

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

PRÁCTICA PROFESIONAL 3

Informe final de la ejecución del proyecto de intervención: Proyecto de intervención  
“Laboratorio de Emprendimiento y Liderazgo Juvenil”

ESTUDIANTE

Jhonnatan Alexander Angulo Espejo

ASESORES

Nora Eugenia Muñoz Franco  
Manuel Alejandro Henao Restrepo  
Natalia Andrea Arroyave Botero  
Sonia Elena López Pulgarín

CAUCASIA-ANTIOQUIA

2016

## Tabla de contenido

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Presentación</b> .....   | <b>3</b>  |
| <b>1. Estado de Metas</b> .....                                     | <b>4</b>  |
| 1.1 Porcentaje de cumplimiento de metas.....                        | <b>5</b>  |
| <b>2. Evaluación de indicadores (objetivos y estrategias)</b> ..... | <b>6</b>  |
| 2.1 Evaluación de estrategias .....                                 | <b>9</b>  |
| <b>3. Reflexión académica sobre el proceso de prácticas</b> .....   | <b>11</b> |
| <b>4. Evaluación del proceso</b> .....                              | <b>15</b> |
| <b>Referencias bibliográficas</b> .....                             | <b>18</b> |
| <b>Relación técnica de anexos</b> .....                             | <b>19</b> |

## PRESENTACIÓN

El siguiente escrito da cuenta del trabajo de práctica académica realizado en la organización Laboratorio de Emprendimiento y Liderazgo juvenil (Leljuvenil). Esta organización está ubicada en el municipio de Caucasia y cuenta con una influencia en la sub región del Bajo Cauca Antioqueño, donde desarrollan proyectos en articulación con organismos estatales e internacionales en pro del beneficio de la población joven.

En esta organización se identificó la posibilidad de poder aportar desde el ejercicio de práctica profesional de Trabajo Social, algunos conocimientos que permitieran ir en pro del fortalecimiento de la misma.

En este sentido, se desarrolló desde el mes de marzo de 2015 una intervención que permitió llevar a cabo la identificación de algunos aspectos que posteriormente serían intervenidos mediante un plan de intervención diseñado para tales fines. Dicho plan se enmarcó dentro del campo de la **Gerencia Social** y específicamente se ubicó en el plano del **Fortalecimiento Organizacional** en su estructura interna.

**Palabras claves:** Gerencia social, fortalecimiento organizacional, Laboratorio de Emprendimiento y Liderazgo juvenil (Leljuvenil), Trabajo Social con organizaciones de la sociedad civil.

## 1) ESTADO DE METAS-ACTIVIDADES:

El plan de intervención diseñado, contempla 2 metas para el plan de actividades a desarrollar, cada meta fue diseñada pensando o articulando varias actividades, formando grupos de actividades que tenían un eje en común, de esta manera, se hizo necesaria la evaluación de cada meta, agrupándola con sus respectivas actividades, de igual manera, se evaluó la meta con base en el avance individual de cada una de estas.

### ESTADO DE METAS

| Estado                | Porcentaje  |
|-----------------------|-------------|
| Cumplida              | 70% a 100%  |
| Medianamente cumplida | 55% a 69%   |
| No cumplida           | Menor a 54% |

| Meta  | N.<br>o | Actividad   | Estado de Metas* |            |                             | % Cumplimiento parcial | % Cumplimiento total |
|---|---------|---|------------------|------------|-----------------------------|------------------------|----------------------|
|   |         |   | Formuladas       | Terminadas | Interrumpida o no terminada |                        |                      |
| A abril del 2016 se habrán ejecutado y realizado todas las actividades de sensibilización y generación de conciencia entre los miembros de la organización para mejorar la comunicación en pro de la convivencia. | 1       | Realización de 6 talleres que generen la reflexión, sobre una adecuada comunicación.  | 6                | 6          | 0                           | 100%                   | 100%<br>Cumplida     |
|   | 2       | Realización de 3 técnicas interactivas que conlleven a la construcción de intereses comunes.                                    | 3                | 3          | 0                           | 100%                   |                      |
|   | 3       | Realización de 2 intercambios de experiencia con otras organizaciones de base. Compartiendo con otros fortaleciendo lo nuestro. | 2                | 2          | 0                           | 100%                   |                      |
| A abril del 2016 se habrán ejecutado y realizado todas Las actividades de motivación para afianzar y generar actitudes y aptitudes para el trabajo en equipo.   | 4       | Realización de 3 talleres sobre: trabajo en equipo.   | 3                | 3          | 0                           | 100%                   |                      |
|   | 5       | Realización de 3 talleres sobre: motivaciones personales y colectivas.  | 3                | 3          | 0                           | 100%                   |                      |

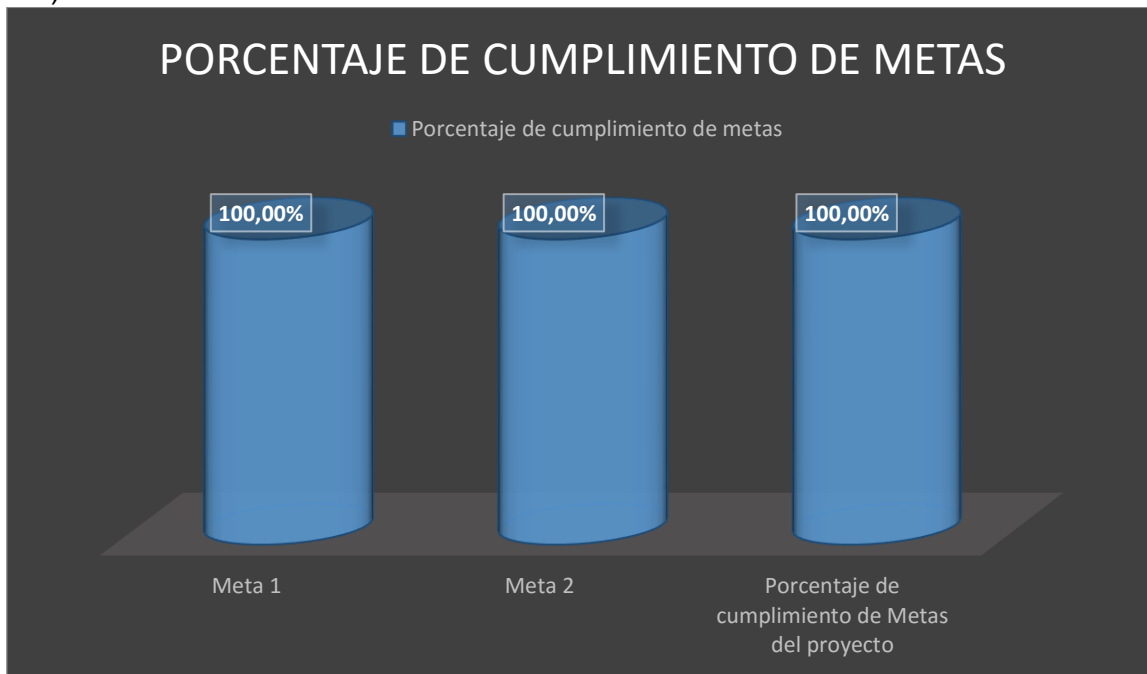
|   |   |   |    |    |   |  |               |
|---|---|---|----|----|---|--|---------------|
|   | 6 | Realización de 3 talleres sobre: cohesión grupal y sentido de pertenencia | 3  | 3  | 0 | 100%   | 100% Cumplida |
|   | 7 | 2 Cine foro: el trabajo cooperativo en función del grupo                  | 2  | 2  | 0 | 100%   |               |
| <b>Porcentaje actividades desarrolladas</b> |   |   | 22 | 22 | 0 | 100% Cumplimiento de la ejecución del proyecto |               |

Fuente: elaboración propia

Metas\*: si bien hay una meta para un grupo de actividades, por cada actividad hay un número determinado de metas que corresponde a la realización de la misma.

Como se muestra en el cuadro inmediatamente anterior, las metas propuestas para el proyecto de intervención se han cumplido en un 100%, ya que se ha terminado la ejecución y desarrollo del plan de actividades planteadas. Para confirmar esta información, se ha dispuesto la verificación de la misma por medio de anexos y fuentes de verificación como: los informes de actividades con las respectivas fotografías y listados de asistencia, y los informes parciales de gestión. (Informe de gestión 1 e informe de gestión 2).

### 1.1) PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DE METAS



La ilustración anterior, muestra claramente el cumplimiento de las metas propuestas en el proyecto de intervención. Las actividades fueron ejecutadas y desarrolladas a cabalidad. Es claro que, al haber un cumplimiento de cada meta en un 100%, el

cumplimiento general de metas también lo será. (Ver anexos y fuentes de verificación) de igual manera, se adjunta el cronograma de actividades localizado en el proyecto de intervención. Allí se puede notar que las actividades fueron planeadas para ser ejecutadas desde el mes de octubre de 2015 hasta abril de 2016. Esta trayectoria se ha cumplido totalmente.

El desarrollo de las actividades fue exitoso, ya que se logró realizar el número de actividades a pesar de los inconvenientes que se presentaron y dificultaron la ejecución del proyecto en sus primeros 3 meses. La asistencia a las actividades fue en promedio de 11 personas, este promedio se mantuvo sobre todo en las actividades desarrolladas en los meses de enero, febrero, marzo, y posteriormente abril. Esto, fue producto de las medidas que se tomaron para enfrentar esta situación dificultosa. En primera instancia, se recurrió a la articulación de acciones con la comunicadora social de la organización, con el fin de complementar el proceso y permitir abordar aspectos en la temática de la comunicación asertiva.

De igual forma, se recurrió a la puesta en marcha de una planeación emergente que permitió aprovechar el tiempo restante de duración del proyecto, como medida frente a los resultados arrojados por el sistema de seguimiento y monitoreo de la ejecución del proyecto, así, se concertó con la coordinación de la organización, los horarios para el desarrollo de las actividades, y la confirmación de la disponibilidad horario de los miembros de la organización. Un aspecto importante que permitió superar la contingencia presentada, fue que estratégicamente se aprovecharon los espacios de reunión de los miembros de la organización para articular y desarrollar la actividad en el marco de estos encuentros.

## 2) EVALUACIÓN DE INDICADORES-(OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS)

Teniendo en cuenta el proyecto de intervención diseñado, se elaboraron tres objetivos específicos, para cada objetivo específico se diseñaron tres estrategias, y para cada estrategia y cada objetivo se formuló un indicador, es decir, se crearon 6 indicadores para monitorear el avance y ejecución del proyecto.

