debe tener en cuenta al interlocutor al que se dirige, a fin de elegir los medios de comunicación más aptos y más eficaces, a veces también los que tienen mayor repercusión.
- Las intervenciones educativas en TS se nutren dos ejes: adquisición de conocimientos y de aptitudes y socialización o adquisición de comportamientos acordes con las normas sociales en vigor. (p. 202)

En relación a los diferentes tipos de intervención indirecta, se menciona que:

Son los que realiza el trabajador social fuera de la relación personal con el usuario. Se trata de acciones que el trabajador social lleva a cabo a fin de organizar su trabajo, planificar acciones que se realizarán más tarde con el usuario y, también, acciones en beneficio de éste, pero sin su participación activa y directa. El trabajador social es entonces actor para el usuario. Algunas de estas son: organización, documentación, planificación y programación. (De Robertis, 2006, p. 96)

3.7.2 Enfoque-componente técnico instrumental

La intervención profesional, desde el trabajo social se plantea desde el enfoque educativo y promocional. Así entonces, la educación:

Deberá iluminar las nuevas propuestas de actuación profesional. La educación en su forma más compleja re-sitúa los roles antes ejercidos por el Trabajador Social, dándole cabida a un tipo de metodología donde el papel del profesional se coloque en el acompañamiento de procesos individuales y colectivos que permitan subvertir lo establecido, propiciando la construcción ética y política de los sujetos sociales y el afianzamiento de valores para la convivencia. (Vélez, 2012, p. 8)

Con respecto a lo promocional, se menciona que se

Caracterizada por el énfasis en el desarrollo social y humano, considerando al individuo como constructor de la realidad y sujeto activo de su propio bienestar. Está orientada a potenciar las capacidades individuales y los recursos colectivos para mejorar o satisfacer las necesidades humanas y sociales, colocando especial énfasis en la capacidad de respuesta que las personas, grupos y comunidades - afectadas por determinadas situaciones - despliegan para asumir los cambios y superar las dificultades. (Vélez, 2012, p. 9)

3.7.3 Momentos metodológicos

- **Momento teórico:** en este, se describe el proceso epistemológico que da soporte a la intervención.
- **Momento analítico:** se construyen las categorías de análisis que surgen de la contextualización y el diagnóstico.
- **Momento de la acción:** es la puesta en marcha, la intervención.

3.8 Sistema de evaluación

En relación a la evaluación, se propone desarrollar la evaluación operativa:

Como su nombre lo indica, se utilizará para especificar los objetivos y elaborar un proyecto de intervención. Esta evaluación tiene lugar a medida que se desarrollan los primeros contactos y las primeras acciones. Representa el esfuerzo de comprensión del trabajador social y sintetiza lo que éste conoce acerca de la dificultad del usuario (problemas que se deben resolver, origen de las dificultades, historia reciente, hechos desencadenantes, etc.); lo que sabe de la o las personas implicadas, motivaciones y deseos de cambio, recursos personales, familiares u otros (tanto desde el punto de vista material como afectivo). (De Robertis, 2006, p. 27)

Tabla 3

Sistema de evaluación del proyecto de intervención

ESTRATEGIA	Fortalecimiento interno y cultura organizacional, para la proyección comunitaria			
	LÍNEAS ESTRATÉGICAS	ACTIVIDADES	METAS	RESPONSABLE
Gestión de recursos materiales y económicos.	-Donación de materiales. -Diseño y presentación de propuestas a entidades públicas y privadas. -Acompañamiento en el diseño y presentación de proyectos a entidades públicas y privadas. -Registro de recursos adquiridos y seguimiento de inversión y utilización.	Consolidar la base de materiales y recursos técnicos y económicos propios de CORPAGE N.	-Stefany Penagos. -Eider Gaviria. -Yesenia Ramos.	-Registro fotográfico de la Donación. -Inventario de materiales recibidos. -Declaración de activos (en caso de adquirirse)
Estructura organizativa-administrativa de CORPAGE N	-Diseñar formatos. -Registrar experiencias de CORPAGE N. -Sistematización procesos y otros.	Fortalecer la estructura organizativa y administrativa de CORPAGE N.	-Stefany Penagos. -Yesenia Ramos.	-Formatos diseñados. -Registros fotográficos. -Carpeta de sistematizaciones.

Consolidación y ejecución del PLAN DE ACCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> -Creación colectiva de agenda corporativa 2021. -Gestión de espacios para plan de acción. -Taller de reconocimiento de habilidades. -Taller de plan de acción. -Socialización y aprobación del plan de acción. -Puesta en marcha del plan de acción 2021-2022. -Seguimiento y evaluación de plan de acción 2021-2022. 	Elaboración y ejecución colectiva del plan de acción de CORPAGE N, periodo 2021-2022.	-Stefany Penagos. -Socios CORPAGEN	<ul style="list-style-type: none"> -Registro fotográfico. -Plan de acción 2021-2022. -Talleres diseñados. -Listados de asistencia. -Actas de encuentros.
Capacitación y Trabajo en RED.	<ul style="list-style-type: none"> -Gestionar/orientar capacitaciones sobre diversos temas de interés corporativo. -Generar trabajo en red con entidades públicas y privadas. 	Establecer trabajo en red y relaciones estratégicas.	-Stefany Penagos. -Eider Gaviria. -Eduar Salazar.	<ul style="list-style-type: none"> -Registro fotográfico. -Listados de asistencia. -Actas de encuentros.

Tabla 4
Plan operativo y cronograma

ANEXO I: PLAN OPERATIVO -CORPAGEN							CRONOGRAMA -CORPAGEN									
							FECHAS		oct-21	nov-21	dic-21	ene-22	feb-22	mar-22	abr-22	
ESTRATEGIA	LÍNEA ESTRATEGICA	ACCIONES	META	INDICADOR	RESPONSABLE	FUENTE DE VERIFICACIÓN	Fecha Inicial de actividad	Fecha fin actividad								
Fortalecimiento interno y cultura organizacional, para la proyección comunitaria	Gestión de recursos materiales y económicos.	Donación de materiales	Consolidar la base de materiales y recursos técnicos y económicos propios de	Base de materiales y recursos propios de CORPAGEN, creada y	Stefany Penagos. Eider Gaviria. Yesenia Ramos.	Registro fotográfico de la Donación.	1/12/2021	17/12/2021								
		Diseño y presentación de propuestas a entidades públicas y privadas.	materiales y recursos técnicos y económicos propios de			Inventario de materiales recibidos.	constante	constante								

4 Componente de evaluación

4.1 Informe de práctica 1

4.1.1 Presentación general del informe

En el presente documento se expone el informe de práctica, realizado a partir de la ejercicio de práctica profesional I de trabajo social, llevada a cabo en Corporación Amor por Nuestra Gente -CORPAGEN- iniciada en el mes de marzo de 2021, en compañía de la asesora académica Natalia Arroyave y el asesor Institucional Eider Gaviria, representante legal de la Corporación. CORPAGEN y por ende, la práctica profesional, se ubica espacialmente en el corregimiento de Currulao, perteneciente al municipio de Turbo en el Urabá Antioqueño, sin embargo su proyección social no se limita a este municipio.

Los objetivos propuestos en este ejercicio de práctica profesional, se plantearon en miras a las necesidades de la Corporación y el perfil profesional del trabajo social. Así pues, se propone, como objetivo general, fortalecer los procesos institucionales de la corporación sin ánimo de lucro CORPAGEN, desde la articulación de su objeto social con la práctica profesional de Trabajo Social en la intervención comunitaria, en el marco de la práctica profesional I, periodo febrero 2021 - Junio 2021. A este objetivo general, lo acompañan los siguientes objetivos específicos:

- Reconocer las dinámicas Institucionales de la corporación CORPAGEN, desde su componente legal, acción cotidiana, proyectos, programas y personas que la conforman.
- Implementar acciones propias del trabajo social en los procesos institucionales de la corporación CORPAGEN, sujetas a sus necesidades y realidades.
- Fortalecer periódicamente la intervención profesional en la corporación CORPAGEN, desde las responsabilidades académicas y seguimiento de procesos.
- Articular la práctica profesional de trabajo social a la realidad y necesidades de la corporación CORPAGEN.

Cabe mencionar que, este primer ejercicio de práctica se conforma por tres momentos, los cuales están articulados a los objetivos propuestos y se describen a continuación:

- **Reconocimiento Institucional:** durante este primer momento se establecieron diversas actividades para acercarse a la agencia de prácticas y las personas que a ella la conforman, este ejercicio se hizo tanto de forma presencial, como virtual dadas las condiciones de pandemia.

A través del acercamiento y reconocimiento Institucional, se posibilitó establecer relaciones de dialogo asertivo y profesional con las personas detrás de la idea de CORPAGEN y líderes de la iniciativa, así como su componente legal, en el cual se involucra, la conformación, objeto social, objetivos, responsabilidades, perfiles corporativos y demás asuntos establecidos en los Estatutos de CORPAGEN. De igual forma, se identificaron algunas iniciativas, programas y proyectos hasta ahora ejercidos o por ejercer.

Por otro lado, este primer acercamiento y reconocimiento, posibilitó identificar las acciones propicias en el campo de prácticas durante esta primera etapa práctica.

- **Acciones en el campo de prácticas:** estas acciones en campo de prácticas involucraron una vinculación directa en la cotidianidad de CORPAGEN, de este modo, se logró llevar a cabo lo propuesto en el plan operativo, relacionado con la organización y seguimiento del plan de trabajo para el presente año, la vinculación en actividades de intervención social, por ahora realizadas solo con los miembros de la Corporación y el acompañamiento de proyectos en red con otras instituciones.
- **Responsabilidades académicas:** este tercer momento, fue el único que padeció algunas alternaciones a la hora de llevarlo a cabo puesto que, las actividades académicas se suspendieron a raíz del paro Nacional, si bien no se cumplió con los tiempos estipulados para la entrega de contextualización, diagnóstico, proyecto de intervención y participación en seminario de prácticas, estas responsabilidades no se hicieron a un lado, puesto que continuó en su construcción con los recursos disponibles y se establecieron nuevas fechas para asesorías y entregas, una vez finalizado el paro estudiantil.

El trasegar por CORPAGEN, involucró desafíos, retos, logros y frustraciones, tanto a nivel personal, como profesional. Todas esas vivencias han posibilitado que la experiencia de práctica se mantenga viva e incite a la creatividad y recursividad desde una postura profesional y humana.

4.1.2 Logros – impacto

Los logros alcanzados en este proceso de prácticas han sido numerosos y significados, han estado en marcados en lo personal, profesional y académico:

- **Profesionales:**

Todas la experiencias desde el día uno, han sido un logro en términos profesionales, allí incluidas las dificultades presentadas en el quehacer profesional. CORPAGEN, es un espacio de crecimiento profesional que pone a prueba la versatilidad, creatividad e innovación del profesional, puesto que como corporación se encuentran en un proceso organizativo y de proyección social, que tiene relativamente poco tiempo en el territorio urabaense.

Desde sus inicios CORPAGEN se ha abierto camino en el corregimiento de Currulao, superando diversas adversidades como la falta de apoyo por parte de algunas entidades territoriales, la ausencia de espacios adecuados para intervenciones comunitarias y la desmotivación de algunos de sus miembros, sin embargo se resaltan los siguientes logros en términos profesionales:

Establecimiento de la práctica profesional de manera positiva, alcanzando con este, unas relaciones asertivas con los miembros de la Corporación. Desde establecimiento positivo de prácticas, se ha logrado identificar a los miembros más activos en términos de participación en los diferentes espacios de CORPAGEN, desde las reuniones hasta la intervención comunitaria, así como la identificación de habilidades, actitudes y aptitudes orientadas al fortalecimiento organizacional, dado que, desde las características y recursos de cada uno de sus miembros, todos y todas tienen aportes a la Corporación.

Estos aportes van, desde la organización y planeación de actividades, gestión de recursos, establecimiento de trabajo en red, vinculación de profesionales asociados al proceso, dinamismo en intervenciones de carácter recreativo, organización de documentos y material bibliográfico útil para la Corporación y captación de convocatorias que puedan traer beneficios para la Corporación.

En el transcurrir de la práctica profesional I, se ha logrado participar en el diseño y seguimiento de dos proyectos, uno de los cuales se empezó a diseñar antes de la práctica. Este primer proyecto, busca aportar al cuidado del medio ambiente, mediante la protección de la fauna silvestre característica de la zona de Urabá, por lo cual el proyecto fue presentado a CORPOURABÁ, entidad que procura la protección de flora y fauna territorial. En este proyecto

también se pretende articular los perfiles profesionales y laborales de algunos miembros de la Corporación en los posibles empleos que la aprobación de este generaría.

Un segundo proyecto diseñado y presentado a nombre de CORPAGEN a la corporación Mayorca, está orientado a la consecución de algunos recursos materiales útiles para la Corporación, como lo es: silletería, computador portátil y parlante de sonido de alcance moderado. Este proyecto se diseñó desde cero, en compañía de uno de los líderes de CORPAGEN, el cual se encuentra a espera de repuesta.

El trabajo en red fue otro de los logros adquiridos en esta primera práctica, este trabajo en red está estrechamente asociado al diseño de los proyectos expuestos anteriormente, en este sentido, se logró establecer relaciones profesionales estratégicas para el fortalecimiento de la proyección social y comunitaria de la Corporación, una de ellas con el trabajador social de CORPOURABÁ y la segunda con el coordinador de Mayorca.

Estas relaciones se han estado alimentando a través de diálogos e intereses profesionales comunes, en los que ambas partes resulten beneficiadas con el intercambio de experiencias significativas, apoyo para la adquisición de recursos y proyección social.

En CORPAGEN, se han adelantado una serie de actividades asociadas al fortalecimiento organizacional desde lo documental, por lo cual se ha logrado diseñar diversos formatos, entre ellos: formato de taller, formato de acta, formato de propuestas, formato de asistencia de reuniones y encuentros internos (entre miembros de la CORPAGEN) y externos (comunidad en general). De igual forma, se logró diseñar el organigrama institucional, propio de CORPAGEN.

Cabe mencionar que estos formatos se diseñaron de forma sencilla, de modo que, la mayoría de sus miembros de CORPAGEN tengan la facilidad de implementarlos.