A continuación se expone una evaluación por cada objetivo específico y cada estrategia a partir de la valoración de sus respectivos indicadores.

| SIMBOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN DE INDICADORES Y OBJETIVOS |                        |   |
|--|------------------------|---|
| Estado   | % actividades logradas | Porcentaje de cumplimiento de objetivos |
| Cumplido   | 70% a 100%             | 70% a 95%                               |
| Medianamente cumplido                                  | 50% a 60%              | 55% a 69%                               |
| No hubo cumplimiento significativo                     | 0% a 40%               | Menor a 54%                             |

Fuente: elaboración propia

### EVALUACIÓN DE INDICADORES Y OBJETIVOS

| Nº | Objetivo específico  | Indicador   | Criterio de Calidad evaluativa  | % Cumplimiento  |
|----|--|---|---|---|
| 1  | Fomentar la comunicación asertiva como mecanismo que aporte al mejoramiento de las relaciones interpersonales. | A abril de 2016 el 90% de los miembros de LEL JUVENIL han adoptado la comunicación asertiva mejorando las relaciones interpersonales.           | Hay mayor Concientización en los miembros de leljuvenil acerca de la importancia de la comunicación asertiva para que las relaciones interpersonales sean pacíficas y armónicas | *Actividad planeada o ejecutada vs actividad lograda (6 vs 6)<br>95%<br><b>Cumplido</b><br>Ver anexos: informes de actividades de comunicación asertiva                           |
| 2  | Promover la tolerancia entre los miembros de la organización y el respeto por la diferencia.                   | A abril de 2016 los miembros de la organización han fomentado espacios de reflexión para promover la tolerancia y el respeto por la diferencia. | Los miembros de leljuvenil han Reflexionado acerca de la tolerancia y el respeto por la diferencia, evidenciado en actitudes, gestos, comportamientos y mensajes.               | *Actividad planeada o ejecutada vs actividad lograda (2 vs 2)<br>90%<br><b>Cumplido</b><br>Ver anexos: informes de actividades sobre la tolerancia y el respeto por la diferencia |
| 3  | Incentivar el trabajo en equipo entre los miembros de la organización que permita la                           | A abril del 2016 el 90% de los miembros del LEL JUVENIL, se encuentran motivados e integrados trabajando en equipo.                             | Los miembros de leljuvenil se han Concientizado de la necesidad del trabajo en equipo, evidenciado por medio de la  | *Actividad planeada vs actividad lograda (14 vs 14)<br>95%<br><b>Cumplido</b><br>Ver anexos: informes de  |

|  |                          |  |  |   |
|--|--------------------------|--|--|---|
|  | interacción entre ellos. |  | iniciativa que toman estos para trabajar en equipo | actividades sobre el trabajo en equipo, las motivaciones y la interacción |
|--|--------------------------|--|--|---|

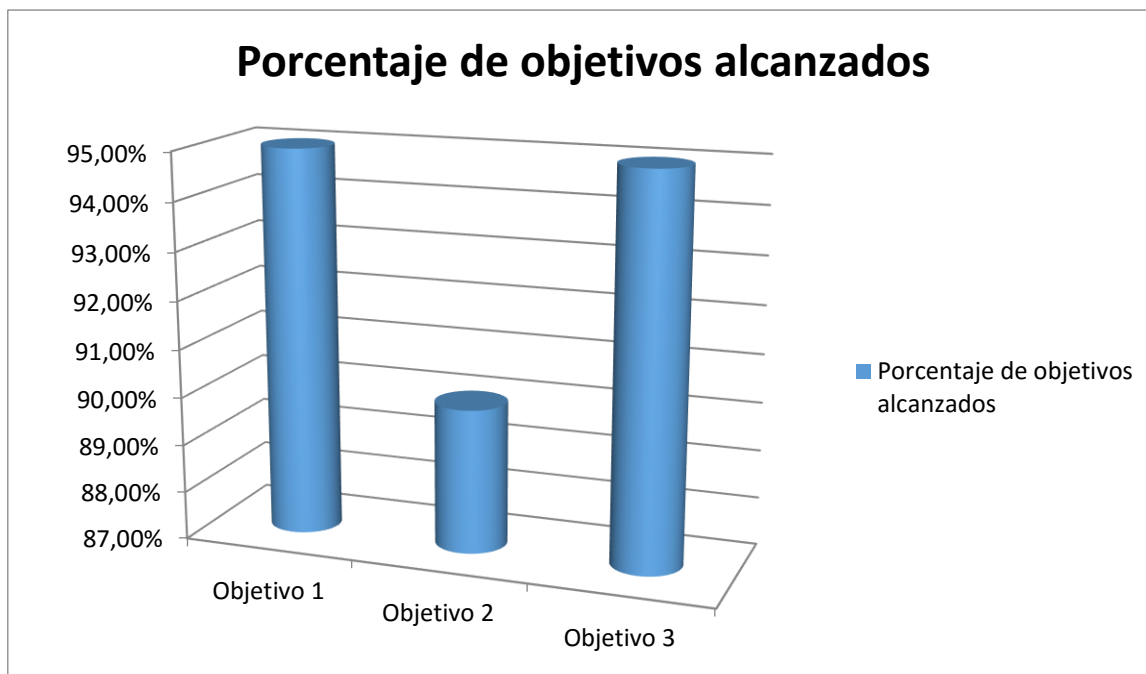
\* Actividad planeada o ejecutada vs actividad lograda: para verificar el número de actividades correspondientes a cada objetivo, también puede dirigirse a los anexos (informe parcial de gestión I Y II).

Los objetivos específicos del proyecto de intervención se han cumplido satisfactoriamente. El objetivo 1 ha permitido que haya mayor concientización en los miembros de leljuvenil acerca de la importancia de la comunicación asertiva para que las relaciones interpersonales sean pacíficas y armónicas, los beneficiarios del proyecto, entendieron que muchas de las situaciones conflictivas se generan por malentendidos o expresiones de comunicación fuera de contexto que hacen que las relaciones entre las personas involucradas sea violenta verbal o físicamente. Para confirmar esta evaluación, se ha dispuesto como fuente de verificación los informes de las 6 actividades en las que se trabajó el tema de la comunicación asertiva, los cuales se han incorporado en los anexos de este informe final.

De igual manera, se ha logrado cumplir con el objetivo específico 2. Los miembros de leljuvenil han reflexionado acerca de la tolerancia y el respeto por la diferencia, evidenciando actitudes, gestos, comportamientos y mensajes que propugnan por el respeto de las personas, de sus personalidades e identidades, de sus capacidades, etc.

Finalmente, el objetivo específico 3 ha alcanzado el estatus de cumplido. Las actividades que se desprenden de este objetivo, fueron ejecutadas y logradas, es decir, además que se realizaron, se pudo alcanzar el objetivo de cada actividad. Esto, ha provocado que los miembros de leljuvenil se hayan concientizado de la necesidad del trabajo en equipo. Según los informes de actividades en las que se promovió el trabajo en equipo y las motivaciones grupales, se ha evidenciado que la organización ha comprendido que el trabajo en equipo es importante para la consecución de los objetivos organizacionales. Los miembros de leljuvenil poseen iniciativa para trabajar en equipo. Ver anexo: informes de actividades sobre el trabajo en equipo, las motivaciones y la interacción.





## 2.1 EVALUACIÓN DE ESTRATEGIAS

| SIMBOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN DE ESTRATEGIAS |                        |   |
|--|------------------------|---|
| Estado                                     | % actividades logradas | Porcentaje de cumplimiento de estrategias |
| Cumplida                                   | 70% a 100%             | 70% a 95%                                 |
| Medianamente cumplida                      | 50% a 60%              | 55% a 69%                                 |
| No hubo cumplimiento significativo         | 0% a 40%               | Menor a 54%                               |

Fuente: elaboración propia

### EVALUACIÓN DE ESTRATEGIAS

| N.º | Estrategia                                      | Indicador   | Criterio de Calidad   | % Cumplimiento   |
|-----|---|---|---|--|
| 1   | Comunicación asertiva para la cohesión de grupo | A marzo de 2016 el 90% de los miembros de LEL JUVENIL se encuentran sensibilizados en el mejoramiento de las relaciones interpersonales y la comunicación asertiva. | Sensibilización en el mejoramiento de las relaciones interpersonales y la comunicación asertiva | *Actividad planeada vs actividad lograda (6 vs 6)<br>95%<br><b>Cumplida</b><br>Ver anexos: informes de |

|   |   |  |   |  |
|---|---|--|---|--|
|   |   |  |   | actividades de comunicación asertiva   |
| 2 | Aprendiendo a convivir en la organización     | A Marzo de 2016 un 90% los miembros de LEL JUVENIL, se encuentran motivados, en adquirir habilidades para la vida, actitudes y valores para el trabajo en equipo.  | Motivación y valores para el trabajo en equipo  | *Actividad planeada o ejecutada vs actividad lograda (2 vs 2)<br>90%<br><b>Cumplida</b><br>Ver anexos: informes de actividades sobre la tolerancia y el respeto por la diferencia  |
| 3 | Cooperar para avanzar en el trabajo en equipo | A Marzo de 2016 un 90% de los miembros del LEL JUVENIL, habrán incrementado el sentido de pertenencia con la organización, a través del desarrollo de sus capacidades y relaciones interpersonales, y por ende mejorando la convivencia entre ellos. | Concientización para la cooperación y la convivencia en la relación interpersonal en la organización. | *Actividad planeada vs actividad lograda (14 vs 14)<br>95%<br><b>Cumplida</b><br>Ver anexos: informes de actividades sobre el trabajo en equipo, las motivaciones y la interacción |

\* Actividad planeada o ejecutada vs actividad lograda: para verificar el número de actividades correspondientes a cada objetivo, puede dirigirse también a los anexos (informe parcial de gestión I Y II).

Los indicadores de estrategias poseen el mismo alcance de porcentajes que los indicadores de objetivos, esto es posible, ya que el logro de las actividades es igual, sin embargo existen diferencias entre estos indicadores, y debido a que las estrategias permiten alcanzar el logro de los objetivos, se puede plantear que estos indicadores aunque se sustentan en las mismas actividades logradas, sus logros son diferentes. En los reportes o informes de actividades realizadas, se puede evidenciar claramente los logros que se tuvieron con el desarrollo de la actividad, allí claramente se puede observar la distinción que se hace entre un logro y otro, esto en clave del objetivo de la actividad. (Para verificación puede remitirse a la relación técnica de anexos y consultar el anexo de informes de actividades por estrategias).

El cumplimiento del objetivo general se encuentra mediado por el cumplimiento de los objetivos específicos, al haber un cumplimiento en todos los objetivos

específicos, se puede plantear que el objetivo general se ha cumplido en un 193.3%, lo cual quiere decir que, en expresiones generales se ha logrado mejorar la convivencia por medio del fortalecimiento de las relaciones interpersonales de los miembros de la asociación Laboratorio de Emprendimiento y Liderazgo Juvenil (LEL JUVENIL).

### 3. REFLEXIÓN ACADÉMICA SOBRE EL PROCESO DE PRÁCTICA

Al hacer este ejercicio de forma consciente, me encuentro con la motivación de dejar plasmada parte de las vivencias adquiridas en el proceso de aprendizaje, mediado por el conocimiento académico adquirido durante estos 4 años y medio y, especialmente, en este último laxo de tiempo.

Es importante pensar las organizaciones de la sociedad civil como parte fundamental en la construcción del territorio que permite de alguna u otra manera mitigar algunas de las estelas que deja la cuestión social, como la exclusión de las poblaciones históricamente vulneradas, y las desigualdades e inequidades sociales. Por tanto, analizar el funcionamiento, la forma como nacen, las dinámicas en las que se encuentran inmersas tanto en lo interno como en lo externo, y la manera como se sostienen o no en el tiempo, son un reto para la comprensión, el conocimiento y la intervención desde el Trabajo Social, realizando grandes aportes en pro de la reconfiguración de algunas miradas del horizonte social que tienen los que están al frente de estas.

En este sentido, es importante mirar la asociación Laboratorio de Emprendimiento y Liderazgo Juvenil (LEL JUVENIL) como una asociación que hace parte de las organizaciones de la sociedad civil, y en la misma lógica comprendida como un

“(…) espacio de intercooperación con el sector público y el privado. Para el profesor Guerra, el tercer sector se define como un conjunto de organizaciones autónomas de la sociedad civil, fundadas y constituidas con el objeto de producir bienestar, inspiradas en valores solidarios, cuyas eventuales ganancias monetarias no se dividen entre los asociados” (Álvarez Juan, 2005)

---

<sup>1</sup> El porcentaje de cumplimiento del objetivo general se calcula a partir del promedio de cumplimiento de los objetivos específicos. Favor remitirse al cuadro de evaluación de objetivos e indicadores para comprobar cada porcentaje de cumplimiento.

## **El aporte de Trabajo Social a organizaciones de la sociedad civil: ¿Por qué desde la Gerencia Social?**

En primer lugar, vale la pena destacar que la gama de conocimientos adquiridos a lo largo de la carrera permiten ir diseñando el tipo de profesional que se quiere ser, y la forma como se orientará el accionar profesional. Además, ese aprendizaje me impulsó a interesarme por el funcionamiento de las organizaciones de la sociedad civil, y la forma como de alguna u otra manera, mitigaba algunas de las manifestaciones de la *cuestión social*, logrando apoyar responsabilidades del talante Estatal.

Por ello, animado por obtener un conocimiento más cercano acerca de este tipo de organizaciones de la sociedad civil, hice mi incursión a finales del 2012 como miembro y socio fundador de la Asociación Laboratorio de Emprendimiento y Liderazgo Juvenil (LEL JUVENIL); lo que me permitió iniciar un proceso de cierta manera empírico, empapándome de la realidad y la vivencia del mismo.

Lo anteriormente descrito, sirvió como base a la hora de orientar la escogencia de mi agencia de práctica y el posible enfoque que le daría a este proceso, lo primero resultó fácil, ya que al haber un numero interesante de agencias pude escoger la que desde mi perspectiva sería la mejor, y por qué no, fortalecer lo propio. Lo segundo es complicado porque se puede, en un buen sentido, tener un contexto previo de la situación, pero posteriormente es el ejercicio académico y la realidad contextual, las que van determinando cual es el paso a seguir.

Es así, como el Trabajo Social puede llegar a intervenir en la línea de gerencia social, el fortalecimiento organizacional por medio de la implementación del modelo socio educativo propuesto por Lorena Molina (1994), el cual consiste en una acción educativa de información y formación a partir de problemas significativos para los actores involucrados, mediante procesos de concientización, de capacitación, de movilización de recursos personales, grupales, e institucionales, para el mejoramiento de la convivencia en las relaciones de los sujetos, la comunicación entre estos, el trabajo en equipo, y las motivaciones e intereses grupales. Los actores reconstruyen su realidad y configuran estrategias de acción orientadas a participar en la toma de decisiones, para contribuir a transformar su realidad y con ello acceder a una mejor calidad de vida. (Lorena Molina 1994, pg 5,6) a su vez, en este tipo de intervenciones se pueden tomar aspectos a partir de los planteamientos de la animación Socio cultural de Sepúlveda que plantea la retro alimentación dialógica desde los diferentes campos del conocimiento sobre los procesos y falencias que se plantean en el ámbito organizativo y en este caso a lo referido a las relaciones interpersonales y la convivencia.

El modelo socio educativo se puede implementar desde la educación no formal en el ámbito de la convivencia, esto se puede hacer desde la profesión del Trabajo Social la cual cuenta con los fundamentos necesarios en materia educativa para poder intervenir en una situación como la que en estas organizaciones se suele presentar. Generar el proceso de concienciación del individuo requiere de intervención profesional y aún más de tipo educativo, debido a que esta permite modificar conductas no solo a nivel individual sino también colectivo y facilita elementos que fomenten la comunicación entre los sujetos.

### ***El choque entre los conocimientos previos y el real ejercicio académico desde Trabajo Social.***

Quizás, lo que ha hecho más interesante este ejercicio de práctica académica, es poder confrontar por cuenta propia, que la realidad desde la mirada de las Ciencias Sociales no es uni-funcional, no es estática ni rígida, por el contrario ésta es cambiante y diversa. Y traigo a colación este hecho por la doble connotación que tuvo en un principio mi ubicación en LEL JUVENIL como asociado-trabajador y estudiante en práctica, lo que al inicio, generó dificultades de interpretación y posicionamiento de mi parte.

Tales dificultades se presentaron, debido a la creencia que como asociado tenía de un panorama de la organización que me permitiría orientar la intervención, lo cual era un error que en su momento pudo costar el semestre académico.

En dicho proceso de ejercicio de práctica se pudo contar con la asesoría permanente de los asesores de la universidad, lo cual posibilitó orientar de una mejor manera los productos académicos, los cuales estaban enmarcados en el campo de la Gerencia Social y el fortalecimiento de las relaciones del grupo como base fundamental del mismo, y no en la formulación de la plataforma estratégica, la cual era la idea preconcebida que tenía de la práctica.

Teniendo en cuenta lo anteriormente descrito, el proyecto de intervención comenzó su marcha de manera paulatina, consciente, y direccionada a cumplir los objetivos trazados en pro del fortalecimiento de la organización. Pero no todo se da de la forma estrictamente diseñada, ya que existen elementos contextuales que condicionan la intervención como la disponibilidad de tiempo de los participantes en las actividades, haciendo que la capacidad de sortear las dificultades salga a relucir. Estas dificultades, se dieron en razón de la dinámica en la que se mueve LEL JUVENIL, ya que al ser una organización conformada por jóvenes en su gran mayoría trabajadores, hizo que muchas de las acciones que se planearon para

fortalecer el grupo fueran de nuevo planeadas. Además, la connotación de ser jóvenes de diversa cosmovisión y en distintos procesos de formación académica superior, hacía aparecer un grado de dificultad en el posicionamiento de la relevancia del accionar desde el Trabajo Social para la organización, esto significó un reto importante.

Gracias a la batería metodológica y conceptual adquirida en los procesos de formación académica, se pudo desarrollar acciones de corte dinámico, reflexivo y crítico alrededor de cómo se estaban llevando a cabo los procesos en la organización, lo que permitió trabajar temas como: la motivación, comunicación asertiva, trabajo en equipo y cohesión grupal. Estas acciones facilitaron un encuentro dialógico entre los miembros de la organización, donde se retomaron aspectos del plano personal que a su vez reforzaron lazos emocionales que estaban un poco dispersos, quizás por lo instrumental que se vuelve posicionar una organización y buscar una sostenibilidad de la misma, que permita que se sigan llevando acciones en pro de la población joven.

Estos encuentros y desencuentros que se dieron alrededor del proceso de práctica, dan la posibilidad de ir creciendo en el plano personal, y obviamente en lo académico y como futuro profesional; pero sobre todo permiten posicionar al Trabajo Social, como una profesión que tiene diferentes matices y campos de intervención y que además se encuentra diseñada para darle la posibilidad a su ejecutor, de configurarla y reconfigurarla de acuerdo al aprendizaje obtenido en cada intervención, ya que solo no se beneficia el profesional, sino también los actores sociales que la vivencian.

#### **4) EVALUACIÓN DEL PROCESO**

##### **Institución**

Desde la Asociación Laboratorio de Emprendimiento y Liderazgo Juvenil (LEL JUVENIL) se llevó a cabo una intervención que siempre estuvo mediada por la disposición, en un primer lugar desde sus directivas y posteriormente desde los miembros tanto asociados como contratistas.

En cuanto a las condiciones locativas para el desarrollo de los encuentros, se puede decir que estaban dadas, o respectivamente se adecuaba teniendo en cuenta la actividad a desarrollar.

##### **Coordinadora institucional**

En cuanto a este tema, quiero destacar que la persona que en un primer momento estaba acompañando mi proceso de práctica contaba con una total disposición mental para coordinar mis acciones en la organización, pero no contaba con

disposición de tiempo para llevar a cabo dicho proceso, ya que ella era la coordinadora de todos los proyectos que se ejecutaban, y quizás por ello no le alcanzaba el tiempo.

Lo anteriormente mencionado hizo que se presentara un vacío en ese aspecto, que posteriormente con el cambio de coordinación y el acompañamiento más cercano de la nueva persona encargada y los dos apoyos institucionales (Psicóloga, Socióloga y Dr ejecutivo de la organización), se pudiera reorientar el proceso, permitiendo así que desde la organización se estuviera al tanto del desarrollo metodológico de la práctica como el operacional.

### **Coordinación prácticas U de A.**

En este sentido no hubo ninguna dificultad, ya que la profesora Juliana fue clara desde el inicio y buscó los campos de prácticas existentes en la región, y además nos permitió realizar acercamientos con algunas instituciones que no estaban dentro de su base de datos, para posteriormente concretar los posibles campos.

### **Asesoría académica.**

En cuanto a la asesoría, se destaca la posibilidad de contar con una amplia gama de profesionales en Trabajo Social que desde sus diferentes miradas le aportaron un granito de arena a este proceso.

En este proceso de asesoramiento hubo momentos en los que por diferentes factores contextuales algunos estudiantes estuvimos atravesando por momentos personales un poco difíciles, pero que gracias al apoyo de los profesores se pudo orientar y reorientar en favor del bienestar de los estudiantes, por lo cual este hecho es importante destacarlo.

### **Autoevaluación.**

En este aspecto tan subjetivo quisiera darle un viraje más objetivo, ya que muchas veces se tiende a ser muy noble con la propia calificación. Por tanto quiero comenzar diciendo que el inicio de mi proceso fue un tanto dificultoso por el hecho de querer ejecutar mi práctica a partir un diseño mental preestablecido y planeado, por ello mi desempeño fue poco eficiente.

Esta situación fue cambiando a medida que la práctica fue avanzando y que las asesorías académicas fueron surtiendo el efecto esperado, además de contar con el acompañamiento de algunos amigos de la carrera que también aportaron al proceso. Finalmente logré encarrilar los pensamientos, las acciones y las metas establecidas para poder cumplir de la mejor manera hasta el momento.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Álvarez Juan (2005). *Aporte al desarrollo de las redes sociales*. Ponencia presentada en el I encuentro de investigadores sobre el tercer sector. Universidad Nacional de Colombia-Bogotá.