En pro del fortalecimiento institucional de CORPAGEN, se realizó un taller participativo, denominado “Fortalecimiento Interno”, este tuvo como objetivos:

- Conocer las diversas habilidades y capacidades de los socios de la Corporación Amor por Nuestra Gente –CORPAGEN- y su aporte a los procesos.
- Generar compromisos frente a las dinámicas de la Corporación Amor por Nuestra Gente –CORPAGEN-.
- Establecer redes de apoyo entre los socios de la Corporación Amor por Nuestra Gente –CORPAGEN-.

El taller se realizó el día 07 de julio y tuvo una gran acogida por parte de los miembros que se hicieron partícipes del mismo. Este taller posibilitó la identificación de habilidades y capacidades de las personas presentes, así como la posibilidad de acercarse a esa parte más humana y sensible que los convoca a pertenecer a CORPAGEN.

De igual forma, se lograron insumos para la elaboración de un plan de trabajo y cronograma de la corporación, tanto para la proyección social y comunitaria, como para la capacitación y cualificación de sus miembros, y por ende el fortalecimiento interno de CORPAGEN.

Los insumos generados en el taller de fortalecimiento interno, posibilitaron la creación de un plan de trabajo con su respectivo cronograma 2021-2, este plan de trabajo se diseñó desde los aportes dados por los miembros que se hicieron partícipes del taller, logrando con esto que ellos se sientan apropiados del proceso e identificados con el mismo, teniendo en cuenta las actividades allí expuestas nacen desde lo que ellos pueden dar a la comunidad por el momento.

- **Académicos:**

Es de mencionar que los logros académicos durante esta primera práctica profesional de trabajo social, se vieron perturbados por el paro Nacional que convocó a los estudiantes de la UdeA a vincularse y suspender todas las actividades académicas, sin embargo, es válido destacar los siguientes logros:

- Las asesorías académicas y acompañamiento de la docente Natalia, posibilitaron mejorar mi capacidad de interacción, dialogo y escritura profesional.
- Se logró terminar la contextualización Institucional, con el tiempo suficiente para revisar y finiquitar detalles, de modo tal que sea un ejercicio que represente la realidad de CORPAGEN y de la práctica profesional en su nivel I.
- Se logra desarrollar el presente informe de prácticas, procurando fluidez y veracidad en el discurso.
- Si bien, la situación de paro ha impedido que se lleven a cabo las asesorías concernientes al desarrollo del diagnóstico y proyecto de intervención, gracias a la interacción contante con el campo de prácticas y sus miembros, se cuenta con insumos para realizar un diagnóstico y proyecto de intervención ajustados a la realidad y necesidades del campo.

- **Personales:**

Por último, pero no menos importante, se vio a bien abrir una tercera categoría de logros denominada “personales”, dado que desde la profesión de trabajo social, la parte humana es sumamente importante y este ejercicio de prácticas ha traído incalculables logros a nivel personal.

La interacción constante con personas que se interesan por el otro, que buscan estrategias para impactar en su territorio desde lo tienen y pueden aportar, han favorecido a la sensibilidad y apasionamiento por esta profesión. De cada una de las experiencias se aprenden cosas nuevas, como la importante labor que ejercen los líderes comunitarios desde lo empírico y sin esperar nada a cambio.

En cada espacio de interacción profesional con los miembros de CORPAGEN, se ha llegado a niveles de reflexividad profundos desde lo humano, desde la esencia del ser, desde eso que nos hace más que profesionales o líderes. Esta práctica me ha mostrado la cara sensible y carismática de ser humano con hechos significativos y relevantes. Me ha mostrado que el ser humano tiene una alta capacidad de transformar su pedacito de tierra con las acciones aparentemente más pequeñas.

4.1.3 Dificultades en el proceso

Las dificultades presentadas en este proceso de prácticas, enmarcan un crecimiento profesional, académico y personal a la hora de postularlas como oportunidades para mejorar. Esto teniendo en cuenta que la realidad no está dada y transcurre sin inconvenientes, de ser así muchas profesiones no tendría lugar en el mundo social, incluyendo el trabajo social, de este modo, las dificultades identificadas son las siguientes:

- **Profesionales:**

En el territorio urabaense, las iniciativas corporativas como CORPAGEN, causan un gran impacto a nivel social, teniendo en cuenta que son realmente pocas y las que se encuentran presentes no alcanzan a tener una cobertura masiva en la población, aun así, una de las dificultades más notorias de este proceso ha sido sucumbir ante la falta de recursos para apoyar las iniciativas de CORPAGEN, puesto que las entidades públicas y privadas más cercanas a la realidad de la Corporación limitan el apoyo brindado a las entidades sin ánimo de lucro.

El poco apoyo en términos de recursos, brindado a CORPAGEN, es tal que algunos sus miembros ven la necesidad de utilizar sus propios recursos económicos para realizar algunas actividades de proyección social.

Al respecto, algunas iniciativas para contrarrestar esta situación, están relacionadas con el diseño de propuestas en formatos propios y establecimiento de relaciones estratégicas que a futuro puedan aportar diversos recursos para la realización de actividades de proyección social o estímulo a proyectos.

Otra dificultad presentada en el proceso de práctica es la falta de equipamiento corporativo para desarrollar actividades y sistematizar procesos, es decir, la Corporación no cuenta con un banco de materiales que pueden resultar útiles a la hora de realizar talleres interactivos, por otro lado, no se cuenta con computador propio para hacer uso exclusivo de asuntos que tengan que ver con la planeación, sistematización, registro y almacenamiento de evidencias.

A este sentido, desde la práctica se propone desarrollar una donatón para recibir tener un banco de materiales, esta donatón estaría dirigida a negocios locales que tengan la capacidad de realizar este tipo de donaciones. De igual forma, se diseñó una propuesta presentada a la corporación Mayorca, pidiendo apoyo para la adquisición de un computador, mientras se recibe respuesta, se está trabajando con computadores personales de algunos miembros.

Al hablar de dificultades presentadas en el campo de prácticas, se debe mencionar la desmotivación por parte de algunos miembros para continuar con una vinculación activa a la Corporación, dado que por asuntos de pandemia, las actividades que involucren la presencialidad se han visto detenidas, y la realidad de los miembros de CORPAGEN, no posibilita encuentros sincrónicos, esto ha conllevado a que algunos de los corporados se mantengan al margen de los procesos presentes.

Para responder a esta situación, se ha procurado la realización de un taller de fortalecimiento interno para motivar a sus miembros y retomar los procesos significativos, así como la creación de un plan de trabajo y cronograma para el periodo 2021-2, con el cual se espera una participación activa de los miembros, y que este avance en la organización sea una excusa para su motivación y vinculación activa de los procesos.

Una de las dificultades más notorias que se pudieron identificar en este proceso, fue la escasa puntualidad e incluso poco compromiso en los encuentros realizados, esto se reflejó en

diversas reuniones realizadas y el taller de fortalecimiento interno. Para contrarrestar esta situación, se planteó un dialogo con los miembros de la Corporación intentando con esto motivarlos a ser puntuales y comprometidos con los encuentros, estos diálogos se dieron de manera presencial, telefónica y con visitas domiciliarias. Así como la creación del reglamento interno, el cual ayudará a vincular y comprometer a los miembros de la Corporación.

Por último, una de las debilidades observadas es la escasa sistematización y registro sus de procesos, si bien la Corporación cuenta con una secretaria que se encarga de registrar las asuntos relevantes de los eventos, encuentros y reuniones, este registro se realiza de manera informal en una agenda escrito a mano, esto no quiere decir que esté mal, pero no es la forma adecuada de registrar los procesos de una corporación legalmente constituida que aspira a generar impacto en el territorio.

Al respecto se propone sistematizar las actividades que se tienen registradas en el cuaderno, a través de la creación de diversos formatos necesarios para la Corporación.

- **Académicas:**

A la fecha, la única dificultad presentada en términos académicos fue la suspensión de asesorías académicas a causa del paro Nacional, así como el poco tiempo dado para desarrollar los entregables como diagnóstico y proyecto de intervención. Si bien la práctica profesional no se suspendió, el no contar con las asesorías impidió avanzar en el diagnóstico y proyecto de intervención, y realizarlos con tan poco tiempo, puede generar un ejercicio un tanto superfluo.

Sin embargo, como estudiantes universitarios debemos tener cierta capacidad de autogestión para avanzar en los procesos académicos, aun sin contar con las asesorías académicas, es por ello que durante el periodo de paro se procuró tomar insumos para el diagnóstico y el proyecto de intervención.

- **Personales:**

En términos personales, la principal dificultad presentada se dio a la hora de articular lo laboral con la práctica, la universidad y la vida personal, en los primeros días se presentaron episodios de estrés y ansiedad, sin embargo, se realizó un cronograma personal y se puso la meta de cumplirlo a cabalidad, para así responder con los compromisos laborales, académicos y de práctica profesional, sin descuidar lo familiar y personal.

4.1.4 Estado actual del proceso

La práctica profesional en su nivel I, estuvo conformada por tres momentos, a continuación se exponen los momentos con sus respectivas actividades y a la vez, se menciona el estado actual de cada una de estas actividades:

- **Momento 1 - Reconocimiento institucional:**

Actividad 1: encuentro con líderes de CORPAGEN para la presentación de la práctica profesional de TS e interacción de los implicados.

Subactividades:

- Entrevista con líderes de la Corporación
- Reunión con mesa directiva de la Corporación.
- Encuentro con socios de la Corporación.
- Reconocimiento de la sede corporativa.

Las subactividades aquí expuestas resultaron exitosas en términos generales, puesto que se lograron establecer criterios para la instalación de prácticas, acoger con entusiasmo la práctica profesional e identificar los intereses y necesidades que podían conducir esta primera etapa de práctica profesional.

Actividad 2: identificación del componente legal de CORPAGEN.

Subactividades:

- Solicitar documentación legal de la Corporación.
- Analizar y reflexionar la práctica profesional de TS en torno al objeto social de la corporación.

A la fecha la documentación legal de CORPAGEN, se ampara en los estatutos corporativos, a este punto se logró identificar su componente legal, allí incluidos su objeto social, objetivos, funciones y otros aspectos relevantes como el hecho ser una corporación catalogada como sin ánimo de lucro y con un alto enfoque social, cultural y ambiental.

Actividad 3: identificación de proyectos, programas y/o actividades de CORPAGEN para el ejercicio de práctica.

Subactividades:

- Socialización de proyectos de la Corporación (realizados, en proceso y a futuro).

- Proyectar la práctica profesional de TS.

La identificación de los proyectos de CORPAGEN, de algún modo fue una actividad sencilla, dado que como CORPORACIÓN llevan poco tiempo funcionando y a la fecha solo se encuentran trabajando en un proyecto de carácter ambiental, inicialmente se pensó en que había pocas posibilidades de intervenir en el mismo, sin embargo es un proyecto con un componente de educación social para la sensibilización sobre el cuidado de la fauna silvestre, por lo tanto se ha estado haciendo seguimiento al estado actual del proyecto, este se encuentra en fase de evaluación.

Este primer momento dejó como productos fotografías de los encuentros, acta de instalación y proyección de la práctica profesional, identificando en este último, intereses y necesidades para intervenir desde el trabajo social.

- **Momento 2 - acciones en el campo de prácticas:**

Actividad 1: organización y seguimiento de plan de trabajo del periodo febrero-junio 2021

Subactividades:

- Encuentro con socios de la Corporación para recoger propuestas operativas.
- Diseño de plan de trabajo en base a las ideas recogidas.
- Seguimiento a plan de trabajo.

Esta primera actividad se logró desarrollar con éxito, sin embargo, sufrió alteraciones en el periodo propuesto, dado que, a la hora de realizar el reconocimiento institucional, se identificó como necesidad urgente, el fortalecimiento interno de la Corporación desde lo organizativo y documental, de este modo, en el plan operativo de práctica profesional I, se vinculó la actividad de fortalecimiento interno.

Actividad 2: fortalecimiento interno.

Subactividades:

- Creación de formatos propios de la Corporación.
- Sistematización de actividades y reuniones.
- Creación del reglamento interno.
- Diseño y ejecución del taller de fortalecimiento interno.

Estas actividades nacientes durante el ejercicio de prácticas se llevaron a cabo con éxito en las fechas pactadas, sin embargo en el desarrollo del taller se presentaron pocos miembros por lo

cual se hace necesario implementar dialogo para sensibilizarlos sobre la importancia de este tipo de espacios.

Actividad 3: vinculación en las actividades propuestas en el plan de trabajo de la Corporación.

Subactividades:

- Intervención en actividades comunitarias en términos: sociales, culturales, deportivas y ambientales.

Esta actividad no se llevó a cabo durante este primer nivel de prácticas, pues las necesidades de CORPAGEN, requerían otras estrategias de intervención y fortalecimiento interno, antes de realizar proyección comunitaria.

Actividad 4: acompañamiento en el diseño, ejecución y seguimiento de proyectos en red con otras instancias.

Subactividades:

- Diseño de proyectos desde el trabajo colaborativo con otros socios de la Corporación.
- Rastreo de fuentes de financiación para proyectos formulados.
- Ejecución y seguimiento de proyectos.

Esta cuarta actividad se ha realizado con dos proyectos, el primero de estos ya estaba diseñado a la hora de iniciar la práctica, sin embargo, se ha hecho seguimiento al mismo y se ha procurado rastrear fuentes de financiación para el mismo. El segundo proyecto se diseñó en miras de conseguir materiales prácticos para la Corporación, como silletería, computador portátil y parlante de sonido, este proyecto también se encuentra en evaluación.

A nivel general, es importante destacar que este segundo momento de la práctica profesional dejó como productos, el organigrama institucional de CORPAGEN, un proyecto de solicitud de materiales para el fortalecimiento de la infraestructura institucional, diversos formatos institucionales y el plan de trabajo para el periodo 2021-2 con su respectivo cronograma.

De igual forma se está trabajando en la creación del reglamento interno y sistematización de actividades y reuniones realizadas a la fecha.

• **Momento 3: responsabilidades académicas:**

Actividades:

- Informe contextual de la práctica profesional

- Informe de práctica profesional
- Diagnostico
- Proyecto de intervención
- Seminario de prácticas

De las 5 actividades propuestas para este momento, se han logrado desarrollar la contextualización e informe de práctica, haciendo la salvedad que se está aprovechando el laxo de tiempo para entrega de la contextualización, para realizar ajustes pertinentes.