Sepúlveda Mónica y otros. (2008) *Animación Socio Cultural Juvenil Del quehacer a la Praxis*, Editorial, Escuela de Animación Juvenil.

Molina Lorena, Romero Maria. (1994) Modelos de atención social en la práctica profesional de trabajo social. Recuperado 10-11-15, sin dato, Sitio web: <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/congresos/nac/cr/cr-con-04-23.pdf>

Ander E. Ezequiel (1995). *Diccionario del trabajo social*. Buenos Aires: lumen.

Ávila Francisco (2007). *El concepto de Poder en Michael Foucault*. Revista de Filosofía A parte Rei.

Acción Social (2008). Agencia Presidencial para la Acción Social, Programa presidencial contra la producción de cultivos ilícitos. Recuperado el 28-05-2015 en <http://www.dps.gov.co/documentos/Convenios/ESTUDIO%20PREVIO%20FUPAD.pdf>

Cruz, A., Vásquez, B., Gómez, C., Barragán, G. Et al. (2007). *Cartilla sobre Asociaciones, Corporaciones, Fundaciones y Redes de Voluntariado*. Bogotá Colombia. Imprenta Nacional de Colombia.

Diagnóstico Regional Participativo de la Subregión del Bajo cauca Antioqueño. Informe Desarrollo Rural Integral con enfoque territorial (2013.) Fundación el cinco.

DINÁMICAS DEL CONFLICTO ARMADO EN EL BAJO CAUCA ANTIOQUEÑO Y SU IMPACTO HUMANITARIO ENERO DE 2014. Fundación Ideas para la Paz-USAID Pág. 27. Recuperado el 01-06-2015 en <http://cdn.ideaspaz.org/media/website/document/52efd828c4cbe.pdf>

Memorias 2005 Colombia. Recuperado el 01-06-2015 en <http://oim.org.co/publicaciones-oim/publicaciones-generales/2134-memorias-oim-colombia-2005.html>)



Plan Colombia: información obtenida del sitio web de la embajada de Estados Unidos en Bogotá D.C. Colombia. Recuperado el 01-06-2015 en <http://spanish.bogota.usembassy.gov/pcolombia004.html>

Programa Jóvenes rurales emprendedores del SENA Cauca (2011). Recuperado el 01-06-2015 en <http://jovenesruralesemp.blogspot.com/>

Recuperado el [http://www.ard.org.co/adam/biblioteca/reportes-trimestrales/InformeTrimestral5\\_2007.pdf](http://www.ard.org.co/adam/biblioteca/reportes-trimestrales/InformeTrimestral5_2007.pdf) 2 de junio de 2015

Elementos para el mapeo de actores sociales y el diseño de estrategias Para el desarrollo del plan de acción en Proyecto Ciudadano (sin dato de fecha) recuperado el 8 de abril de 2015 <http://www.fundacionpresencia.com.co/media/Mapeo%20de%20actores%20sociales.pdf>

## RELACIÓN TÉCNICA DE ANEXOS

**Anexo 1** Contextualización

**Anexo 2** Diagnóstico

**Anexo 3** Proyecto de intervención

**Anexo 4** Informe de gestión 1

**Anexo 5** Informe de gestión 2

**Anexo 6** Artículo

**Anexo 7** informe actividad: Cohesión grupal: ¿quiénes son?

**Anexo 8** informe actividad: Relaciones interpersonales para el trabajo en equipo

**Anexo 9** informe actividad: Aprendiendo a ser asertivos

## Contextualización

El Bajo Cauca es una de las 9 subregiones de Antioquia, está ubicada al norte del departamento, por años este territorio ha sido afectado por el conflicto que vive el país y el narcotráfico, esto ha generado gran deterioro de los tejidos sociales que venían surgiendo como alternativa de construcción de ciudadanía en las diferentes comunidades de los 6 municipios.

Por tal motivo, el Estado colombiano vio necesaria la implementación de acciones encaminadas a intervenir dichas zonas afectadas a través del Plan Colombia<sup>2</sup> puesto en marcha en el año 2000 con ayuda de la cooperación internacional, especialmente de Estados Unidos. El apoyo de este plan, consistió en 5 grandes ejes los cuales fueron: mejoramiento del fortalecimiento del Estado y el respeto por los Derechos Humanos, expansión de las operaciones antinarcóticos, Desarrollo económico alternativo, aumento de la interceptación en Colombia y en la región, y asistencia a la Policía Nacional de Colombia. Así, con esta intervención comienza el apoyo de la cooperación internacional en Colombia.

Para el año 2005, las zonas donde se empezó a erradicar cultivos ilícitos, fueron provistas de apoyo para la promoción de proyectos productivos sostenibles que revirtiesen prácticas ilícitas e insostenibles de producción. El apoyo provino de USAID a través de ARD Inc. (Associates in Rural Development Inc.) impulsando el programa ADAM (Áreas de Desarrollo Alternativo a Nivel Municipal) en los municipios afectados por el conflicto y el narcotráfico. Con este programa, se buscó “desarrollar e implementar un programa de desarrollo alternativo sostenible, dirigido a los mercados, con el fin de promover la erradicación de la coca y amapola donde (existían) y de manera igualmente importante, impedir su cultivo en áreas rurales vulnerables pero aun libres de cultivos ilícitos.” (ARD, 2007) Otro actor clave y fundamental que ayuda a contextualizar la situación de los jóvenes y la asociatividad de estos, es la Organización internacional para las migraciones, la cual en el año 2005 comenzó a intervenir a los jóvenes y la situación de exclusión provocada por la discriminación positiva en las poblaciones que estuvieron sumidas en el conflicto. El trabajo que se realizó fue alrededor del “apoyo a las iniciativas juveniles en el tema de emprendimiento, y el trabajo con instituciones educativas fortaleciendo los gobiernos escolares.” (OIM, 2005) (OIM, (2005).

Al tener en cuenta la intervención de la OIM y su trabajo con los jóvenes, comienza a mirarse al joven como sujeto que tiene capacidades, iniciativas, emprendimiento y que al igual que los adultos, estos también fueron víctimas del conflicto armado.

---

<sup>2</sup>Plan Colombia: información obtenida del sitio web de la embajada de Estados Unidos en Bogotá D.C. Colombia. Recuperado el 01-06-2015 en <http://spanish.bogota.usembassy.gov/pcolombia004.html>

Esto, demarcó imperiosamente el trabajo con jóvenes, aun así, el Gobierno Nacional de turno para los años 2008 y 2009, siguió dando prioridad a la población general excluyendo así los jóvenes de estas poblaciones que conforman el Bajo Cauca Antioqueño y más específicamente Caucasia. La acción Estatal y el lineamiento de trabajo fue alrededor de “la promoción del desarrollo de proyectos productivos para revertir las prácticas ilícitas e insostenibles de producción y que propendan por el establecimiento de una base social, económica, y cultural lícita y sostenible a largo plazo” (Acción Social, 2008)

Además desde la institucionalidad existente en ese entonces, no se desarrollaban acciones que permitieran el desarrollo de las distintas capacidades que poseía y que posee el sector juvenil, lo que a la postre se fue configurando en un ambiente negativo donde se invisibilizaba la necesidad de trabajar con los jóvenes, en su reconocimiento total y particular de víctimas y la necesidad de ser reconocidos como parte importante dentro de las poblaciones azotadas por el conflicto armado.

Frente a los hechos violentos que para 2009 y 2010 se presentaron en el Bajo Cauca, y cuyos actores importantes para las estructuras delictivas al margen de la ley fueron los jóvenes<sup>3</sup>, se vio la importancia de fortalecer la oferta institucional para los jóvenes con el fin de evitar el alistamiento en grupos de bandas criminales que empezaron a operar luego de las desmovilizaciones de las “Autodefensas Unidas de Colombia” (AUC), las cuales daban una opción de supervivencia a dicha población, esto como consecuencia de la intervención que el Estado no ha realizado de manera progresiva y sistemática sobre esta población.

En respuesta a lo anterior, se puede observar el apoyo de la institucionalidad del Estado en favor de los jóvenes para los años 2010-2011 quienes fueron reconocidos como población beneficiaria del programa “jóvenes rurales emprendedores”<sup>4</sup>, operado a través del SENA Caucasia y que buscaba el fortalecimiento de la productividad de jóvenes del área rural de este municipio. Es evidente que este apoyo, no supe las necesidades ni las demandas de la población joven de este municipio, pero da cuenta del “mover” de jóvenes que se encuentran inquietos por explotar sus capacidades pero que no cuentan con los recursos y medios, ni las condiciones sociales y económicas que se requieren para dicho propósito.

El panorama es aún más desolador, según el diagnóstico realizado por LELJUVENIL acerca de la situación de los jóvenes del municipio de Caucasia en el año 2015, dentro de sus conclusiones se explicita que los jóvenes de este municipio

---

<sup>3</sup> DINÁMICAS DEL CONFLICTO ARMADO EN EL BAJO CAUCA ANTIOQUEÑO Y SU IMPACTO HUMANITARIO ENERO DE 2014. Fundación Ideas para la Paz-USAID Pág. 27. Recuperado el 01-06-2015 en <http://cdn.ideaspaz.org/media/website/document/52efd828c4cbe.pdf>

<sup>4</sup> Programa Jóvenes rurales emprendedores del SENA Caucasia (2011). Recuperado el 01-06-2015 en <http://jovenesruralesemp.blogspot.com/> 20

sufren una problemática fuerte y profunda, que se encuentra generando problemas de orden social, económico, político, educativo, y cultural en relación a los mismos. El problema planteado en este diagnóstico, devela que existe insuficiente oferta institucional para los jóvenes y que por consiguiente no logra satisfacer las necesidades y las demandas de estos.

Frente a lo anterior, es evidente pensar que una de las formas para fortalecer la oferta institucional es la articulación de las mismas, ya que esto permite la unión de esfuerzos que hace mucho más visible el accionar del Estado, y no solo esto, también es necesaria la participación de sectores solidarios que promueven la participación de los jóvenes, para que con ellos mismos se pueda planificar las estrategias con las cuales se va a abordar a dicha población.

Con relación a los sectores solidarios “Casi en la totalidad de los países de América latina, el sector solidario (o sector social) tiene un desarrollo lento e incipiente, autónomo del estado y las políticas públicas. Su desarrollo se fundamenta en los procesos de organización obrera derivados de la revolución industrial, que implicó la llegada a la región de trabajadores inmigrantes, especialmente europeos, con ideologías anarquistas o de pensamiento social cristiano” (Cruz y otros. p 7. 2007). Mientras que en Colombia estaban asociados a la colonia y la relación que establecía la iglesia y el imperio español mediante sus acciones filantrópicas en aquella época.

Teniendo en cuenta este recorrido histórico:

“Entre 1956 y 1985 se crearon la mayor parte de asociaciones, fundaciones y corporaciones (59%), encontraron como período de mayor crecimiento la década de mediados de los años setenta, en el que aparece 60% del total de las organizaciones. Hasta 1960, la proporción de instituciones de protección con un enfoque asistencial era mayoritaria, con un 49%, seguidas por las de prestación de servicios, con un 18.4%. Entre 1961 y 1980 se inicia el crecimiento de organizaciones orientadas al desarrollo con un 25%, creciendo desde la década de los años ochenta al 45.4% (villar, 2000). Posteriormente la constitución de 1991 varió normativamente el concepto de estado, consagrando el estado social de derecho y la democracia participativa. Sobre el principio de soberanía, que “reside exclusivamente en el pueblo, del cual emana el poder público. El pueblo ejerce en forma directa o por medio de sus representantes” (art. 3, constitución Política de Colombia, 1991), se orientó la democracia participativa y se creó un espacio legal para que la sociedad civil participara en los procesos de orientación, gestión y control de las políticas públicas. (Cruz y otros. p 20. 2007)

Como se menciona al final del anterior párrafo, ya en la constitución de 1991 se orientaron directrices normativas para el funcionamiento y operatividad de las

organizaciones sociales sin ánimo de lucro. Entre los cuales están los siguientes artículos: 38, 58, 103, 333 y otros.

Pero además el “decreto reglamentario 427 de 1996: Plantea que las personas jurídicas sin ánimo de lucro (según artículos 40 a 45 y 143 a 148 del 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” (Cruz y otros. p 24. 2007).

A continuación mostraremos un cuadro que especifica las disposiciones legales y la vigilancia de las entidades mencionadas en el apartado anterior.

| ENTIDAD SIN ÁNIMO DE LUCRO  | PERSONERÍA JURÍDICA   | VIGILADA POR  | DISPOSICIONES LEGALES   |
|---|---|---|---|
| 1. Asociaciones, corporaciones, fundaciones e instituciones de utilidad común; gremiales; de beneficencia; profesionales; juveniles; sociales; democráticas y participativas; cívicas y comunitarias; de egresados; promotoras de bienestar social y ayuda a indigentes; drogadictos e incapacitados (salvo las empresas privadas del sector salud); clubes sociales. | En los departamentos puede suspenderla o cancelarla el gobernador.<br>En Bogotá, D. C. puede suspenderla o cancelarla el Alcalde Mayor (Oficina de Personas Jurídicas). | En los Departamentos: el gobernador.<br>En Bogotá, D. C. el Alcalde Mayor, a través de la Oficina de Personas Jurídicas | Ley 22, de 1987<br>D. 1318 de 1988 (Pres. Rep.)<br>D. R. 1529 de 1990 (Pres. Rep.)<br>D. 525 de 1990 (Pres. Rep.)<br>D. Distrital 059 de 1991<br>D. 2150 de 1995 (Pres. Rep.)<br>Ley 720 de 2001 y su decreto Reglamentario 4290 de 2005. |

**Fuente:** torrente, Bustamante & cámara de comercio de Bogotá, 2000. Cuadro de entidades sin ánimo de lucro registrables ante cámara y comercio. Actualización. 2006: coordinación organizaciones solidarias de desarrollo – dansocial.

Teniendo en cuenta tanto el recorrido histórico, como las disposiciones legales que reglamentan al tercer sector solidario (asociaciones, fundaciones, corporaciones), se puede decir que el municipio de Cauca poseen el número de asociaciones legalmente constituidas en Cauca según el diagnóstico<sup>5</sup> realizado por fundación “elcinco” (2013) es de 70, de estas, ninguna son asociaciones de jóvenes o que su objeto social se enfoque en estos. El apoyo otorgado desde la administración local y departamental ha sido hacia juntas de acción comunales, negritudes, mujeres y discapacitados, en lo que respecta a capacitaciones en tramitación legal, asesorías en formulación y ejecución de proyectos productivos de caucho, cacao, y sacha inchi, y la otorgación de créditos del banco agrario.

Esto, muestra la exclusión de las iniciativas de los jóvenes en tanto no hay disposición de parte de la administración local y departamental para apoyar

<sup>5</sup> Diagnóstico Regional Participativo de la Subregión del Bajo cauca Antioqueño. Informe Desarrollo Rural Integral con enfoque territorial (2013.) Fundación el cinco. página 96

fuertemente las propuestas de los jóvenes encaminadas hacia productividad, emprendimiento, liderazgo y construcción de ciudadanía.

En la actualidad en Caucasia solo dos organizaciones de jóvenes están legalizadas las cuales son (LEL JUVENIL en 2014 y ASOLEF en 2015). Además están surgiendo algunos grupos de jóvenes con intención de legalizarse como organizaciones sociales, ejemplo de ello es el grupo “Levántate y Cambia” que tiene esta intencionalidad, pero debido a los tramites que esto acarrea y a las responsabilidades fiscales que conlleva, ha demorado su legalización, aunque esto no ha impedido el desarrollo de sus prácticas juveniles.

Teniendo en cuenta el panorama caucasiense anteriormente esbozado a finales de 2012 surge el Laboratorio de Emprendimiento y Liderazgo Juvenil (Lel Juvenil), como una organización que visibilizó la necesidad de articular procesos en la región, que estuvieran encaminados al liderazgo social, emprendimiento productivo y la construcción de ciudadanía, enfocado y liderado por la población joven. Desde entonces se ha venido desarrollando acciones para fortalecer la participación de los jóvenes en las decisiones más importantes en su territorio, lo cual se ha desarrollado a través del apoyo a la conformación de organizaciones juveniles teniendo en cuenta los principios de liderazgo juvenil, emprendimiento y construcción de ciudadanía.

En su génesis se lideraron intensos debates al interior de la organización y alrededor de las intencionalidades que se buscaba con la misma, además de la forma como se quería acompañar los procesos de liderazgo y la resonancia que pudiera tener un tipo de entidad con tal aspiración en el territorio.

Además de lo anterior las discusiones también se centraban en la forma como se pretendían establecer las relaciones con la institucionalidad, que a la postre facilitara de alguna manera el cambio en los imaginarios de estas entidades hacia los jóvenes, y así poder generar intencionalidades que beneficiasen a la población juvenil, no solo de Caucasia, sino de toda la región.

La organización determinó que para mayor impacto y avances de sus propuestas era necesario convertirse en una figura jurídica sin ánimo de lucro, es así como se legalizó la Asociación Laboratorio de Emprendimiento y Liderazgo Juvenil (Lel Juvenil), dividida en tres importantes líneas: Desarrollo Social y Comunitario, Innovación y Tecnología y Desarrollo Agroambiental Sostenible, cada una relacionadas entre sí para fomentar proyectos e ideas innovadoras en beneficio de la población juvenil.

Se estableció que con las líneas determinadas se podría lograr un mayor alcance en la región, y la materialización de los sueños que llevaron a la creación de esta institución.

Esta entidad ha desarrollado eventos importantes en el Bajo Cauca como lo son:

- 2 Foros de Acceso a la Educación Superior.
- Un conversatorio con líderes juveniles sobre la ley 16 22 de 2013 o Estatuto de Ciudadanía Juvenil.
- La primera feria subregional de la ciencia tecnología e innovación.
- La participación en el encuentro nacional del concurso “Jóvenes Innovando para la Paz”, organizado por el Ministerio del Interior en las ciudades de Bogotá y Girardot. Donde obtuvo uno de los reconocimientos como ganadores con la propuesta “Inter-Actuando para la Paz”.

En la actualidad la organización se encuentra desarrollando el proyecto **“Fortalecimiento de los procesos de liderazgo juvenil y participación ciudadana en el Bajo Cauca”**, el cual pretende dejar una capacidad instalada en los siguientes aspectos: la creación o actualización de las políticas públicas de juventud en los 6 municipios del bajo cauca, crear una red subregional de jóvenes, formación para 120 jóvenes en políticas públicas de juventud por medio de un diplomado, además del desarrollo de una estrategia de comunicación para visualizar y promover unas iniciativas juveniles en temas de salud sexual y reproductiva las cuales fueron beneficiadas en un principio por el Ministerio de Protección Social.

Además de lo anterior, en lo que va corrido del 2015 se encuentran elaborando planes de acción para ejecutar proyectos relacionados con; La participación y la construcción de ciudadanía Juvenil, Emprendimiento Juvenil, Educación Superior, Jóvenes agentes de paz como preparación para el post-conflicto en Colombia, entre otras acciones que generen una participación activa de las y los jóvenes en cada uno de sus municipios. (Iniciativas Juveniles).

También es importante destacar que desde su nacimiento **Lel Juvenil** ha venido cosechando alianzas importantes desde el orden local, regional, nacional e internacional.

Estas alianzas han permitido brindar una imagen que poco a poco se ha ido posicionado en el imaginario colectivo, además de dar posibilidad de que las entidades de los diferentes órdenes se vinculen con algunas de las actividades que estos jóvenes han venido adelantando en el territorio.

Dentro de las organizaciones aliadas o con las cuales tiene interacción Lel Juvenil tenemos:

**A nivel local:** Alcaldías del Bajo Cauca ,jóvenes del Bajo Cauca, Organizaciones juveniles del Bajo Cauca, Oficinas de la juventud del Bajo Cauca, Asomuca (asociación de mujeres de Caucasia), Cámara de comercio, JAC BC (juntas de



acción comunal Bajo Cauca), Remusbac (red de mujeres Bajo Cauca), Red Nudo de paramillo (contiene organizaciones sociales de toda la zona), DSBC (corporación para el desarrollo social del Bajo Cauca), Universidad de Antioquia, Sena Cauca, Cauca medio ambiente, Cooperativa financiera de Antioquia, Cooperativa confiar, Bancolombia.

**A nivel nacional:** Gobernación de Antioquia (Antioquia Joven), Mineros S.A, Gobierno nacional (Min Interior), Consolidación territorial, Colombia joven, Colombia responde.