Con respecto al diagnóstico, proyecto de intervención y seminario de prácticas se han ampliado las fechas de entrega a causa del paro Nacional, sin embargo se cuenta con insumos para realizar el diagnóstico y el proyecto de intervención.

4.1.5 Proyecciones

Lo vivido en CORPAGEN durante este primer periodo de prácticas ha traído altas expectativas en cuanto a las posibilidades de impactar positivamente al territorio urabaense, teniendo en cuenta que el talento humano con el que cuenta la Corporación tiene las habilidades necesarias para causar transformaciones positivas en el medio. Si bien, por ahora no se cuenta con un gran número de personas vinculadas y comprometidas con la Corporación, las que están en el proceso, se disponen a dar todo de sí por el beneficio propio, del corregimiento de Currulao y más delante de Urabá.

Teniendo en cuenta esta realidad, desde la práctica profesional, se espera poder aportar al enriquecimiento y fortalecimiento interno de la Corporación, con miras a un futuro con procesos sólidos y significativos que impacten el territorio desde lo social, lo cultural y lo ambiental. Se espera poder aportar los aprendizajes teóricos que se adquieren en la vida universitaria y dejar la puerta abierta a los aprendizajes prácticos y empíricos que brindan los miembros de la Corporación.

CORPAGEN es una corporación sin ánimo de lucro, llena de personas talentosas y empoderadas, conscientes de que la realidad de su territorio merece una transformación hacia el bienestar colectivo, transformación que se puede lograr organizando sus procesos internos e impactando positivamente en la comunidad con acciones pequeñas que vayan tomando fuerza y forma a medida que se ejecutan, y confío en que los miembros de esta Corporación tienen la

capacidad de lograrlo. Es por ello que desde mi postura como humana, mujer, hija, hermana, vecina, docente, gestora cultural, trabajadora social en formación, estudiante de mi alma mater... quiero hacer parte activa de esta transformación social que se está gestando en CORPAGEN.

4.2 Informe técnico

4.2.1 Presentación

El siguiente escrito presenta un informe técnico de práctica profesional en Trabajo Social, llevado a cabo la Corporación Amor por Nuestra Gente CORPAGEN, localizada en el corregimiento de Currulao y con impacto en la zona de Urabá. Este proceso de práctica es llevado por la estudiante de décimo semestre de Trabajo Social Stefany Gisella Penagos Guisao, asesorada por la docente Natalia Arroyave y con acompañante Institucional Eider Gaviria.

El presente informe se centra en el desarrollo de las líneas de acción propuestas en el proyecto de intervención, de este modo, se mencionarán cada una de las líneas estratégicas, cuatro en total, con sus respectivas actividades, y se hará una breve descripción del estado actual de esa actividad, para finalizar con el avance en porcentaje de cada una de las líneas estratégicas y logrando así una descripción detallada de cada una de las líneas estratégicas propuestas en el proyecto de intervención. Para luego pasar a algunos compromisos en las líneas en que sea necesario mencionar actividades por culminar.

Se finaliza el escrito con algunas reflexiones generadas a la fecha en clave profesional y personal, sobre el proceso de prácticas y fotos de algunas experiencias.

A continuación se proponen las líneas de acción con sus respectivas actividades/acciones, y se dará cuenta del desarrollo de cada una de ellas. Cabe resaltar que en el proyecto de intervención se proponen un total de cuatro líneas estratégicas, nombradas y desarrolladas así:

4.2.2 Línea estratégica 1 - Gestión de recursos materiales y económicos

En esta línea se propuso como meta, consolidar la base de materiales y recursos técnicos y económicos propios de CORPAGEN. Para la consecución de recursos, se proponen entonces las siguientes actividades:

- Donatón de materiales para la consolidación de un banco de materiales propio de CORPAGEN:

La Donatón de materiales se realizó entre el 7 y el 17 de diciembre de 2022, logrando crear un pequeño banco de materiales con los cuales se proyectaron algunas actividades de fortalecimiento interno en el Corporación, de igual forma, parte de los recursos y materiales obtenidos, fueron de gran ayuda para el festejo de navidad que se acompañó en algunas veredas y barrios vulnerados, del corregimiento de Currulao.

A nivel general, se obtuvieron resultados favorables de esta actividad, no sólo por los recursos adquiridos, sino también por las experiencias que se generaron, en las que afloraron liderazgos nuevos en la Corporación, habilidades en la gestión de recursos, relaciones estratégicas con sectores productivos de la zona de Urabá. De igual forma, se visibilizó el trabajo que se ha venido realizando en la Corporación, en relación a la proyección social y comunitaria.

- Diseño y presentación de propuestas a entidades públicas y privadas, para el patrocinio de actividades de intervención comunitaria y fortalecimiento interno:

Un tanto de la mano con la Donatón, a la hora de realizar procesos de intervención comunitaria, sobre todo asociados a la recreación y tiempo libre, se realizaron un total de tres propuestas para lograr el patrocinio de algunas actividades, recibiendo una respuesta positiva a dos de las tres entregadas. En la línea de propuestas, se solicitó la apertura de un espacio para continuar con las reuniones y encuentros de la Corporación en la Fundación de la Mujer, en el corregimiento de Currulao y en otros espacios del Corregimiento, teniendo en cuenta la imposibilidad de continuar con los encuentros en la Sala de Lectura de la I. E. Currulao.

Esta situación resulta satisfactoria, no sólo por la adquisición del recurso y el espacio, sino también por la tranquilidad de sentir que las cosas se hacen colectivamente y de manera certera, así como generar la confianza para continuar con el proceso que se ha venido realizando, experiencia y elocuencia para alcanzar las metas propuestas.

- Acompañamiento en el diseño y presentación de proyectos a entidades públicas y privadas:

De las actividades propuestas en esta línea estratégica, ésta es la que presenta menos avance, esto teniendo en cuenta que la Corporación se encuentra en un proceso de organización interna, que dé cimientos sólidos a la hora de adquirir algún recurso generado a raíz de proyectos. Sin embargo, se debe mencionar que durante todo el proceso de prácticas se acompañó el diseño y socialización del proyecto de protección de fauna silvestre en la zona de Urabá, este proyecto fue presentado CORPOURABA, sin embargo, se señalaron algunos aspectos que impidieron su aprobación y patrocinio. A la fecha es el único proyecto ha acompañado, desde el proceso de práctica profesional.

- Registro de recursos adquiridos y seguimiento de inversión y utilización:

A lo largo del proceso de adquisición de diversos recursos, se ha ido registrando lo conseguido y consumido, esta labor ha estado a cargo de Aliria Guisao quien se desempeña como tesorera y Luisa Gómez, secretaria de la Corporación.

Esta actividad, ha traído consigo un reto grande para los socios y Junta Directiva de la Corporación, por la generación misma del habito de registrar, dar seguimiento y sistematizar procesos, pese a esto, las personas encargadas han asumido responsablemente la labor, por ello, preguntan, cuestionan, informan y consultan sobre el manejo de los recursos y registro de los mismos.

En términos de porcentaje cumplimiento, esta línea estratégica está en un 100%.

4.2.3 Línea estratégica 2 - estructura organizativa-administrativa de CORPAGEN

En esta línea, se propuso como meta, fortalecer la estructura organizativa y administrativa de CORPAGEN, para lograrla se proponen las siguientes actividades:

- Diseñar formatos: asistencia, actas, talleres y otros:

Esta actividad se realizó a inicios de la práctica profesional, sin mayores complicaciones. De la mano con la antigua secretaria de CORPAGEN Yesenia Gómez y la actual secretaria Luisa Gómez, se generaron un total de siete formatos, del siguiente modo: formato de asistencia, formato de taller, formato de acta, formato de propuestas, formato de carta, formato para sistematización de experiencias, formato de registro de recursos.

Este proceso de diseño, implicó dedicación y asesoramiento externo por parte de un auxiliar administrativo, de modo que cumplieran con algunos requisitos para su almacenamiento. Una vez diseñados, se socializaron con los socios de CORPAGEN, de modo que fueran de conocimiento de los socios y se plantearan dudas, inquietudes y otros aspectos, con la intención de tener ideas sobre el desarrollo de los formatos.

- Registrar experiencias de CORPAGEN desde su funcionamiento:

El registro de las experiencias de CORPAGEN, es un proceso que se ha venido desarrollando de manera intermitente, dado que no se cuenta con suficientes soportes que den cuenta del desarrollo de todas las actividades que se narran, sin embargo, poco a poco se ha ido levantando una memoria, que relata su accionar en los dos años que tienen de funcionamiento, a la fecha es una actividad inacabada, pues aún se están levantando memorias, buscando fotografías, registros de asistencia u otros soportes que den mayor fuerza a lo narrado.

- Sistematización de actividades, talleres, encuentros, procesos y otros:

La sistematización de las actividades, talleres, encuentros y demás se ha realizado en el diario de campo de práctica y memoria metodológica de las mismas. De igual forma, la secretaria de CORPAGEN, se encarga de consolidar en acta, todos los encuentros realizados, sin embargo, por asuntos académicos la secretaria se ha visto en la obligación de ausentarse de diversos espacios de encuentro, ante esto se ha asignado a una persona que se encargue de registrar de manera informal las actividades y posteriormente la secretaria se encarga de pasar al formato establecido.

En términos de porcentaje, esta línea estratégica se encuentra desarrollada en un 70%. Dado que se debe culminar con el registro de las experiencias y sistematizar algunas actividades, cabe resaltar que esta situación de algún modo se ha presentado, por problemas técnicos.

4.2.4 Línea estratégica 3 - consolidación y ejecución del plan de acción

En esta línea, se propone la siguiente meta: elaboración y ejecución colectiva del plan de acción de CORPAGEN, periodo 2021-2022. Para dar cumplimiento a esta meta se proponen las siguientes actividades:

- Creación colectiva de agenda corporativa 2021:

La agenda colectiva se creó el 21 de septiembre de 2021 para finalizar el año 2021, esta incluía algunas acciones propias de CORPAGEN y algunas del proyecto de intervención desde la práctica profesional de Trabajo Social, se realizó y desarrolló satisfactoriamente.

- Taller de reconocimiento de habilidades y generación de ideas para plan de acción con socios CORPAGEN:

El taller de reconocimiento de habilidades, se realizó el 27 de octubre de 2021, asistieron un total de 15 personas, ha sido hasta la fecha, uno de los más enriquecedores del proceso, puesto que permitieron develar precisamente estas experiencias, conocimiento y potencialidades, de algún modo subjetivas, que se han convertido en habilidades en función del bien común de la Corporación.

Este taller posibilitó reconocerse como sujetos y como grupo, poniendo en disposición del CORPAGEN, aquellas habilidades descubiertas por aquellos que han afirmado “no ser buenos para nada”. Se les dejó ver que todos aportan de manera significativa al proyecto común CORPAGEN y se tomaron sus ideas para dar forma al accionar de la Corporación al finalizar el año 2021 y para el 2022.

- Taller de diseño y elaboración de plan de acción con socios CORPAGEN:

Si bien este taller fue valioso para la formulación del plan de acción, presentó algunos altibajos en cuanto a la asistencia de los socios de la Corporación y situaciones personales y familiares presentadas a la figura de practicante de Trabajo Social. Este taller, se realizó el 17 de noviembre de 2021, presentando un menor impacto en los socios de CORPAGEN, dado que su contenido era un poco más técnico y la participación por parte de los socios fue un tanto más reducido que en el taller anterior, asistiendo un total de 6 personas. Cabe resaltar que estas 6 personas lideraron el proceso de creación del plan de acción de CORPAGEN, para finalizar el 2021 y el 2022.

- Generación de espacios para la planeación de actividades y consolidación de plan de acción:

Para la creación del plan de acción se presentaron algunas dificultades de orden técnico, metodológico e incluso motivacional. La creación del plan de acción se cruzó con algunas actividades propias de la Corporación y con las fechas de cierre de año, las cuales se cargan de fiestas y eventos familiares, por tanto, la asistencia a los encuentros fue mínima y estaban en función de

otras responsabilidades adquiridas con la comunidad y entidades del sector con las cuales se estableció trabajo en red.

Pese a las diversas situaciones, se logró realizar el plan de acción entre el mes de noviembre y diciembre.

- Socialización y aprobación del plan de acción con socios CORPAGEN:

La socialización y aprobación del plan de acción por parte de los socios de CORPAGEN se dio a mediados del mes de febrero. En este espacio se realizaron algunos ajustes y los socios y miembros se responsabilizaron de dar cumplimiento a este plan, sin requerir necesariamente del acompañamiento de la figura de practicante de Trabajo Social.

- Puesta en marcha del plan de acción 2021-2022:

El plan de acción ha venido marchando de forma intermitente, dada la desmotivación que nuevamente aflora en algunos socios de CORPAGEN para el encuentro, planeación y ejecución de actividades, al respecto, se debe aclarar que finalizando el año 2021, el plan de acción se desarrolló sin mayores inconvenientes, sin embargo, para el 2022, se han presentado ausencias notorias de socios, llegando a los encuentros 4 o 5 personas.

Al respecto, se propuso volver a motivar a los socios a través de llamadas, visitas y la confirmación previa de compromisos. Del mismo modo, se procuró ajustar las fechas de encuentro para los fines de semana, entendiendo que la mayoría de miembros de CORPAGEN tenían dificultades para el encuentro establecido en semana.

- Seguimiento y evaluación de plan de acción 2021-2022.

El seguimiento del plan de acción se hace de manera constante por parte de la Junta Directiva de la Corporación y la evaluación en función del proyecto de intervención está propuesta para el 06 de abril de 2022, mientras que su evaluación final, está propuesta para la segunda semana del mes de diciembre.

En términos de porcentaje, esta línea está desarrollada en un 90%, faltando la evaluación del plan de acción.

4.2.5 Línea estratégica 4 - capacitación y trabajo en red

En la última línea estratégica, se propuso como meta, establecer trabajo en red y relaciones estratégicas, proponiendo las siguientes actividades:

- Gestionar/orientar capacitaciones sobre diversos temas de interés corporativo como: cultura organizacional, intervención comunitaria, gestión de recursos, componente legal de las ESAL y otros.