**A nivel internacional:** USAID, Latinoamérica Emprende.

***Vínculos Lel Juvenil - otras organizaciones juveniles:***

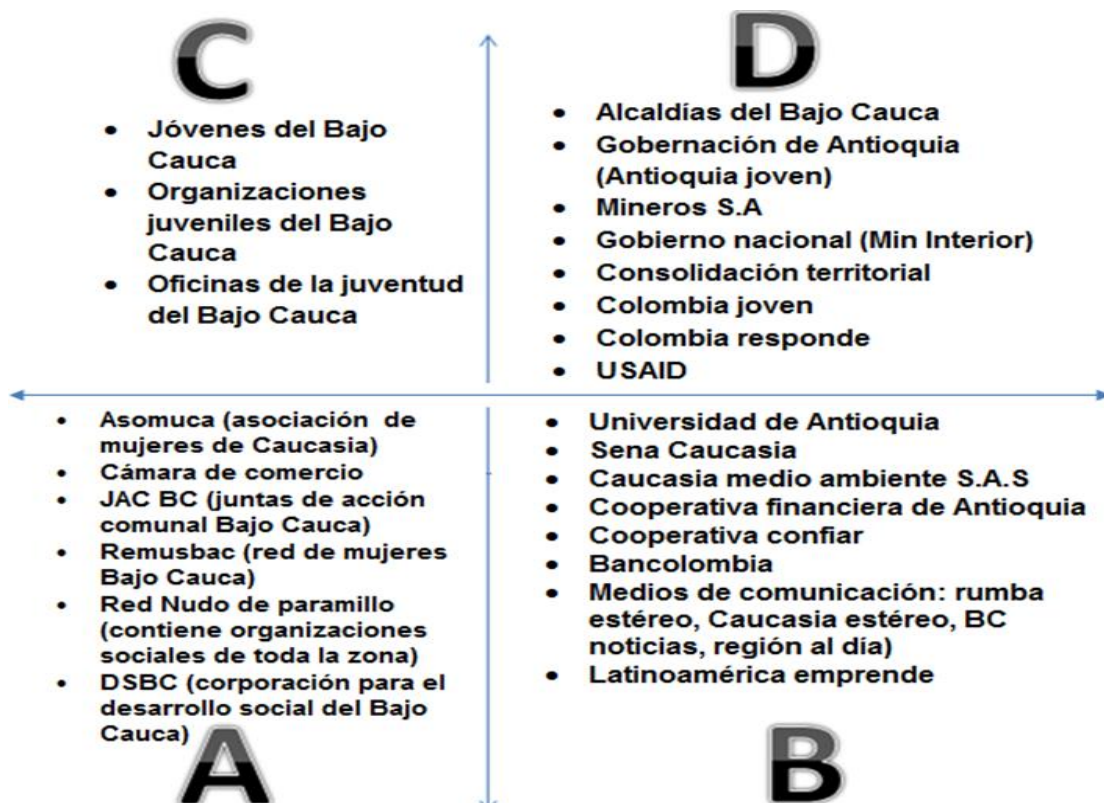
Tiendo en cuenta la naturaleza de esta organización, la misma ha establecido relaciones de conocimiento mutuo o beneficio en algún campo, con las siguientes organizaciones juveniles: Justificar.

- Levántate y cambia (Caucasia)
- Asolef (Caucasia)
- Gestores sociales (Caucasia)
- Sistema nacional de liderazgo (Sena) (Caucasia)
- Nechí actúa (Nechí)

Todo lo anterior permite que Lel Juvenil poco a poco se posicione en la región de influencia de sus acciones.

Las anteriores se verán reflejadas en la siguiente ilustración.

**Mapa de actores**



- A=** Actores que pueden ser importantes pero no determinantes en el proceso  
**B=** Actores que podrían ganar importancia a lo largo del proceso  
**C=** Actores que pueden ejercer influencia y aportar información y opiniones  
**D=** Actores objetivos prioritarios del proyecto

Teniendo en cuenta el mapa de actores destacado en el apartado anterior y Siguiendo con este recorrido, pasamos a conocer el ámbito **político**, entendiendo este desde las relaciones de poder que se establecen en relación a la organización.

Por lo tanto es importante saber que “El poder desde un “Enfoque Foucaultiano” “no es algo que posee la clase dominante; postula que no es una propiedad si no que es una estrategia. Es decir, el poder no se posee, se ejerce. En tal sentido, sus efectos no son atribuibles a una apropiación sino a ciertos dispositivos que le permiten funcionar plenamente. Pero además, postula que el Estado no es de ninguna manera, el lugar privilegiado del poder sino que es su efecto de conjunto” (...). Ávila Francisco, 2007: 9)

Tomado como referencia esto se puede decir que las relaciones que ha establecido LeJovenil, han estado enmarcadas en escenarios donde se destaca el respeto por la institucionalidad, en todos los sentidos y que se presenta esta organización como un ente enmarcado en lo que dice la norma, en este caso el estatuto de ciudadanía juvenil 1622 y otras normas en relación a la juventud.

Además sus acciones están encaminadas a la construcción de ciudadanía y a fomentar espacios de participación para los jóvenes, que permitan que estos tengan acceso al conocimiento normativo, lo que a su vez les dará el entendimiento para poder reclamarle al estado desde un conocimiento de causa.

De este conocimiento de la norma y del contexto le permitió desarrollar a la organización las distintas actividades mencionadas en el recorrido histórico que se hizo de la misma, y que a la postre le dio la posibilidad de ubicarla en el sitio de “privilegio” que ahora ocupa en relación a otras organizaciones de jóvenes similares a esta.

Se hace hincapié en el escenario benéfico en el cual se encuentra **Lel Juvenil**, ya que desde finales de 2014 y hasta finales de 2015 ejecutara el proyecto “Fortalecimiento de los procesos de liderazgo juvenil y participación ciudadana en el Bajo Cauca”, el cual funciona con recursos del gobierno de los Estados Unidos de Norte América por medio del fondo USAID, operado por una entidad de carácter nacional como lo es Colombia Responde.

Además al hacerse ganador de la convocatoria nacional “Jóvenes Innovando para la Paz” del Ministerio del Interior, con la propuesta “Inter-Actuando para la Paz” el pasado mes de noviembre de 2014, también da un golpe de opinión importante a nivel nacional, mostrando las capacidades que posee y demostrando que la organización esta para grandes cosas.

Aunque este es un aspecto fundamental para la organización, también se ha convertido en uno de sus escenarios bastante difíciles, ya que la función fundamental en el proyecto es tratar de suplir en algo, las deficiencias que se generan desde la institucionalidad, específicamente desde los entes territoriales locales (alcaldías) en relación a los asuntos que tiene que ver con los jóvenes, generando en los entes cierto inconformismo porque un tercero realiza la función que en un principio les tocara a estos.

Esta misma situación, aunque en menor grado de dificultad también se evidencia en relación a la interacción con el ente territorial de carácter gubernamental (gobernación), con la cual se tienen una comunicación periódica, pero que genera, en algunas ocasiones algunos inconvenientes porque al desarrollarse desde la organización un proyecto regional de esta envergadura crea la sensación de que no se está cumpliendo desde el sitio del ente gubernamental la tarea de apoyar a los jóvenes de la sub región de manera oportuna.

En cuanto al relacionamiento desde el orden nacional, se cuenta con un canal de comunicación cordial con el Estado que permite que estos conozcan las acciones que se están llevando a cabo en pro de los jóvenes, para generar escenarios de participación juvenil. Aunque el apoyo desde lo discursivo es bastante interesante en su materialización económica para desarrollar las acciones es poca, y debido a

esto organismo internacionales se encuentran financiando gran parte de la puesta en marcha que se desarrolla en la sub región.

Por lo anterior, es importante destacar que el funcionamiento de la organización en cuanto al motor económico, entendiendo la economía como economía “administración recta y prudente de los bienes. Disciplina que se ocupa del estudio de la riqueza y de la estructura de los bienes de una comunidad, país o región y de plantear directrices y soluciones ante las situaciones que afectan los procesos involucrados con esta.” (Ezequiel, A, 1995), ha sido bastante complicado ya que la puesta en marcha inicial fue financiada por los miembros de la organización, con lo dificultades que esto genera, ya que estamos hablando de jóvenes que en su mayoría son estudiantes en formación de instituciones de educación superior o recién egresados de las mismas.

Vale la pena destacar que estos recursos tanto del orden nacional como del internacional, esta supeditados al cumplimiento de unas acciones específicas enmarcadas en relaciones contractuales y que no representan una ganancia neta económica para la organización aunque su beneficio se ve representado en los enseres de oficinas y el reconocimiento por la labor realizada.

Además es importante indicar que la organización Laboratorio de Emprendimiento y Liderazgo Juvenil (LeJ Juvenil), debe seguir en la gestión de recursos que permitan hacerla sostenible .e la línea del tiempo. En la actualidad estos jóvenes se encuentran elaborando un plan presupuestan para planificar los desafíos a los cuales se verán enfrentados prontamente.

Por último, es importante dilucidar el poco apoyo de las entidades estatales a las organizaciones del tercer sector solidario y mucho menos a las que trabajan con jóvenes, por lo cual desde el Trabajo Social se deben orientar acciones que permitan poder poner en función todos los conocimientos hacia este sector y fortalecerlo.

## DIAGNÓSTICO

### 1. Memoria metodológica

La pregunta orientadora que permitió guiar el desarrollo del diagnóstico desde los lineamientos del Laboratorio de Emprendimiento y Liderazgo Juvenil (LEL JUVENIL), fue: **¿En qué condiciones organizacionales se encuentra la asociación LEL JUVENIL para aportar al desarrollo de las capacidades de los jóvenes del municipio de Caucasia?**

Para poder explicar la situación problema diagnosticada, se eligió la **teoría de Acción y Estructura de Anthony Giddens**, la cual “busca comprender cómo la acción misma de los agentes sociales, al actualizar en la práctica las propiedades estructurales del sistema, no meramente las *reproduce* (como sí ocurre, por ejemplo, en una colmena o en una manada), sino que las *matiza*, las *adecua* y las “*particulariza*”, de tal forma que gradual y lentamente los va modificando y transformando, con lo que lo ya *estructurado* se va gradual y lentamente *reestructurando*. (López, Felipe, 2012, p, 1)

Además “La estructuración es la capacidad que tienen los agentes sociales para internalizar las diversas propiedades estructurales de un sistema, apropiárselas y utilizarlas en su propio beneficio”. (López, Felipe, 2012, p, 1)

La investigación diagnóstica se guio desde los siguientes ejes conceptuales: **tercer sector** el cual es el “conjunto de iniciativas autónomas y ‘organizada’ para la gestión y promoción de valores y bienes sociales” Torres, F. (2014) cuyas iniciativas, se organizan bajo la figura de “entidades sin ánimo de lucro, que les motiva el interés propio y el interés por los demás y realizan actividades con objetivos mucho más allá de la generación del lucro (por tanto, no se excluye intencionalmente el lucro sino que éste es motor de un objeto más amplio). Por el contrario, para las organizaciones no lucrativas la característica distintiva es la existencia de unas reglas organizativas que impiden que los beneficios sean distribuidos entre los individuos que controlan la organización; por lo tanto, los eventuales beneficios deben, cuando menos, reinvertirse en la organización y estado organizacional” (Álvarez, Juan Fernando, 2005, p, 7).

Lo anterior hace alusión a la ubicación desde la economía solidaria en la que se encuentra dicha organización de jóvenes y como deben ver los socios el funcionamiento de la misma.

Otra categoría importante es la de **organizaciones** que “constituyen parte fundamental de la vida humana (Luhman, 1984) las considera uno de los tres tipos de sistema social; según (Etzioni, 1965), son el fenómeno característico de la sociedad moderna; finalmente, constituyen el instrumento por el cual se

implementan las modificaciones, cambios e intentos de planificación de las sociedades” (Torres, Ferney, 2014).