Se lograron gestionar 2 capacitaciones con personal externo a CORPAGEN y orientar un total de tres capacitaciones con personal perteneciente a la Corporación:

- *Diseño de formatos, archivo y herramientas ofimáticas*, orientadas por el profesional en administración, auxiliar administrativo, archivo y contabilidad: Ferney Albones, quien a su vez es trabajador social en formación. Capacitación con personal externo, realizada el 14 de febrero de 2022.
- *Intervención comunitaria y trabajo social*, orientada en conjunto por el trabajador social Robinson Díaz y la gestora cultural y trabajadora social en formación Stefany Penagos. Capacitación con personal interno, realizada el 20 de febrero de 2022.
- *Estatutos y funcionamiento corporativo*, orientada por Eider Gaviria representante legal de CORPAGEN y Eduar Salazar comunicador social y vocal de CORPAGEN. Capacitación con personal interno, realizada el 06 de marzo de 2022.
- *Componentes legales, políticos y lineamientos corporativos de las ESAL*, orientada por Víctor Hernández docente de ciencias sociales, politólogo y especialista en educación. Capacitación con personal externo, realizada el 27 de marzo de 2022.
- *Autonomía, emprendimiento y liderazgo*, orientada en conjunto por el trabajador social Robinson Díaz, la gestora cultural y trabajadora social en formación Stefany Penagos y la secretaria Luisa Gómez, quien además es psicóloga en formación. Capacitación con personal interno, realizada el 03 de abril de 2022.
- Generar trabajo en red con entidades públicas y privadas del territorio urabaense en pro de lo social y comunitario

A la fecha se ha logrado trabajar en red con las siguientes entidades:

- FUTURASEO.

- Experiencias Tours Urabá.
- I.E. San José.
- Fundación Casa de la Mujer-Currulao.
- Iglesia Santísima Trinidad de Currulao.
- Juntas de Acción Comunal de barrios y veredas de Currulao y El Tres.

Teniendo en cuenta la meta establecida, esta línea se ha desarrollado en un 100%.

4.3 Informe final de Proyecto de Intervención Corporación Amor por Nuestra Gente

4.3.1 Cultura organizacional para el fortalecimiento interno

En este apartado, se mencionarán de forma detallada, cada una de las líneas estratégicas y acciones en el proyecto de intervención de práctica profesional de Trabajo Social, denominado *cultura organizacional para el fortalecimiento interno*, llevado a cabo en la Corporación Amor por Nuestra Gente CORPAGEN, en el cual se estipuló como objetivo general: generar estrategias que aporten al fortalecimiento interno de la cultura organizacional, para la proyección social e intervención comunitaria, de la corporación Amor por Nuestra Gente –CORPAGEN-, en el periodo 2021-2022, del cual se puede mencionar que se logró desarrollar a nivel general un 94.8% del mismo:

Tabla 5

Porcentaje de cumplimiento-Proyecto

PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DE ACCIONES PLANTEADAS			
Línea estratégica	Actividades	% de cumplimiento	Observaciones
Línea estratégica 1: Gestión de recursos materiales y económicos.	Donatón de materiales	100%	El proceso de Donatón constituyó la consolidación de recursos, para la ejecución de algunas actividades con la comunidad, así como la realización de capacitaciones. Sin embargo se considera como un proceso que requiere continuidad, dado que desde CORPAGEN, se continuarán proyectando

(A nivel general, esta línea, se cumplió en un 100%.)			acciones, tanto a nivel interno como comunitario.
	Diseño y presentación de propuestas a entidades públicas y privadas.	100%	Se logran realizar un total de tres propuestas a presentar en entidades de la Zona de Urabá, estas orientadas al patrocinio de dos actividades de intervención comunitaria desde lo recreativo, además de una tercera para el establecimiento del trabajo en red con la Fundación Casa de la Mujer, para uso de espacios, intercambio de experiencias.
	Acompañamiento en el diseño y presentación de proyectos a entidades públicas y privadas.	100%	A lo largo del proceso de prácticas se participa en el diseño y presentación un proyecto, el cual es presentado a CORPOURABA, y fue orientado a la conservación, protección y promoción de la fauna silvestre de la zona de Urabá. Si bien este proyecto no logró ser aprobado y financiado por esta entidad, se da como cumplida la actividad, ya que el fin de la misma fue el acompañamiento del proceso.
	Registro de recursos adquiridos y seguimiento de inversión y utilización.	100%	Todos los recursos recibidos, tanto en la donación y las propuestas presentadas, se registraron en el formato de acta desarrollado en este proceso de práctica, y el registro interno de activos ya existente en CORPAGEN, el cual es llevado a cabo por la contadora de la Corporación.
Línea estratégica 2: Estructura organizativa-administrativa de CORPAGEN	Diseñar formatos.	100%	A nivel general se realizan un total de 7 formatos: <ul style="list-style-type: none"> • Formato de agenda. • Formato de plan de acción. • Formato de acta. • Formato de taller. • Formato de carta. • Formato de propuestas. • Formato de asistencia.
(A nivel general, esta línea, se cumplió en un 86.7%.)	Registrar experiencias de CORPAGEN.	70%	Las experiencias realizadas en CORPAGEN, en el transcurso de prácticas fue satisfactorio, sin embargo algunas de las actividades ya realizadas no contaban con algún soporte referencia para el registro de las mismas, por lo cual se considera como un proceso no terminado, además es un proceso que se debe continuar realizando y nutriendo.

	Sistematización procesos y otros.	90%	Si bien se procuró el cumplimiento total de la línea de sistematización, está no se logró en totalidad, dado que parte de su cumplimiento vinculaba a otros actores dentro de CORPAGEN, muchos de los procesos se registraron pero se llegaron a sistematizar, sobre todo aquellos que involucraban responsabilidades del campo de prácticas, mientras que aquellos que formaban parte del proyecto de intervención se sistematizaron en diarios de campo y memorias.
Línea estratégica 3: Consolidación y ejecución del plan de acción (A nivel general, esta línea, se cumplió en un 92.8%.)	Creación colectiva de agenda corporativa 2021.	100%	Se da cumplimiento de manera satisfactoria.
	Gestión de espacios para plan de acción.	100%	Se logra establecer como espacio de encuentro, la Fundación Casa de la Mujer, de forma permanente para el año 2022.
	Taller de reconocimiento de habilidades.	100%	Se realiza y lleva a cabo de forma satisfactoria.
	Taller de plan de acción.	100%	Se realiza y lleva a cabo de forma satisfactoria.
	Socialización y aprobación del plan de acción.	100%	Se realiza y lleva a cabo de forma satisfactoria.
	Puesta en marcha del plan de acción 2021-2022.	100%	Se debe aclarar que esta actividad del plan de acción involucra las actividades 2021-2022, por lo tanto el plan de acción no se logró desarrollar por completo a la hora de finalizar la práctica profesional de Trabajo Social, sin embargo, para efectos del proyecto de intervención, se propone la puesta marcha de dicho plan, más no la realización de todas las actividades en él propuestas.
	Seguimiento y evaluación de plan de acción 2021-2022.	50%	En relación al seguimiento y evaluación del plan de acción, se proponen un total de dos a lo largo del año 2022, una para abril del 2022, la cual se involucra dentro del proceso de práctica profesional en Trabajo Social y la otra estipulada para diciembre del 2022. Así pues, si bien se da cumplimiento al 50% de lo propuesto en esta acción, esto sucede por los

			condicionantes de tiempos estipulados para realizar a misma.
Línea estratégica 4: Capacitación y trabajo en red. (A nivel general, esta línea, se cumplió en un 100%.)	Gestionar/orientar capacitaciones sobre diversos temas de interés corporativo.	100%	Se logra cumplir con la meta de 5 capacitaciones en diversos temas de interés para socios y socias CORPAGEN, cabe resaltar que estos temas, fueron propuestas colectivas, los mismos no fueron impuestos desde el proceso de prácticas, dichas capacitaciones fueron: <ul style="list-style-type: none"> • Diseño de formatos, archivo y herramientas ofimáticas • Intervención comunitaria y trabajo social. • Estatutos y funcionamiento corporativo. • Componentes legales, políticos y lineamientos corporativos de las ESAL. • Autonomía, emprendimiento y liderazgo
	Generar trabajo en red con entidades públicas y privadas.	100%	Si bien el establecimiento de trabajo en red, es un proceso que debe ser nutrido de forma constante, se considera el cumplimiento de esta acción, dada las relaciones estratégicas que lograron entablarse con: <ul style="list-style-type: none"> • FUTURASEO. • Experiencias Tours Urabá. • I.E. San José. • Fundación Casa de la Mujer-Currulao. • Iglesia Santísima Trinidad de Currulao. • Juntas de Acción Comunal de barrios y veredas de Currulao y El Tres.

En este orden de ideas, el cuadro anterior se complementa con el postulado *que no se cumplió*, se menciona que todas las actividades fueron iniciadas y la mayoría de las mismas se lograron terminar, sin embargo, el registro de experiencias y sistematización de procesos quedaron inconclusos, en relación al hecho de la carencia de información para el registro de experiencias y la ausencia de la secretaria de la Corporación para la sistematización de algunos procesos, los cuales a la finalización de la práctica no se habían logrado en su totalidad.

Ahora bien, de todo el proceso de práctica profesional, llevada a cabo en CORPAGEN, surgen *algunas recomendaciones* de carácter profesional, estas son:

- **Organización interna para intervención comunitaria:** el proceso de observación y contextualización de práctica profesional dejó al descubierto la importancia contar con proceso organizados a nivel interno, yendo desde lo práctico y técnico, como lo son los formatos, la sistematización, el registro, la elaboración de actas, entre otros, hasta lo abstracto y movilizador, que involucra la razón misma de la asociación, el por qué y para qué se juntan y se conforman como CORPAGEN, esto último, es la fuerza que moviliza la acción, dando un carácter trascendental al sentido de pertenencia para la Corporación, el reconocimiento del otro y de sí mismo como sujetos políticos con intenciones de intervención para la transformación.
- **Conocimiento y reconocimiento de los componentes legales de las ESAL:** un poco en la misma línea de la recomendación anterior, pero con una tendencia a lo legal, en CORPAGEN, se hace necesario generar espacios para la formación en torno a lo que involucra ser parte y mantener activa una corporación legalmente constituida en un territorio determinado, esto también con el fin de orientar sus acciones, según las libertades y limitantes de una entidad sin ánimo de lucro, como se suscribe CORPAGEN. Al igual que el conocimiento y reconocimiento de los estatutos de dan conformidad legal propiamente a CORPAGEN.
- **Empoderamiento de socios CORPAGEN:** esta recomendación se nombra a causa del conocimiento de los talentos y habilidades con los que cuentan los y las socias de CORPAGEN, los cuales afloran a la hora de interactuar con la comunidad, en este, se logran identificar habilidades para el liderazgo, inteligencia interpersonal, movilización social, convocatoria, animación sociocultural, capacidad de gestión, por solo nombrar algunas. En este orden de ideas, el empoderamiento que se nombra en esta recomendación, invita a los socios a creer en ellos y lo que realizan día a día por la comunidad.
- **Continuidad de los procesos:** sujeto a lo anterior, una vez reconocida la habilidad y talento, debe ser puesta en función de la continuidad de los proceso y de CORPAGEN como tal, dada la importancia que denota para el corregimiento de Currulao, contar con un entidad que se encargue de la lucha por la justicia social, por la equidad y otros asuntos que se

menciona en los estatutos de conformación de CORPAGEN, y que se hacen necesarios en un territorio vulnerable y a la vez con tanta riqueza, como lo es Currulao. Esto también teniendo en cuenta que los y las socios de CORPAGEN, son parte de este territorio, lo cual invita al trabajo con, por y para la comunidad.

- **Trabajo en red:** a la hora de realizar procesos comunitarios, el trabajo en red juega un papel de suma importancia ya que permite el beneficio mutuo, el intercambio de experiencias y la consolidación de actividades con mayor fuerza y posiblemente más impacto en la comunidad.
- **Transformación de ideas en acciones:** para CORPAGEN, esta última recomendación, es fundamental, dado que en los y las socias de esta Corporación residen ideas que son viables, logrables y necesarias para la comunidad, sin embargo, algunas de estas ideas se quedan solo allí, en ideas, es por ello que se recomienda la transformación de estas ideas en acciones y a su vez en proyectos, dado que este es el único modo de alcanzar esos objetivos propuestos a la hora de asociarse.

5 Otras memorias del proceso

5.1 Plan de práctica 1

5.1.1 Presentación

Figura 8

Logo CORPAGEN



Nota. Fuente Estatutos Corporación Amor por Nuestra Gente CORPAGEN (2020).

En el siguiente escrito se presenta el plan operativo de la práctica profesional I de trabajo social, por parte de Stefany Penagos Guisao, en la Corporación Amor por Nuestra Gente “CORPAGEN”, ubicada en el corregimiento de Currulao – Turbo. La cual tienen como objeto social las siguientes finalidades: Organizar grupos de personas donde opere la **CORPORACIÓN**, para que conjuntamente elaboren, desarrollen, ejecuten, y administren proyectos y programas enfocados en los **ODS** (objetivos de desarrollo sostenible) que les permitan mejorar la calidad de vida, como el desarrollo integral de los mismos. Apoyándose en los derechos fundamentales constitucionales, principalmente relacionados con la población vulnerable “Niños, niñas, adolescentes, jóvenes, adultos y adultos mayores. Grupos poblacionales, Grupos étnicos, poblaciones en situación de discapacidad, víctimas del conflicto armado, mujeres, reincorporados, comunidad LGTBI, diversa, Rom, campesinos/campesinas, ambientalistas, y animalistas.

La práctica profesional es el espacio propicio para confrontar los aprendizajes académicos de la vida universitaria, con la realidad de los contextos, poniendo en marcha diversas estrategias

que posibiliten no solo aplicar estos, sino también ajustarlos a las necesidades de la Institución en la que se interviene. Es por ello que, en el plan operativo se presentan tres momentos claves para esta primera práctica profesional, de este modo, en el primer momento se desarrolla un *Reconocimiento Institucional*, en el que a través de encuentros, rastreo documental, reuniones y recorridos, se genera una identificación de la practica en la agencia, ubicando a la practicante en la realidad de la agencia y a la vez, la agencia identifica la importancia de contar con un trabajador social en ese espacio.