Para la valoración de la anterior categoría se tuvo en cuenta los siguientes elementos:

**Rol:** Papel o representación social que consiste en la principal función que desempeña un individuo en un momento determinado, con sus responsabilidades, recompensas y comportamientos propios, los roles representan un orden institucional que define su carácter y del cual se deriva su sentido objetivo, Revelan las mediaciones entre los universos macroscópicos de significado, que están objetivados en una sociedad, y la manera como estos universos cobran realidad subjetiva para los individuos. Algunos papeles o roles que se generan a partir de la funciones; son asignados, es decir, están determinados por el entorno sociocultural para el desempeño de una función social; otros son por mutuo acuerdo ósea que se adquieren por derecho (Ander-Egg Ezequiel, 2008).

**Funciones:** Serie de actividades realizadas por un grupo organizado de personas de una sociedad en servicio de sus miembros. Las funciones realizadas como servicios organizados por grupos sociales que tienden hacerse más especializados, independientes y eficaces, a medida que la sociedad se va tornando más complicada, extensa y orgánicamente unida. (Ander-Egg Ezequiel, 2008).

**Motivación:**

Son los estímulos que mueven a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación (Manzano Lagunas Jorge y Kent Victoria, 2009: 292).

## **ENFOQUE METODOLÓGICO**

En cuanto al enfoque el diagnóstico se orientó hacia el interaccionista simbólico, el cual permitió comprender la forma como los sujetos construyen significados alrededor de las organizaciones sociales, para tal efecto, basados en lo planteado por Hebert Blumer, se partió desde tres premisas, las cuales son:

1. “Los humanos actúan respecto de las cosas sobre la base de las significaciones que estas cosas tienen para ellos, o lo que es lo mismo, la gente actúa sobre la base del significado que atribuye a los objetos y situaciones que le rodean.
2. La significación de estas cosas deriva, o surge, de la interacción social que un individuo tiene con los demás actores.

3. Estas significaciones se utilizan como un proceso de interpretación efectuado por la persona en su relación con las cosas que encuentra, y se modifican a través de dicho proceso.” (Blumer Hebert citado por Marta Rizo, 1968: 5)

Se trata entonces de ver como a través de la interacción social los sujetos moldean los significados que tienen de las organizaciones sociales, teniendo en cuenta que el lenguaje es un elemento fundamental para la interacción social. Hay una búsqueda intrínseca en encontrar los significados que los jóvenes poseen de las organizaciones en clave de aportes para su desarrollo.

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

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

El **sujeto enunciator** o la fuente primaria de información fueron los miembros de la organización LEL JUVENIL. **El texto**, fue la entrevista, la revisión documental y el árbol de problemas, y **el corpus** lo compone: las guías de entrevista, árbol de problemas, y revisión documental.

## 2. Contextualización de la situación.

El Bajo Cauca es una de las 9 subregiones de Antioquia, está ubicada al norte del departamento, por años este territorio ha sido afectado por el conflicto que vive el país y el narcotráfico, esto ha generado gran deterioro de los tejidos sociales que venían surgiendo como alternativa de construcción de ciudadanía en las diferentes comunidades de los 6 municipios.

Por tal motivo, el Estado colombiano vio necesaria la implementación de acciones encaminadas a intervenir dichas zonas afectadas a través del Plan Colombia<sup>6</sup> puesto en marcha en el año 2000 con ayuda de la cooperación internacional, especialmente de Estados Unidos. El apoyo de este plan, consistió en 5 grandes ejes los cuales fueron: mejoramiento del fortalecimiento del Estado y el respeto por los Derechos Humanos, expansión de las operaciones antinarcóticos, Desarrollo económico alternativo, aumento de la interceptación en Colombia y en la región, y asistencia a la Policía Nacional de Colombia. Así, con esta intervención comienza el apoyo de la cooperación internacional en Colombia.

Para el año 2005, las zonas donde se empezó a erradicar cultivos ilícitos, fueron provistas de apoyo para la promoción de proyectos productivos sostenibles que revirtiesen prácticas ilícitas e insostenibles de producción. El apoyo provino de USAID a través de ARD Inc. (Associates in Rural Development Inc.) impulsando el programa ADAM (Áreas de Desarrollo Alternativo a Nivel Municipal) en los municipios afectados por el conflicto y el narcotráfico. Con este programa, se buscó “desarrollar e implementar un programa de desarrollo alternativo sostenible, dirigido a los mercados, con el fin de promover la erradicación de la coca y amapola donde (existían) y de manera igualmente importante, impedir su cultivo en áreas rurales vulnerables pero aun libres de cultivos ilícitos.” (ARD, 2007) Otro actor clave y fundamental que ayuda a contextualizar la situación de los jóvenes y la asociatividad de estos, es la Organización internacional para las migraciones, la cual en el año 2005 comenzó a intervenir a los jóvenes y la situación de exclusión provocada por la discriminación positiva en las poblaciones que estuvieron sumidas en el conflicto. El trabajo que se realizó fue alrededor del “apoyo a las iniciativas juveniles en el tema de emprendimiento, y el trabajo con instituciones educativas fortaleciendo los gobiernos escolares.” (OIM, 2005) (OIM, (2005).

Al tener en cuenta la intervención de la OIM y su trabajo con los jóvenes, comienza a mirarse al joven como sujeto que tiene capacidades, iniciativas, emprendimiento y que al igual que los adultos, estos también fueron víctimas del conflicto armado.

---

<sup>6</sup>Plan Colombia: información obtenida del sitio web de la embajada de Estados Unidos en Bogotá D.C. Colombia. Recuperado el 01-06-2015 en <http://spanish.bogota.usembassy.gov/pcolombia004.html>



Esto, demarcó imperiosamente el trabajo con jóvenes, aun así, el Gobierno Nacional de turno para los años 2008 y 2009, siguió dando prioridad a la población general excluyendo así los jóvenes de estas poblaciones que conforman el Bajo Cauca Antioqueño y más específicamente Caucasia. La acción Estatal y el lineamiento de trabajo fue alrededor de “la promoción del desarrollo de proyectos productivos para revertir las prácticas ilícitas e insostenibles de producción y que propendan por el establecimiento de una base social, económica, y cultural lícita y sostenible a largo plazo” (Acción Social, 2008)

Además desde la institucionalidad existente en ese entonces, no se desarrollaban acciones que permitieran el desarrollo de las distintas capacidades que poseía y que posee el sector juvenil, lo que a la postre se fue configurando en un ambiente negativo donde se invisibilizaba la necesidad de trabajar con los jóvenes, en su reconocimiento total y particular de víctimas y la necesidad de ser reconocidos como parte importante dentro de las poblaciones azotadas por el conflicto armado.

Frente a los hechos violentos que para 2009 y 2010 se presentaron en el Bajo Cauca, y cuyos actores importantes para las estructuras delictivas al margen de la ley fueron los jóvenes<sup>7</sup>, se vio la importancia de fortalecer la oferta institucional para los jóvenes con el fin de evitar el alistamiento en grupos de bandas criminales que empezaron a operar luego de las desmovilizaciones de las “Autodefensas Unidas de Colombia” (AUC), las cuales daban una opción de supervivencia a dicha población, esto como consecuencia de la intervención que el Estado no ha realizado de manera progresiva y sistemática sobre esta población.

En respuesta a lo anterior, se puede observar el apoyo de la institucionalidad del Estado en favor de los jóvenes para los años 2010-2011 quienes fueron reconocidos como población beneficiaria del programa “jóvenes rurales emprendedores”<sup>8</sup>, operado a través del SENA Caucasia y que buscaba el fortalecimiento de la productividad de jóvenes del área rural de este municipio. Es evidente que este apoyo, no supe las necesidades ni las demandas de la población joven de este municipio, pero da cuenta del “mover” de jóvenes que se encuentran inquietos por explotar sus capacidades pero que no cuentan con los recursos y medios, ni las condiciones sociales y económicas que se requieren para dicho propósito.

El panorama es aún más desolador, según el diagnóstico realizado por LELJUVENIL acerca de la situación de los jóvenes del municipio de Caucasia en el año 2015, dentro de sus conclusiones se explicita que los jóvenes de este municipio

---

<sup>7</sup> DINÁMICAS DEL CONFLICTO ARMADO EN EL BAJO CAUCA ANTIOQUEÑO Y SU IMPACTO HUMANITARIO ENERO DE 2014. Fundación Ideas para la Paz-USAID Pág. 27. Recuperado el 01-06-2015 en <http://cdn.ideaspaz.org/media/website/document/52efd828c4cbe.pdf>

<sup>8</sup> Programa Jóvenes rurales emprendedores del SENA Caucasia (2011). Recuperado el 01-06-2015 en <http://jovenesruralesemp.blogspot.com/>

sufren una problemática fuerte y profunda, que se encuentra generando problemas de orden social, económico, político, educativo, y cultural en relación a los mismos. El problema planteado en este diagnóstico, devela que existe insuficiente oferta institucional para los jóvenes y que por consiguiente no logra satisfacer las necesidades y las demandas de estos.

Frente a lo anterior, es evidente pensar que una de las formas para fortalecer la oferta institucional es la articulación de las mismas, ya que esto permite la unión de esfuerzos que hace mucho más visible el accionar del Estado, y no solo esto, también es necesaria la participación de sectores solidarios que promueven la participación de los jóvenes, para que con ellos mismos se pueda planificar las estrategias con las cuales se va a abordar a dicha población.

Con relación a los sectores solidarios como asociaciones y fundaciones, en el municipio de Caucasia poseen una gran dificultad en términos de impacto, ya que estas al medir su accionar en la zona rural se encuentran limitadas, debido a la dispersión de la población.

El número de asociaciones legalmente constituidas en Caucasia según el diagnóstico<sup>9</sup> realizado por fundación “elcinco” (2013) es de 70, de estas, ninguna son asociaciones de jóvenes o que su objeto social se enfoque en estos. El apoyo otorgado desde la administración local y departamental ha sido hacia juntas de acción comunales, negritudes, mujeres y discapacitados, en lo que respecta a capacitaciones en tramitación legal, asesorías en formulación y ejecución de proyectos productivos de caucho, cacao, y sacha inchi, y la otorgación de créditos del banco agrario.

Esto, muestra la exclusión de las iniciativas de los jóvenes en tanto no hay disposición de parte de la administración local y departamental para apoyar fuertemente las propuestas de los jóvenes encaminadas hacia productividad, emprendimiento, liderazgo y construcción de ciudadanía.

Razón por la cual, surgió a finales del año 2012 el Laboratorio de Emprendimiento y Liderazgo Juvenil (LeL Juvenil), como una organización que visibilizó la necesidad de articular procesos en la región, que estuvieran encaminados al liderazgo social, emprendimiento productivo y la construcción de ciudadanía, enfocado y liderado por la población joven. Desde entonces se ha venido desarrollando acciones para fortalecer la participación de los jóvenes en las decisiones más importantes en su territorio, lo cual se ha desarrollado a través del apoyo a la conformación de

---

<sup>9</sup> Diagnóstico Regional Participativo de la Subregión del Bajo Cauca Antioqueño. Informe Desarrollo Rural Integral con enfoque territorial (2013.) Fundación el cinco. página 96.

organizaciones juveniles teniendo en cuenta los principios de liderazgo juvenil, emprendimiento y construcción de ciudadanía.