Un segundo momento de este plan operativo describe las *Acciones en el campo de prácticas*, en este momento se insertan una serie de responsabilidades y actividades que pretenden dar respuesta a ese primer reconocimiento institucional en el que nació una necesidad y se vinculó a la practicante en una situación o situaciones específicas del campo.

Por último, se presentan las *responsabilidades académicas*, las cuales fortalecen y nutren el accionar en el campo. Cabe destacar que estos tres momentos parten de unos objetivos y se complementan con un cronograma y metodología.

En el desarrollo del ejercicio de práctica profesional de trabajo social, en la corporación CORPAGEN, se propone el siguiente horario:

Tabla
Horario práctica 1

6

 UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA Facultad de Ciencias Sociales y Humanas	Universidad de Antioquia Facultad de Ciencias Sociales y Humanas Trabajo Social – Apartadó		
	PRACTICANTE DE TRABAJO SOCIAL Stefany Gisella Penagos Guisao		
	AGENCIA DE PRÁCTICAS Corporación Amor por Nuestra Gente (CORPAGEN)		
	LUGAR Currulao – Turbo		
HORARIO PRÁCTICA PROFESIONAL I			
DÍA	HORA INICIO	HORA FINAL	Nº DE HORAS
Lunes	1:00 pm	7:00 pm	6
Martes	1:00 pm	7:00 pm	6
Jueves	1:00 pm	7:00 pm	6
Domingo	2:00 pm	5:00 pm	3
TOTAL HORAS SEMANALES			21

5.1.2 Objetivos

Los objetivos de esta práctica profesional se centran en el fortalecimiento de los procesos institucionales de la Corporación, sin embargo, es importante destacar que estos no limitan el accionar de la práctica, entendiendo que CORPAGEN es una corporación relativamente nueva, y en la medida en surjan diversas necesidades en las que como practicante y persona doliente de los procesos sociales se puedan intervenir, se hará.

- **Objetivo general**

Fortalecer los procesos institucionales de la corporación sin ánimo de lucro CORPAGEN, desde la articulación de su objeto social con la práctica profesional de Trabajo Social en la intervención comunitaria, en el marco de la práctica profesional I, periodo febrero 2021 - Junio 2021.

- **Objetivos específicos**

- Reconocer las dinámicas Institucionales de la corporación CORPAGEN, desde su componente legal, acción cotidiana, proyectos, programas y personas que la conforman.
- Implementar acciones propias del trabajo social en los procesos institucionales de la corporación CORPAGEN, sujetas a sus necesidades y realidades.
- Fortalecer periódicamente la intervención profesional en la corporación CORPAGEN, desde las responsabilidades académicas y seguimiento de procesos.
- Articular la práctica profesional de trabajo social a la realidad y necesidades de la corporación CORPAGEN.

5.1.3 plan operativo

Tabla 7
Plan operativo - Práctica 1

MOMENTO 1	ACTIVIDADES	SUBACTIVIDADES	METAS	INDICADOR	RECURSOS	FUENTES DE VERIFICACIÓN
Reconocimiento Institucional	Encuentro con líderes de CORPAGEN para la presentación de la práctica profesional de TS e interacción de los implicados.	1- Entrevista con líderes de la Corporación. 2- Reunión con mesa directiva de la Corporación. 3- Encuentro con socios de la Corporación. 4- Reconocimiento de la sede corporativa.	Presentación de la práctica profesional e interacción con integrantes de la corporación.	Satisfacción de los miembros de la corporación frente a la propuesta de práctica profesional de TS.	Humanos: -Integrantes de CORPAGEN. -Practicante de TS. -Asesora de práctica. Tecnológicos: -PC. -Auriculares. -Plataforma virtual Zoom Materiales: -Diario de campo.	1- Fotografías de los encuentros y reuniones. 2- Acta de instalación de práctica. 3- Informe crítico-reflexivo del componente legal de CORPAGEN en articulación con la práctica profesional de TS. 4- Plan de trabajo.
	Identificación del componente legal de CORPAGEN.	1- Solicitar documentación legal de la Corporación. 2- Analizar y reflexionar la práctica profesional de TS en torno al objeto social de la corporación.	Conocer los referentes legales de CORPAGEN y su relación con la práctica profesional de TS.	Apropiación del objeto social de la corporación en relación con la práctica profesional de TS.		

	Identificación de proyectos, programas y/o actividades de CORPAGEN para el ejercicio de práctica.	1- Socialización de proyectos de la Corporación por parte de la coordinación de la misma. (Realizados, en proceso y a futuro). 2- Proyectar la práctica profesional de TS durante 12 meses que dura el proceso.	Proyección de la práctica profesional de TS desde la realidad de la corporación.	Aceptación y posicionamiento de la práctica profesional de TS frente a la realidad de la corporación.	Locativos: -Sede de CORPAGEN. -Lugar de reuniones.	
MOMENTO 2	ACTIVIDADES	SUBACTIVIDADES	METAS	INDICADOR	RECURSOS	FUENTES DE VERIFICACIÓN
Acciones en el campo de prácticas	Organización y seguimiento de plan de trabajo del periodo febrero-junio 2021	1-Encuentro con socios de la Corporación para recoger propuestas operativas. 2-Diseño de plan de trabajo en base a las ideas recogidas. 3-Seguimiento a plan de trabajo.	Organización de procesos corporativos a través del plan de trabajo.	Plan de trabajo diseñado y ajustados a las necesidades de la Corporación.	Humanos: -Integrantes de CORPAGEN. -Practicante de TS. Tecnológicos: -PC. -Auriculares. -Plataforma virtual Zoom	-Fotografías de los encuentros. -Plan de trabajo -Fotografías de actividades comunitarias.
	Vinculación en las actividades propuestas en el plan de trabajo de la Corporación	1-Intervención/ acompañamiento en actividades comunitarias en términos: <ul style="list-style-type: none">• Sociales• Culturales• Deportivas• Ambientales	Generar procesos de intervención/accompañamiento comunitaria en el corregimiento de Currulao	Logro de actividades estipuladas en el plan de trabajo.	Materiales: -Diario de campo. -Material didáctico.	-Proyecto formulado. -Fuente de seguimiento y verificación de proyecto.

	Acompañamiento en el diseño, ejecución y seguimiento de proyectos en red con otras instancias	1-Diseño de proyectos desde el trabajo colaborativo con otros socios de la Corporación. 2-Rastreo de fuentes de financiación para proyectos formulados. 3-Ejecución y seguimiento de proyectos.	Proyectar a la Corporación desde el trabajo en red y los proyectos de impacto social.	Ejecución de un proyecto de impacto social en el primer periodo de practica	Locativos: -Sede de CORPAGEN. -Lugar de reuniones.	
MOMENTO 3	ACTIVIDADES	SUBACTIVIDADES	METAS	INDICADOR	RECURSOS	FUENTES DE VERIFICACIÓN
Responsabilidades académicas	Informe contextual de la práctica profesional	1-Reconocimiento Institucional 2-Establecer ruta de escritura 3-Rastreo documental 4-Generación de informe 5-Asistencia a encuentros de clase.	Generar la contextualización y descripción de objeto de intervención en práctica profesional	Contextualización de práctica profesional y definición de objeto de intervención	Humanos: -Asesora de practicas -Estudiante de TS. Tecnológicos: -PC. -Auriculares. -Plataforma virtual Meet.	-Informe contextual -Diagnostico
	Diagnostico	1-Rastreo documental 2-Entrevistas a algunos socios de la Corporación. 3-Observación 4-Análisis y reflexión de hallazgos. 5-Asistencia a encuentros de clase.	Generar un diagnóstico desde la reflexión crítica sobre la agencia de prácticas y la práctica misma.	Diagnostico formulado y aprobado.		-Proyecto de intervención
		1-Retomar el diagnostico.				-Asistencia a seminario

	Proyecto de intervención	2-Establecer necesidades prioritarias. 3-Diseño y formulación de proyecto de intervención. 4-Socialización del proyecto de intervención. 5-Asistencia a encuentros de clase	Diseñar un proyecto de intervención según las necesidades prioritarias identificadas en la agencia de prácticas.	Proyecto de intervención diseñado según las necesidades de la agencia de prácticas.	Materiales: -Cuaderno de notas. -Didácticos.	-Notas de clase. -Diario de campo.
	Seminario de prácticas	1-Realizar lecturas y reflexiones académicas para fortalecer la práctica profesional. 2-realizar la matriz de planificación de proyecto de intervención.	Diseñar matriz de planificación de proyecto, en el marco de la práctica profesional I.	Matriz de planificación de proyecto diseñada y aprobada.		

5.1.4 Metodología

Para el desarrollo de la práctica profesional de trabajo social y la ejecución de los diferentes momentos expuestos en el plan operativo se propone una metodología amparada en la intervención comunitaria, entendiendo que “lo comunitario tendría que traducirse en intervenciones específicas que se intentan promover o promocionar con proyección comunitaria; o intervenciones que tienen en cuenta la realidad comunitaria para que la misma intervención pueda resultar y ser más efectiva y más útil” (Marchioni, 2015, p. 22).

En este sentido, es importante destacar que en los procesos de intervención comunitaria de trabajo social la comunidad no es un objeto de intervención plano, al que se llega y se interviene en un sentido de dar respuesta a lo que se considera se necesita, desde la postura del profesional interventor, para el trabajo social la comunidad es el sujeto es por ello que se debe partir de una metodología participativa, en la que la comunidad, familia, institución y/o sujeto, sea el protagonista de su propia transformación social. Al respecto, se destaca que “el trabajo comunitario no aporta la solución, sino que contribuye a que la comunidad encuentre las mejores respuestas posibles en su entorno y en su contexto” (Marchioni, 2015, p. 26)

Es de destacar que la postura metodológica desde la intervención comunitaria en el trabajo social ampara unas dinámicas particulares, incluso contrastada con otras áreas de las ciencias sociales, en relación a esto, Marchioni (2015), menciona:

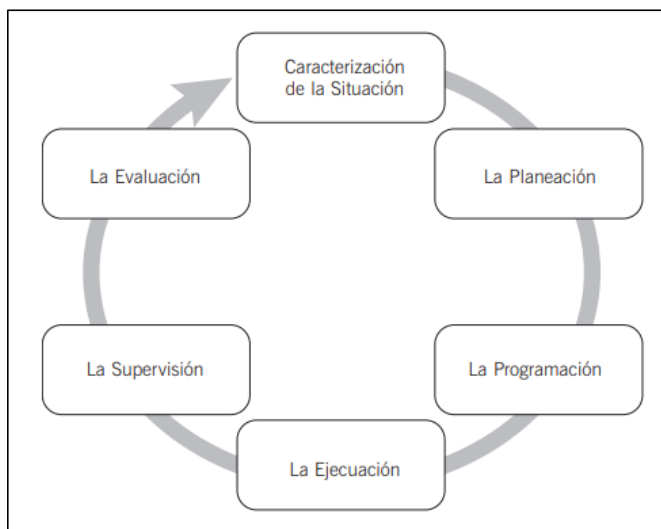
Las ciencias humanas y sociales asumen la comunidad como un ámbito de intervención sectorial y actúan en este ámbito con «enfoque y proyección comunitarios», es decir como objeto de intervención; mientras que el trabajo social asume la comunidad como sujeto de los procesos de cambio, mejora, avance, etc. que la comunidad misma identifica y que la misma produce contando, esto sí, con el aporte profesional del trabajo social. (p. 24)

Así pues, el modelo de intervención comunitario que se ajusta a las necesidades observadas en el contexto de práctica profesional en la corporación CORPAGEN, es el de la Promoción Social, en el cual:

El trabajador social impulsa la promoción del sujeto y la movilización de recursos humanos e institucionales, mediante la participación de la población y las instituciones públicas, privadas y sociales en programas y proyectos para la mejora de los niveles de vida de los individuos, grupos y comunidades, generando procesos de gestión, participación, así como la organización de los sujetos sociales. (Castro, Reyna, & Méndes, 2017, p. 14)

Desde este modelo se proponen los siguientes pasos para el ejercicio de intervención:

Figura 9
Metodología de intervención



Nota. Fuente Metodología de Intervención de Trabajo Social (Castro, Méndez y Reyna, 2017, a partir de Mendoza (2002).

5.2 Plan de prácticas 2

5.2.1 Presentación

En el siguiente escrito se presenta el plan operativo de la práctica profesional 2 de Trabajo Social, por parte de Stefany Penagos Guisao, en la Corporación Amor por Nuestra Gente “CORPAGEN”,

El plan operativo 2 se enfoca en el desarrollo del proyecto de intervención en campo de prácticas, las responsabilidades académicas y seminario de prácticas 2.

En el desarrollo del ejercicio de práctica profesional de trabajo social, en la corporación CORPAGEN, se propone el siguiente horario:

Tabla 9

Horario de práctica 2

 UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA Facultad de Ciencias Sociales y Humanas	Universidad de Antioquia Facultad de Ciencias Sociales y Humanas Trabajo Social – Apartadó		
PRACTICANTE DE TRABAJO SOCIAL	Stefany Gisella Penagos Guisao		
AGENCIA DE PRÁCTICAS	Corporación Amor por Nuestra Gente (CORPAGEN)		
LUGAR	Currulao – Turbo		
HORARIO PRÁCTICA PROFESIONAL 2			
DÍA	HORA INICIO	HORA FINAL	Nº DE HORAS
Lunes	1:00 pm	7:00 pm	6
Martes	1:00 pm	7:00 pm	6
Jueves	1:00 pm	7:00 pm	6
Domingo	1:00 pm	7:00 pm	6
TOTAL HORAS SEMANALES			24

5.2.2 Objetivos

Los objetivos de esta práctica profesional se centran en el fortalecimiento de los procesos institucionales de la Corporación, sin embargo, es importante destacar que estos no limitan el

accionar de la práctica, entendiendo que CORPAGEN es una corporación relativamente nueva, y en la medida en surjan diversas necesidades en las que como practicante y persona doliente de los procesos sociales se puedan intervenir, se hará.

- **Objetivo general**

Fortalecer los procesos institucionales de la corporación sin ánimo de lucro CORPAGEN, desde la articulación de su objeto social con la práctica profesional de Trabajo Social en la intervención comunitaria, en el marco de la práctica profesional 2.

- **Objetivos específicos**

- Reconocer las necesidades presentes en CORPAGEN, sobre las cuales se pueden realizar procesos de intervención profesional desde el Trabajo Social.
- Implementar acciones propias del trabajo social en los procesos institucionales de la corporación CORPAGEN, sujetas a sus necesidades y realidades.
- Fortalecer periódicamente la intervención profesional en la corporación CORPAGEN, desde las responsabilidades académicas y seguimiento de procesos.
- Diseñar y ejecutar el proyecto de intervención profesional de Trabajo Social en CORPAGEN.

5.2.3 Plan operativo

Tabla 10
Plan operativo práctica 2

MOMENTO 1	ACTIVIDADES	SUBACTIVIDADES	METAS	INDICADOR	RECURSOS	FUENTES DE VERIFICACIÓN
Acciones en el campo de prácticas	Acciones encomendadas desde el campo de prácticas	1-Acompañamiento en procesos de intervención comunitaria que se emprendan desde los socios de CORPAGEN. 2-Realizar diversas tareas que se encomienden desde CORPAGEN.	Participar activamente de diversas acciones, actividades y otros que se encomienden desde CORPAGEN.	Registro de participación en diferentes actividades y encuentros de CORPAGEN.	Humanos: -Integrantes de CORPAGEN. -Practicante de TS. Tecnológicos: -PC. -Auriculares.	-Fotografías de los encuentros. -Plan de trabajo -Fotografías de actividades comunitarias.
	Acciones propias del proyecto de intervención en campo de prácticas	1-Diseño de proyecto de intervención. 2-Puesta en marcha del proyecto de intervención. 3-Seguimiento constante del proyecto de intervención.	Diseñar y poner en marcha el proyecto de intervención.	Proyecto de intervención diseñado y puesto en marcha.	Materiales: -Diario de campo. -Material didáctico. Locativos: -Sede de CORPAGEN. -Lugar de reuniones.	-Proyecto formulado. -Fuente de seguimiento y verificación de proyecto.

MOMENTO 2	ACTIVIDADES	SUBACTIVIDADES	METAS	INDICADOR	RECURSOS	FUENTES DE VERIFICACIÓN
Responsabilidades Académicas	Diseño y ejecución de proyecto de intervención.	1-Diseño de proyecto de intervención. 2-Puesta en marcha del proyecto de intervención. 3-Seguimiento e informe a docente asesora sobre el proyecto de intervención.	Diseñar y poner en marcha el proyecto de intervención.	Proyecto de intervención diseñado y puesto en marcha.	Humanos: -Asesora de practicas -Estudiante de TS.	-Informe contextual -Proyecto de intervención
	Socialización de procesos del campo de prácticas	1-Compartir experiencias con las compañeras de asesoría sobre el proceso de práctica profesional realizado en CORPAGEN.	Compartir experiencias	Compartir experiencias	Tecnológicos: -PC. -Auriculares. -Plataforma virtual Meet.	-Asistencia a seminario
	Seminario de prácticas	1-Realizar lecturas y reflexiones académicas para fortalecer la práctica profesional. 2-Realizar la actividades académicas	Cumplir con los compromisos académicos propuestos desde el seminario de prácticas.	Por definir	Materiales: -Cuaderno de notas. -Didácticos.	-Notas de clase. -Diario de campo.

6 Reflexiones del quehacer del trabajo social en el marco de la práctica profesional

Para finalizar este escrito en torno a la experiencia de práctica profesional de Trabajo Social, se postulan algunos apuntes finales a modo de consideraciones y reflexiones de la intervención de Trabajo Social en procesos organizativos y administrativos para la intervención comunitaria, a partir de la experiencia de práctica profesional, llevada a cabo en la Corporación Amor por Nuestra Gente CORPAGEN, desde un enfoque teórico-Conceptual, Metodológico, ético-político y humano.

El Trabajo Social se entiende como:

Una profesión basada en la práctica y una disciplina académica que promueve el cambio y el desarrollo social, la cohesión social, y el fortalecimiento y la liberación de las personas. Los principios de la justicia social, los derechos humanos, la responsabilidad colectiva y el respeto a la diversidad son fundamentales para el trabajo social. (Federación Internacional de Trabajadores Sociales [IFSW], 2022, p. 1)

Desde esta comprensión de la profesión, a la hora de realizar el proceso de práctica profesional, se propendió por llegar a un lugar en el que la justicia social, los derechos humanos y la responsabilidad colectiva fueran el principio fundante, es en ese momento en el que se visualiza a la Corporación Amor por Nuestra Gente CORPAGEN, como el lugar para crecer profesionalmente.

CORPAGEN, se cataloga como una entidad sin ánimo de lucro ESAL, las cuales se definen como:

Personas jurídicas legalmente constituidas cuyos aportes, utilidades o excedentes no son reembolsados, ni distribuidos bajo ninguna modalidad, ni directa o indirectamente, ni durante su existencia, ni en el momento de su disolución y liquidación, puesto que persiguen un fin social o comunitario. Los rendimientos o aportes obtenidos en una Entidad Sin Ánimo de Lucro son reinvertidos en el mejoramiento de sus procesos o en actividades que

fortalecen la realización de su objeto social. (Colombia. Ministerio de Hacienda y Crédito público. Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales [DIAN], 2020, p. 1)

Cabe resaltar, que CORPAGEN, es una entidad legalmente constituida por lo cual debe cumplir con las condiciones estipuladas en su registro de legalización, para con ello contar con el acompañamiento del Estado y otras entidades que posibiliten aportaciones de diversos recursos y asesorías, que a su vez permitan labores integrales desde la misma, lo anterior se ampara en el artículo 189, numeral 26 de la Constitución Política, el cual establece que es el Presidente de la República quien se encarga de “ejercer la inspección y vigilancia sobre instituciones de utilidad común para que sus rentas se conserven y sean debidamente aplicadas y para que en todo lo esencial se cumpla con la voluntad de los promotores o fundadores.” (Confederación Colombiana de ONG [CCONG], 2016, p. 6), en este sentido, una Corporación legalmente constituida, adquiere una responsabilidad social, ética y política para con la comunidad y a su vez, el Estado debe ser garante del acompañamiento y vigilancia, en este punto surge entonces el cuestionamiento sobre el estado de las ESAL, en función de su objeto social y objetivos fundantes, propiamente sobre si estos se llevan a cabo o no...

Si bien, en termino legales, CORPAGEN cumple con los requisitos para consolidarse como una Corporación, según el Decreto 427 de 1996 (compilado en el Decreto 1074 de 2015), el cual plantea que:

Las personas jurídicas sin ánimo de lucro, según lo estipulado en el Decreto 2150 de 1995, se inscribirán en las respectivas cámaras de comercio en los mismos términos y condiciones para el Registro Mercantil de los actos de las sociedades comerciales y establece que personas jurídicas sin ánimo de lucro se deben registrar ante estas cámaras. (Villegas et al., p. 5)

Durante el periodo práctica profesional I, se logra identificar que esta constitución carecía de algunos aspectos técnicos, organizativos, administrativos y gerenciales, que la dotaran de esa fuerza interna para la intervención en, con y para la comunidad.

Surge en este punto, el interés por direccionar el proyecto de intervención desde la práctica profesional de Trabajo Social en los procesos organizativos y administrativos, el cual se encarga de:

Apoyar el desarrollo de la organización, ser un agente de cambio, mantener una visión integral de la organización, participar en la transferencia de tecnología, contribuir al logro de los objetivos organizacionales, ser un agente integrador, mantener una información al día sobre el estado de su gestión, conocer y mejorar el clima organizacional y evaluarse permanentemente. (Arbeláez, 2008, p. 85).

Acuña a lo anterior, el Trabajo Social desde estos procesos organizativos y administrativos, no se retoma únicamente para lo administrativo en sí mismo, sino que se postula como una excusa para el fortalecimiento interno de la Corporación, con miras a realizar esa intervención comunitaria y transformación social que los asocia en el año 2020, luego de venir trabajando como un colectivo, que nace de una campaña política. Es importante resaltar en este punto que, en algún momento surgió el dilema ético, sobre si el accionar del Trabajo Social se debe limitar a procesos administrativos y organizativos, puesto que, la profesión tiene un alto enfoque teórico-práctico, sin embargo, “Trabajo Social se fue apropiando de teorías sociales, métodos, técnicas e instrumentos para el desarrollo de su quehacer profesional, situación que le permitió con el tiempo ganar nuevos espacios en las diversas áreas y campos para su intervención” (Castro et al., 2007, p. 5), entre estas teorías y prácticas se incluye lo organizativo y administrativo.

Una vez visualizado el objeto de intervención, denominado deficiencia en los procesos organizativos – administrativos de CORPAGEN que han sido limitantes para la proyección social y la intervención comunitaria de la Corporación, se postula la importancia de fortalecer los procesos organizativos desde la cultura organizacional, la cual se entiende como:

Un conjunto único de características que hace posible distinguir una organización de otra, que informa acerca de cómo las personas en la organización deben comportarse a través del establecimiento de un sistema de normas y valores, que se transmite de una generación a otra, de un miembro a otro, mediante un proceso de socialización/aprendizaje. (Gómez & Rodríguez, 2013, p. 1).

Para alcanzar esta cultura organizacional, con la que se propuso fortalecer los procesos internos de CORPAGEN, se postuló una ruta metodológica de tipo directa e indirecta, dado que se contó con procesos de interacción frente a frente con los socios de CORPAGEN, así como con procesos de acompañamiento y gestión, en los que intervinieron profesionales para la capacitación de los miembros de la Corporación. En la misma línea de lo metodológico, se propuso un enfoque educativo y promocional, los cuales se vincularon en el proyecto del siguiente modo:

- **Enfoque educativo:** metodología donde el papel del profesional se coloque en el acompañamiento de procesos individuales y colectivos que permitan subvertir lo establecido, propiciando la construcción ética y política de los sujetos sociales y el afianzamiento de valores para la convivencia.
- **Enfoque promocional:** caracterizada por el énfasis en el desarrollo social y humano, considerando al individuo como constructor de la realidad y sujeto activo de su propio bienestar. Está orientada a potenciar las capacidades individuales y los recursos colectivos para mejorar o satisfacer las necesidades humanas y sociales. (Vélez, 2012, p. 8)

Para finalizar este informe, se desea responder a la pregunta de ¿Cómo intervenir desde el Trabajo Social, en procesos organizativos y administrativos?, mencionando lo que se mencionará, es el resultado de la experiencia llevada a cabo en CORPAGEN, de la interacción con socios y socias, y aprendizaje del bagaje empírico que poseen, en relación a la intervención comunitaria.

Desde el Trabajo Social, será siempre esencial conocer a los actores del proceso, identificando sus habilidades, capacidades, conocimientos, experiencias y demás virtudes que juegan un papel en la organización para el bienestar colectivo, volcando eso que ellos saben y disfrutan hacer, en una acción nombrada de forma técnica, esto posibilita que el sujeto crea en lo que hace y no sienta que es inferior a lo que haría una persona profesional, dado se nombra desde el hacer real que ha logrado desarrollar a través de prácticas empíricas.

No es un secreto que la formación profesional en Trabajo Social no se centra en los procesos organizativos y administrativos, por lo cual se hace necesario capacitarse en torno al tema, en relación a la cultura organizacional, herramientas ofimáticas y gestión de recursos. En este sentido es necesario, generar hábitos saludables para la organización como la toma de asistencia,

incitar la participación y el diálogo, registrar las acciones, sistematizar los procesos, dar seguimiento y evaluar cada una de las acciones, talleres, intervenciones y demás actividades que se realicen.

De igual forma se hace necesario, detallar las limitaciones en términos organizativos que posee la entidad, para de este modo establecer colectivamente alternativas a cada una de las limitaciones organizativas y posteriormente priorizar las alternativas e inclinarse por aquella que tenga más impacto en la organización. Para esto se hace necesario la creación de espacios para la interacción y la capacitación, así como, ser meticulosos en la escritura de ideas, propuestas, en la consolidación de la agenda organizativa y plan de acción.

El Trabajo Social como profesión y disciplina, es flexible y a lo largo de los años, se ha permitido abrir diversos campos de acción, sin dejar de lado su rigurosidad científica y teórica, por lo cual, como trabajadores sociales estamos llamados a continuar enriqueciendo nuestra profesión, permitiéndonos romper aquellas limitaciones sociales, políticas y económicas que se nos pueden presentar en nuestra labor, sin dejar de regar el terreno ya abonado que se ha venido consolidando y nutriendo a través de los años.

El Trabajo Social es una disciplina que trae consigo numerosos retos de ámbito profesional y personal, conlleva cuestionarse, replantear, deconstruirse y construirse según el ámbito en que se interviene, claro está, hay algunos aspectos fundamentales de orden ético, político, teórico y metodológico que son claves para la intervención profesional.

La experiencia vivida en CORPAGEN, no ha sido ajena a estos retos que se plantean desde el Trabajo Social en sí, puesto que ha implicado la documentación, autogestión, capacitación y asesoramiento para realizar una intervención adecuada. Sin embargo, se genera un sinsabor en el proceso de CORPAGEN, teniendo en cuenta la escasez de recursos, la falta de apoyo por parte de las entidades territoriales, la poca motivación de los socios y de algún modo, el abandono simbólico de la Corporación por asuntos de ideologías políticas, asuntos familiares, académicos o la falta de tiempo para participar en los procesos que allí se gestan.

Con respecto a lo anterior, surge algunos interrogantes sobre la continuidad de los procesos, no solo de CORPAGEN, sino también de otras entidades que al igual que CORPAGEN, buscan abrirse paso en sus territorios en busca de un bienestar colectivo, de estas experiencias, ¿cuántas llegan a tener éxito y mantenerse en los territorios? ¿Qué se ha realizado desde las entidades

territoriales para el acompañamiento y garantía de permanencia de estos espacios en una zona tan vulnerada como lo es Urabá?

Cabe mencionar que esta experiencia de intervención ha dejado algunos conocimientos necesarios en el proceso de formación profesional, como lo es la función del Trabajo Social en ámbitos más administrativos y de gestión, el funcionamiento interno de las ESAL, la convocatoria de público y motivación de público adulto.