Pese a los avances expuestos, estas organizaciones incluyendo a LEL JUVENIL, según el diagnóstico, se encuentran sujetas a condiciones desfavorables internas<sup>10</sup>, las cuales son: poca gestión administrativa, deficiencia en procesos, procedimientos y asuntos contables, y dificultades fuertes para el trabajo en equipo.

Teniendo en cuenta la situación expuesta se puede plantear lo siguiente: **¿En qué condiciones organizacionales se encuentra la asociación LEL JUVENIL y qué aportes puede hacer al desarrollo de las capacidades de los jóvenes del municipio de Caucasia?**

### **3. Identificación del Problema.**

La deficiente organización interna de LEL JUVENIL, lo cual crea condiciones estructurales que impiden el buen funcionamiento, y a la postre el desarrollo del objeto social propuesto, limitando los aportes que la organización puede hacer al desarrollo de las capacidades de los jóvenes del municipio de Caucasia.

El problema se sustenta en el inadecuado funcionamiento administrativo, operativo, y organizacional, con falencias en habilidades para las relaciones internas de grupo, comunicacionales, y actitudes y aptitudes para el trabajo en equipo, además, desconocimiento de roles y funciones de los miembros del equipo de trabajo y la asociación. Las principales manifestaciones del problema en el campo administrativo son:

- Elaboración y entrega tardía de informes
- fallas en la comunicación interna
- deficiencias en el trabajo en equipo
- fallas en el tiempo de ejecución de las actividades
- desconocimiento de los modelos operativos del tercer sector solidario
- La falta de un plan estratégico
- La falta de un portafolio de servicios
- La falta de un manual de procesos y procedimientos
- La falta de un reglamento interno
- No hay consolidación de un modelo de sostenibilidad económica en el tiempo

---

<sup>10</sup> Entrevista realizada a Claudia Cadavid Zapata, Trabajadora Social Universidad de Antioquia. (2015).

Estos elementos anteriormente descritos convergen de tal manera que impiden el funcionamiento óptimo de esta organización. (Para verificación de lo anterior, revisar los anexos en la relación técnica de anexos)

#### **4. Análisis de causas y consecuencias**

De acuerdo con el diagnóstico de la fundación “elcinco”, la principal causa que ha contribuido para el deterioro del funcionamiento interno de las organizaciones en Cauca ha sido el deficiente apoyo por parte del Estado hacia el desarrollo y sostenimiento de las organizaciones sociales y solidarias, debido a que el Estado se ha enfocado en “la guerra contrainsurgente y posteriormente contra el narcotráfico, y descuidando o poniendo en un lugar secundario, su papel de garante de derechos y el deber de focalización, asistencia y acompañamiento a los grupos más vulnerables de la sociedad (...) La inversión social y los programas de acompañamiento y asistencia técnica desde la institucionalidad pública para los pobladores, son pocos, desconocedores de enfoques diferenciados y no tienen continuidad. Aquellos con que se cuenta tienen un enfoque asistencialista y paliativo, que poco estimula el fortalecimiento de capacidades en los pobladores” y organizaciones sociales. (Fundación el cinco, 2013:171)

Existen otras causas de menor profundidad las cuales son:

- poca experiencia a cerca de la temática del tercer sector solidario
- poco conocimiento en temas administrativos y financieros
- El poco apoyo de la institucionalidad hacia LEL JUVENIL

#### **Consecuencias**

Alrededor de este aspecto las consecuencias más significativas que se pueden denotar son:

- Desorden administrativo
- Deudas y falta de sostenibilidad económica
- Conflicto interno en la organización: fallas en la comunicación, en las relaciones interpersonales, y el trabajo en equipo
- Bajo rendimiento organizacional
- Deserción de socios

Si no se tiene claro un funcionamiento administrativo se incurren en acciones aisladas para tratar de poner en funcionamiento esta organización, lo que a la postre genera un desorden administrativo que no permite generar la proyección de un sostenimiento funcional en la línea del tiempo, además de acarrear conflictos al interior de la organización generando bajo rendimiento de las acciones que se

desarrollan y alejamiento de los socios al no tener claro una hoja de ruta a seguir desde la asociación.

## 5. Recursos disponibles

### Alianzas estratégicas

En la actualidad LEL JUVENIL, cuenta con el apoyo del programa Colombia Responde quien opera recursos de la *USAID (agencia de los Estados Unidos para el desarrollo)*, y esto se ve evidenciado en el proyecto **“Fortalecimiento de los procesos de liderazgo juvenil y participación ciudadana en el Bajo Cauca”** por un valor de \$341.852.000 y como su nombre lo dice tiene un alcance a nivel de la subregión.

Con el **Ministerio del Interior** se logró canalizar 5 millones de pesos por medio de una convocatoria llamada “Jóvenes Innovando para la Paz,” con la cual se adquirieron una cámara semi-profesional, un computador portátil, un pendón y la página web para la organización. La propuesta consiste en visibilizar por medio de las redes sociales y la página web, experiencias significativas alrededor de la paz que construyan los jóvenes desde el territorio.

En el reciente mes de mayo LEL JUVENIL se hizo acreedora de 10 millos de pesos, por ser ganador en la convocatoria de la gobernación de Antioquia “Iniciativas comunitarias”, cuya propuesta consiste en fortalecer 10 juntas de acciones comunales en la zona urbana del municipio de Caucasia por medio de la creación o reactivación de los comités de juventud en las mismas.

Además de lo anterior en la actualidad la organización hace parte de la Red Nudo de Paramillo, quien es una organización de tercer nivel y que agrupa asociaciones de primer y segundo nivel, con el fin de establecer alianzas estratégicas en el territorio con el fin de desarrollar propuestas en común y canalizar de una mejor forma los recursos disponibles en el territorio.

### Equipamiento social

| Infraestructura | Equipamiento tecnológico                                      | Personal disponible   |
|-----------------|---|---|
| Oficina dotada  | Video beam, computador portátil y de mesa, cámara fotográfica | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Trabajadora social (coordinadora)</li> <li>✓ Contador publico</li> <li>✓ Asistente administrativa</li> </ul> |

|  |  |  |
|--|--|--|
|  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 6 enlaces territoriales (contratistas)</li> <li>✓ 14 socios de la organización</li> <li>✓ Estudiante de Trabajo Social en practica</li> </ul> |
|--|--|--|

## 6. Pronóstico de la situación

El problema que acarrea LEL JUVENIL, se sustenta en el inadecuado funcionamiento administrativo y operativo, con desconocimiento de roles y funciones de los miembros del equipo de trabajo y la organización.

Por lo anterior en el pronóstico de la situación es importante develar, que si no se interviene dicha problemática, la organización puede llegar a tener un ciclo de vida muy corto, ya que no podría contar con un funcionamiento que le permita tener directrices estructurales que guíen el trasegar de la institución a lo largo de la historia.

Además, no se le daría cumplimiento a su objeto social que de por si es ambicioso, y los jóvenes de Cauca, y en general del Bajo Cauca Antioqueño, se quedarían sin una institución de jóvenes y para jóvenes, que mostrara el camino y la forma como se pueden canalizar los recursos tanto del nivel nacional e internacional, por medio de convocatorias o presentación de todo tipo de proyectos, y motivar a la juventud para ser actores principales del desarrollo del territorio. Otro aspecto a destacar, es que siempre se vería abocado a esperar el apoyo de una entidad de cooperación, para poder desarrollar alguna acción en la región.

Por último, si se lograra intervenir la situación de una manera asertiva se garantizaría el fortalecimiento institucional, lo que en consecuencia generaría elementos de base como el conocimiento de cada una de las personas asociadas o contratistas, a cerca del funcionamiento de las organizaciones del tercer sector solidario. Además la configuración del portafolio de servicios, manual de procesos y procedimientos y reglamento interno, daría orden tanto al desarrollo interno y conocimiento acerca de los roles y funciones de cada integrante del equipo, como de la proyección que se tendría teniendo conocimiento de los servicios que se podrían prestar desde la organización.

Otro aspecto relevante es que si la institución funciona satisfactoriamente, sería un ejemplo a nivel local, regional y nacional para otras organizaciones de jóvenes y sería una opción importante para demostrar que el camino del emprendimiento y la construcción de ciudadanía, se pueden convertir en factores protectores de la

violencia padecida por el conflicto armado en la región. Además sería un aliado estratégico tanto de los gobiernos locales, departamentales y nacionales para el desarrollo de las actividades comprendidas en los planes de desarrollo, como de las acciones construidas en las políticas públicas de juventud que se están construyendo en los territorios en la actualidad.

## **7. Estrategias de intervención**

Teniendo en cuenta la información recolectada, la estrategia de intervención está sustentada en tres momentos.

### **7.1 educación para la convivencia**

Es importante tener en cuenta que la educación es fundamental para los procesos que se adelantan desde el trabajo social, por tanto desde esta línea se llevara a cabo una intervención que le permita a los sujetos que hacen parte de LEL JUVENIL, llevar a cabo un proceso de formación colectiva, donde estos puedan construir elementos integradores que contribuyan al mejoramiento de la convivencia y fomento de la misma dentro de la organización.

Teniendo en cuenta esto, se pretende potenciar las capacidades tanto individuales y colectivas, para que los sujetos sientan y reconozcan que se deben construir relaciones sobre la base de la sana convivencia.

### **Estrategia**

Aprendiendo a vivir en la organización: es importante crear espacios que fomenten dentro la organización la sana convivencia, por ello se realizarán encuentros reflexivos donde promoverá el reconocimiento del otro mediante auto retratos, elaboración de siluetas y otros, que permitan conocer las habilidades y potencialidades que motivan a los miembros de la organización a estar en ella. Además de propiciar un mural donde se refleje lo trabajado y quede como evidencia para que todos los miembros lo vean y vayan creando recordación día a día en ellos y así mejorar la convivencia.

## 7.2 Comunicación para el buen trato

Teniendo en cuenta que la comunicación es un factor fundamental para transmitir los mensajes e interactuar con las personas, se debe fomentar dentro del LEL JUVENIL que la información que circule entre los miembros de esta, sea lo más clara posible y permita mejorar las relaciones entre ellos.

En este sentido se debe abordar la comunicación en todos sus ámbitos y promocionar el uso de canales claros que permita que esta lleve de manera asertiva al destinatario correcto.

### **Estrategia.**

Comunicación asertiva para la cohesión de grupo: la comunicación asertiva debe permitir la elaboración de mensajes que tengan una intencionalidad específica y clara, con lo cual se permita lograr una articulación de las persona dentro de la organización, logrando que la cohesión de grupo sea “Un proceso dinámico que se refleja en la tendencia del grupo a mantenerse y permanecer unido en la búsqueda de sus objetivos, instrumentales y/