Lo anterior, es solo una mención por encima de aprendido en la práctica profesional, dado que de cada persona se aprende, de cada historia, de cada capacitación y taller. De algún modo, es mayor lo que el grupo deja a la persona que interviene, que lo que se pueda dejar al grupo desde el rol de practicante de Trabajo Social.

Referencias

- Agencia de la ONU para los refugiados [ACNUR]. (2019). *Cómo operan las ONG internacionales*. <https://acortar.link/yBKejh>
- Alcaldía Municipal de Turbo. (2012). *Plan de Ordenamiento Territorial*. Augura.
- Barranco, C. (2014). La intervención en Trabajo social desde la calidad integrada. *Alternativas: Cuadernos de trabajo social*, 79-102.
- Blogspot-Currulao. (2019). *Monografía de Currulao*. <https://acortar.link/bU5KaG>
- Bruno, F., Acevedo, J., Castro, L., & Garza, I. (2018). El construccionismo social, desde el trabajo social: “modelando la intervención social construccionista”. *Margen91*, 1-15.
- Cámara de comercio de Bogotá. (2021). *Fundaciones, asociaciones y corporaciones*. <https://acortar.link/BTlo2f>
- Castro, M., Reyna, C., & Méndez, J. (2017). *Metodología de Intervención de Trabajo Social*. Casa Editora Shaad.
- Colombia. Ministerio de Hacienda y Crédito Público. Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales [DIAN]. (2020). *Entidades Sin Ánimo de Lucro y del Sector Solidario*. DIAN.
- Confederación Colombiana de ONG [CCONG]. (2016). *Lo que hay que saber de las Entidades Sin Ánimo de lucro*. Confederación Colombiana de ONG [CCONG]
- Corporación Amor por Nuestra Gente [CORPAGEN]. (2020). *Estatutos Corporación Amor por Nuestra Gente CORPAGEN*.
- Corporación para el Desarrollo Sostenible del Urabá [CORPOURABÁ]. (2018). *Fase diagnóstico, plan de ordenamiento y manejo de la cuenca del Río Turbo-Currulao*. Bello Metro.
- De Robertis, C. (2006). *Metodología de la intervención en trabajo social*. Lumen.
- Escuela de Administración, Finanzas e Instituto Tecnológico [EAFIT]. (2011). *Proyecto de Fortalecimiento Institucional - Metodología de trabajo*. <https://acortar.link/2KYkWS>
- Gallego, M. C. (2019). *¿Qué es la Proyección Social y por qué es necesaria para las comunidades más vulnerables?* <https://acortar.link/VwifaZ>
- Gómez, C., & Rodríguez, J. (2013). *Teorías de la cultura organizacional*. Ediciones UC.
- Gómez, J. D. (2013). Organizaciones no gubernamentales y entidades sin ánimo de lucro en Colombia: despolitización de la sociedad civil y tercerización del Estado. *Scielo*, 23 (2).
- González, G. (2020). *Investigación diagnóstica*. <https://www.lifeder.com/investigacion-diagnostica/>
- Hacemos Memoria. (2016). *Currulao: Encuentros de vida y muerte*. <https://acortar.link/PQvlc8>


Comentado [A92]: número y volumen

Comentado [A93]: volumen y número


-
- Henao, J. (2003). La construcción de un sujetos social en Colombia. *Redalyc*, 81-100. <https://acortar.link/1cSGfO>
- Federación Internacional de Trabajadores Sociales [IFSW]. (2022). *Definición global de Trabajo Social*. <https://acortar.link/sWUTeE>
- Jaramillo, J. (2016). *Municipalización de Currulao, una propuesta y un sueño de sus habitantes*. Universidad de Antioquia.
- Marchioni, M. (2015). *Conceptos alrededor de la intervención comunitaria*. Alianza Editorial.
- Mori, M. D. (2008). Una propuesta metodológica para la intervención comunitaria. *Scielo*, 14 (14). <https://acortar.link/PSmS5S>
- Pastor, E. (2009). Iniciativa social y Trabajo Social Comunitario. *Escuela Universitaria de Trabajo Social*, 169-191.
- Pastor, E. (2013). Metodología y ámbitos del Trabajo Social comunitario para impulsar cambios sociales sostenibles y autónomos en el complejo universo relacional en España en el siglo XX. *Dialnet*, 143-158.
- Rodríguez, D. (2015). *Diagnóstico organizacional*. Ediciones UC.
- Vargas, A. I. (2020). *Las organizaciones sin ánimo de lucro en medio de la crisis*. <https://acortar.link/YLdI1u>
- Vélez, O. (2012). *Módelos contemporáneos de actuación profesional*. <https://acortar.link/EMK2XE>
- Villegas, B., Melo, A., Arango, D., & Puyo, R. (2019). *Entidades Sin Ánimo de Lucro: asociaciones, fundaciones y corporaciones*. Cámara de Comercio de Medellín.

Anexos

Anexo 1. Formato guía de entrevista

 UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA Facultad de Ciencias Sociales y Humanas Entrevista CORPAGEN			
Nombre completo			
Edad:		Tiempo en la corporación	
Cargo, función o rol en la corporación:			
<ul style="list-style-type: none">• Cuenta tu experiencia en CORPAGEN:• ¿Como llegaste a la corporación, que te motivo a ingresar o unirse y permanecer en ella?• ¿Cuáles han sido las experiencias más significativas o valiosas?• ¿Cuáles han sido las mayores dificultades y retos del proceso?• ¿Cuáles son sus fortalezas y oportunidades?			

Anexo 2. Formato guía de encuesta




**UNIVERSIDAD
DE ANTIOQUIA**
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

Encuesta CORPAGEN

¿Cómo califica la organización a nivel interno en la corporación?	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Excelente
¿Los productos y servicios ofrecidos responden a las expectativas que tiene de la corporación?	Si	No			
Menciona las áreas que te gustaría mejorar					
¿Cuál es tu nivel de satisfacción con la corporación?	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Neutral	Satisfecho	Muy satisfecho
¿Con qué frecuencia se reúnen?	Diario	Semanal	Mensual	Ocasionalmente	
¿Conoce los estatutos de conformación de la Corporación?	Si	No			
Comentario final					

Anexo 3. Formato taller

FECHA	07 de julio de 2021		
TALLER No	001		
NOMBRE DEL TALLER	Fortalecimiento Interno		


**TALLER PARTICIPATIVO DE FORTALECIMIENTO INTERNO
PLAN DE TRABAJO**

OBJETIVOS:	ACTIVIDADES A DESARROLLAR	DINAMICAS A EMPLEAR	MATERIALES	TIEMPO	RESPONSABLE
<ul style="list-style-type: none"> - Conocer las diversas habilidades y capacidades de los socios de la Corporación Amor por Nuestra Gente –CORPAGEN- y su aporte a los procesos. - Generar compromisos frente a las dinámicas de la Corporación Amor por Nuestra Gente –CORPAGEN-. - Establecer redes de apoyo entre los socios de la Corporación Amor por Nuestra Gente –CORPAGEN-. 					
BIENVENIDA A PARTICIPANTES 6:00 pm a 6:10 pm	<ul style="list-style-type: none"> - Saludo y bienvenida. - Presentación de encargados del taller. - Dinámica de presentación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Dinámica de presentación "la telaraña". 	<ul style="list-style-type: none"> - 2 rollos de lana. 	10 minutos	Stefany Penagos
PRESENTACION DE OBJETIVOS 6:10 pm a 6:20 pm	<ul style="list-style-type: none"> - Presentación del encuentro, intenciones, objetivo y agenda. - Preguntas a socios. 	<ul style="list-style-type: none"> - Preguntas: ¿qué nos convoca? ¿qué actitud tenemos frente al espacio? ¿qué esperamos del espacio? 	<ul style="list-style-type: none"> - No aplica. 	10 minutos	Stefany Penagos
SENSIBILIZACIÓN 6:20 pm a 6:30 pm	<ul style="list-style-type: none"> - Presentación de estatutos de la corporación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Socialización. 	<ul style="list-style-type: none"> - PC. 	10 minutos	Eider Gaviria y Stefany Penagos.
ACTIVIDAD CENTRAL 6:30 pm a 7:10 pm	<ul style="list-style-type: none"> - Diálogo sobre el trabajo en equipo. - Grupo focal: labor, habilidades, aporte a la Corporación. (líneas estratégicas) - Propuesta de actividades para el semestre 2 del 2021. 	<ul style="list-style-type: none"> - Charla. - Grupo focal. - Colcha de retazos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Hojas de block u hojas recicladas con espacio para escribir. - Lapicero (cada asistente se encarga de llevarlo). 	40 minutos	Stefany Penagos y Yesenia Ramos
DIAGNÓSTICO 7:10 pm a 7:20 pm	<ul style="list-style-type: none"> - Matriz FLOR "Fortalezas, Logros, Oportunidades y Retos" Sobre los socios y la Corporación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Matriz FLOR 	<ul style="list-style-type: none"> - Cartulina y marcadores. 	10 minutos.	Stefany Penagos
EVALUACION 7:20 pm a 7:30 pm	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación a través de la dinámica el semáforo: Dispuesto en el espacio con hojas de colores: resaltar aspectos positivos y a mejorar. 	<ul style="list-style-type: none"> - Dinámica el semáforo, indicando: Verde: el taller fue satisfactorio. Amarillo: posición neutra frente al taller. Rojo: poca satisfacción frente al taller. 	<ul style="list-style-type: none"> - 3 hojas de block iris: amarilla, roja y verde. 	10 minutos.	Stefany Penagos.


Anexo 4. Planeación 1

FECHA - HORA	21 de septiembre de 2021 - 5:00 PM				
ACTIVIDAD No	01				
ACTIVIDAD	CREACION DE AGENDA CORPORATIVA				
ACTIVIDAD: ELABORACION COLECTIVA DE AGENDA CORPORATIVA 2021-2022					
PLAN DE TRABAJO					
LINEA ESTRATEGICA	LINEA ESTRATEGICA III: CONSOLIDACION Y EJECUCION DEL PLAN DE ACCION				
OBJETIVOS O META	Elaboración y ejecución colectiva del plan de acción de CORPAGEN, periodo 2021-2022				
TEMAS A DESARROLLAR	ACTIVIDADES A DESARROLLAR	MATERIALES	RESPONSABLE	TIEMPO	
BIENVENIDA A PARTICIPANTES	-Recibimiento de los miembros de la Junta Directiva de CORPAGEN, encargados de exponer las ideas de los y las socias de CORPAGEN para la creación de la agenda. -Reflexión - Oración.	-Computador. -Reflexión - oración. -(Adecuación de espacio)	-Stefany Penagos -Eider Gaviria. -Luisa Gómez	10 minutos	
PRESENTACION DE OBJETIVOS O META	-Presentación general del proyecto de intervención. -Lectura de la línea estratégica a desarrollar. -Lectura de la meta del encuentro. -Disposición para el encuentro: participación y escucha activa, respeto por la palabra, asertividad, dinamismo, compromiso, puntualidad, evitar el uso de dispositivos móviles y charlas secretas.	-Computador.	-Stefany Penagos	10 minutos.	
DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD	-Presentación del formato de agenda creado para CORPAGEN. -Tener en cuenta que las ideas expuestas son producto de lluvia de ideas surgidas en encuentros anteriores al inicio del proyecto de intervención. Donde cada uno de los y las socios de CORPAGEN, expuso diversas actividades que se pueden realizar. -Organización de ideas, unificación de ideas similares. -Priorización de actividades. -Ubicación de actividades en agenda, responsables y materiales, -Socialización de la agenda creada en formato digital.	-Computador. -Formato de agenda.	-Stefany Penagos -Luisa Gómez	1 hora	
CIERRE	-Agradecimiento a la participación. -Acuerdo de fecha de socialización de agenda con socios y socias CORPAGEN. -Despedida.	-Computador. -Agenda Corporativa 2021-2022	-Stefany Penagos -Eider Gaviria.	10 minutos.	


Anexo 5. Planeación 2

FECHA - HORA	27 de octubre de 2021 - 6:00 PM				
TALLER No	01				
NOMBRE DEL TALLER	Reconocimiento de habilidades				
TALLER PARTICIPATIVO DE RECONOCIMIENTO DE HABILIDADES CORPAGEN.					
PLAN DE TRABAJO					
OBJETIVOS:	<ul style="list-style-type: none"> - Conocer las diversas habilidades y capacidades de los socios de la Corporación Amor por Nuestra Gente -CORPAGEN- y su aporte a los procesos. - Generar compromisos frente a las dinámicas de la Corporación Amor por Nuestra Gente -CORPAGEN-. - Establecer redes de apoyo entre los socios de la Corporación Amor por Nuestra Gente -CORPAGEN-. 				
TEMAS A DESARROLLAR/ HORARIO	ACTIVIDADES A DESARROLLAR	DINAMICAS A EMPLEAR	MATERIALES	TIEMPO	RESPONSABLE
BIENVENIDA A PARTICIPANTES	- Saludo y bienvenida. - Presentación de encargados del taller. - Dinámica de presentación.	- Dinámica de presentación "la telaraña".	- 2 rollos de lana.	10 minutos	Stefany Penagos
PRESENTACION DE OBJETIVOS	- Presentación del encuentro, intenciones, objetivo y agenda. - Preguntas a socios.	- Preguntas: ¿qué nos convoca? ¿qué actitud tenemos frente al espacio? ¿qué esperamos del espacio?	- No aplica.	10 minutos	Stefany Penagos
SENSIBILIZACION	- Presentación de estatutos de la corporación.	- Socialización.	- PC.	10 minutos	Eider Gaviria y Stefany Penagos.
ACTIVIDAD CENTRAL	- Diálogo sobre el trabajo en equipo. - Grupo focal: labor, habilidades, aporte a la Corporación. (líneas estratégicas) - Propuesta de actividades para el semestre 2 del 2021.	- Charla. - Grupo focal. - Colcha de retazos.	- Hojas de block u hojas recicladas con espacio para escribir. - Lapicero (cada asistente se encarga de llevarlo).	40 minutos	Stefany Penagos y Yesenia Ramos
DIAGNOSTICO	- Matriz FLOR "Fortalezas, Logros, Oportunidades y Retos" Sobre los socios y la Corporación.	- Matriz FLOR	- Cartulina y marcadores.	10 minutos.	Stefany Penagos
EVALUACION	- Evaluación a través de la dinámica el semáforo. Dispuesto en el espacio con hojas de colores: resaltar aspectos positivos y a mejorar.	- Dinámica el semáforo, indicando: Verde: el taller fue satisfactorio. Amarillo: posición neutra frente al taller. Rojo: poca satisfacción frente al taller.	- 3 hojas de block iris: amarilla, roja y verde.	10 minutos.	Stefany Penagos.

Anexo 8. Donatón

FECHA - HORA	DEL 7 AL 17 DE DICIEMBRE DE 2021			
ACTIVIDAD No	02			
ACTIVIDAD	DONATÓN			
ACTIVIDAD: DONATÓN				
PLAN DE TRABAJO				
LÍNEA ESTRATÉGICA	LÍNEA ESTRATÉGICA I: GESTIÓN DE RECURSOS MATERIALES Y ECONÓMICOS.			
OBJETIVOS O META	Consolidar la base de materiales y recursos técnicos y económicos propios de CORPAGEN.			
TEMAS A DESARROLLAR	ACTIVIDADES A DESARROLLAR	MATERIALES	RESPONSABLE	FECHA
INICIO DE LA ACTIVIDAD	-Presentación de la propuesta de Donatón a socios CORPAGEN, para consolidar base de materiales. -Organización por comités para el trabajo venidero. -Identificación de donadores potenciales. -Elaboración de cartas.	-Computador. -Formato de carta.	-Stefany Penagos. -Eider Gaviria.	07/12/2021
ORGANIZACIÓN COMITÉS	ORGANIZACIÓN DE COMITÉS Y SOCIALIZACIÓN DE COMPROMISOS: -Comité gestión: identificar posibles donadores, escribir y distribuir cartas, hacer seguimiento a posibles donaciones, enviar cartas de agradecimiento a donadores. -Comité Logística: organizar espacios de recepción de donaciones, acompañar la entrega de cartas, posibilitar transporte para donaciones. -Comité recepción: recibir y registrar elementos donados. Llevar la información a documentación de la Corporación.	-No aplica.	-Stefany Penagos. -Socios CORPAGEN.	07/12/2021
DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD	-Entrega de cartas a donadores potenciales. -Seguimiento de cartas.	-Cartas. -Vehículo.	-Stefany Penagos. -Socios CORPAGEN.	08, al 12/12/2021
CIERRE	-Seguimiento de cartas y donadores. -Recibimiento de donativos. -Registro de donativos.	-Formato interno de CORPAGEN, para registro de ingresos y materiales.	-Stefany Penagos. -Luisa Gómez. -Aliria Guisao. -Eduar Salazar.	13 al 17/12/2021

Anexo 9. Capacitación 1

FECHA - HORA	14 DE FEBRERO DE 2022 - 7:00 pm			
CAPACITACIÓN No	01			
CAPACITACIÓN	Diseño de formatos			
CAPACITACIÓN: DISEÑO DE FORMATOS, ARCHIVO Y HERRAMIENTAS OFIMÁTICAS				
PLAN DE TRABAJO				
LÍNEA ESTRATÉGICA	LÍNEA ESTRATÉGICA IV: CAPACITACIÓN Y TRABAJO EN RED			
OBJETIVOS O META	Establecer trabajo en red y relaciones estratégicas.			
INVITADO	Ferrej Albones Blanqueth – Trabajador social en formación, tecnólogo en gestión administrativa y técnico contable.			
TEMAS A DESARROLLAR	ACTIVIDADES A DESARROLLAR	MATERIALES	TIEMPO	RESPONSABLE
BIENVENIDA A PARTICIPANTES	-Saludo y oración. -Reflexión. -Presentación del invitado y encargado de la capacitación.	-Reflexión las tres rejas.	10 minutos.	-Stefany Penagos. -Ferrej Albones.
PRESENTACIÓN DE OBJETIVOS O META	-Breve síntesis del proyecto de intervención. -Lectura de línea de acción. -Lectura de meta. -Presentación del tema a tratar en la capacitación.	-Computador. -Micrófono. -Amplificador de sonido.	10 minutos.	-Stefany Penagos.
DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD	Desarrollo de la capacitación, por parte del invitado, procurando el abordaje de algunos temas como: -Conocimientos previos. -Herramientas ofimáticas. -Paquete Office. -Importancia la documentación digital.	-Computador. -Video-beam.	1 hora.	-Ferrej Albones.
CIERRE	-Actividad de cierre propuesta por el invitado. -Preguntas en torno al temá abordado. -Resaltar la importancia del tema. -Agradecimiento al invitado por parte de socios CORPAGEN.	-No aplica.	10 minutos.	-Stefany Penagos. -Ferrej Albones.

Anexo 10. Capacitación 2

FECHA - HORA	14 DE FEBRERO DE 2022 – 6:00 PM			
CAPACITACIÓN No	02			
CAPACITACIÓN	Intervención comunitaria y trabajo social			
CAPACITACIÓN: INTERVENCIÓN COMUNITARIA Y TRABAJO SOCIAL				
PLAN DE TRABAJO				
LÍNEA ESTRATÉGICA	LÍNEA ESTRATÉGICA IV: CAPACITACIÓN Y TRABAJO EN RED			
OBJETIVOS O META	Establecer trabajo en red y relaciones estratégicas.			
ENCARGADOS	Robinson Díaz – Trabajador Social e Ingeniero ambiental. Acompaña: Stefany Penagos – Gestora Cultural y Trabajadora Social en formación.			
TEMAS A DESARROLLAR	ACTIVIDADES A DESARROLLAR	MATERIALES	TIEMPO	RESPONSABLE
BIENVENIDA A PARTICIPANTES	-Saludo y oración. -Reflexión. -Presentación de los encargados de la capacitación, Stefany Penagos (acompaña la capacitación)	-Oración – Reflexión.	10 minutos.	-Stefany Penagos. -Robinson Díaz.
PRESENTACIÓN DE OBJETIVOS O META	-Breve síntesis del proyecto de intervención. -Lectura de línea de acción. -Lectura de meta. -Presentación del tema a tratar en la capacitación.	-Computador. -Micrófono. -Amplificador de sonido.	10 minutos.	-Stefany Penagos.
DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD	Desarrollo de la capacitación, por parte del invitado, procurando el abordaje de algunos temas como: -Conocimientos previos. -Qué es el trabajo social. -Qué es la intervención comunitaria. -Fases de la intervención comunitaria.	-Computador. -Video-beam.	1 hora.	-Robinson Díaz. -Stefany Penagos.
CIERRE	-Actividad de cierre propuesta por encargados. -Preguntas en torno al tema abordado. -Resaltar la importancia del tema. -Agradecimiento al invitado por parte de socios CORPAGEN.	-No aplica.	10 minutos.	-Stefany Penagos. -Robinson Díaz.

Anexo 11. Capacitación 3

FECHA - HORA	06 DE MARZO DE 2022 – 7:00 PM			
CAPACITACIÓN No	03			
CAPACITACIÓN	Estatutos y funcionamiento Corporativo			
CAPACITACIÓN: ESTATUTOS Y FUNCIONAMIENTO CORPORATIVO				
PLAN DE TRABAJO				
LÍNEA ESTRATÉGICA	LÍNEA ESTRATÉGICA IV: CAPACITACIÓN Y TRABAJO EN RED			
OBJETIVOS O META	Establecer trabajo en red y relaciones estratégicas.			
ENCARGADOS	Eduar Salazar – Comunicador social y vocal de CORPAGEN, Eider Gaviria – gestor público y representante legal de CORPAGEN, Stefany Penagos – Gestora Cultural y Trabajadora Social en formación.			
TEMAS A DESARROLLAR	ACTIVIDADES A DESARROLLAR	MATERIALES	TIEMPO	RESPONSABLE
BIENVENIDA A PARTICIPANTES	-Saludo y oración. -Reflexión. -Presentación de encargados de la capacitación.	-Oración – Reflexión.	10 minutos.	-Stefany Penagos.
PRESENTACIÓN DE OBJETIVOS O META	-Breve síntesis del proyecto de intervención. -Lectura de línea de acción. -Lectura de meta. -Presentación del tema a tratar en la capacitación.	-Computador. -Micrófono. -Amplificador de sonido.	10 minutos.	-Stefany Penagos.
DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD	Desarrollo de la capacitación, por parte de los encargados, procurando el abordaje de algunos temas como: -Conocimientos previos. -Qué es un estatuto. -Estatutos CORPAGEN -Funcionamiento de una Corporación.	-Computador. -Video-beam. -Estatutos CORPAGEN.	1 hora.	-Stefany Penagos. -Eduar Salazar. -Eider Gaviria.
CIERRE	-Culcha de rezagos. -Preguntas en torno al tema abordado. -Resaltar la importancia del tema. -Agradecimiento al invitado por parte de socios CORPAGEN.	-Memitos.	20 minutos.	-Stefany Penagos. -Eduar Salazar. -Eider Gaviria.

Anexo 12. Capacitación 4

FECHA - HORA	27 DE MARZO DE 2022 - 5:00 PM			
CAPACITACIÓN No	04			
CAPACITACIÓN	Componentes legales			
CAPACITACIÓN: COMPONENTES LEGALES, POLÍTICOS Y LINEAMIENTOS CORPORATIVOS DE LAS ESAL				
PLAN DE TRABAJO				
LÍNEA ESTRATÉGICA	LÍNEA ESTRATÉGICA IV: CAPACITACIÓN Y TRABAJO EN RED			
OBJETIVOS O META	Establecer trabajo en red y relaciones estratégicas.			
INVITADO	Victor Hernández Quiroz – politólogo, especialista en educación.			
TEMAS A DESARROLLAR	ACTIVIDADES A DESARROLLAR	MATERIALES	TIEMPO	RESPONSABLE
BIENVENIDA A PARTICIPANTES	-Saludo y oración. -Reflexión. -Presentación del invitado y encargado de la capacitación.	-Oración – Reflexión.	10 minutos.	-Stefany Penagos.
PRESENTACIÓN DE OBJETIVOS O META	-Breve síntesis del proyecto de intervención. -Lectura de línea de acción. -Lectura de meta. -Presentación del tema a tratar en la capacitación.	-Computador. -Microfono. -Amplificador de sonido.	10 minutos.	-Stefany Penagos.
DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD	Desarrollo de la capacitación, por parte del invitado, procurando el abordaje de algunos temas como: -Conocimientos previos. -Qué es una ESAL. -Componentes legales de las ESAL. -Políticas y lineamientos de las ESAL.	-Computador. -Video-beam.	1 hora.	-Victor Hernández.
CIERRE	-Actividad de cierre propuesta por el invitado. -Preguntas en torno al tema abordado. -Resaltar la importancia del tema. -Agradecimiento al invitado por parte de socios CORPAGEN.	-No aplica.	10 minutos.	-Stefany Penagos. -Victor Hernández.

Anexo 13. Capacitación 5

FECHA - HORA	03 DE ABRIL DE 2022 - 5:00 PM			
CAPACITACIÓN No	05			
CAPACITACIÓN	Autonomía, emprendimiento y liderazgo.			
CAPACITACIÓN: AUTONOMÍA, EMPRENDIMIENTO Y LIDERAZGO				
PLAN DE TRABAJO				
LÍNEA ESTRATÉGICA	LÍNEA ESTRATÉGICA IV: CAPACITACIÓN Y TRABAJO EN RED			
OBJETIVOS O META	Establecer trabajo en red y relaciones estratégicas.			
ENCARGADAS	Luisa Gómez – psicóloga en formación, secretaria de CORPAGEN. Y Stefany Penagos – Gestora Cultural y Trabajadora Social en formación.			
TEMAS A DESARROLLAR	ACTIVIDADES A DESARROLLAR	MATERIALES	TIEMPO	RESPONSABLE
BIENVENIDA A PARTICIPANTES	-Saludo y oración. -Reflexión. -Presentación de encargadas.	-Oración – Reflexión.	10 minutos.	-Luisa Gómez
PRESENTACIÓN DE OBJETIVOS O META	-Breve síntesis del proyecto de intervención. -Lectura de línea de acción. -Lectura de meta. -Presentación del tema a tratar en la capacitación.	-Computador. -Microfono. -Amplificador de sonido.	10 minutos.	-Stefany Penagos.
DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD	Desarrollo de la capacitación, por parte del invitado, procurando el abordaje de algunos temas como: -Conocimientos previos. -Autonomía. -Emprendimiento. -Liderazgo.	-Computador. -Video-beam.	1 hora y 30 minutos.	-Luisa Gómez. -Stefany Penagos.
CIERRE	-Trabajo en equipo (escribir una palabra) -Preguntas en torno al tema abordado. -Resaltar la importancia del tema. -Agradecimiento al invitado por parte de socios CORPAGEN.	-Marcador. -Lana. -Papel boom.	10 minutos.	-Stefany Penagos. -Luisa Gómez.

Anexo 14. Formato propuestaCarrulao-Turbo
(FECHA)

Propuesta dirigida a

Solicitante: CORPAGEN -Corporación, amor por nuestra gente-.

PARTE I - INFORMACIÓN GENERAL DE CORPAGEN	
NOMBRE	
NIT	
CORREO ELECTRÓNICO	
REPRESENTANTE LEGAL	
CONTACTO	
NATURALEZA	
DOMICILIO	
OBJETO SOCIAL	
OBJETIVOS	
PARTE 2: SOLICITUD	
DESCRIPCIÓN	
OBJETIVOS	
MATERIALES SOLICITADOS	
ANEXOS-COTIZACIONES	
ADJUNTAR COPIA DE LAS COTIZACIONES DE MATERIALES SOLICITADOS.	

Anexo 15. Formato acta**ACTA DE REUNIÓN**

FECHA		HORA DE INICIO	
ACTA No.		HORA DE FINALIZACIÓN	
LUGAR		DURACIÓN	
PARTICIPANTES	- - -		
AUSENTES	- -		
INVITADOS	- -		

DESARROLLO DE ACTIVIDADES**1. OBJETIVO:**

1.1.

2. AGENDA:

2.1.

3. DESARROLLO:

3.1.

HORA DE TERMINACIÓN DE LA REUNIÓN:**COMPROMISOS:**

COMPROMISOS	RESPONSABLE	FECHA

FIRMA DE PARTICIPANTES:

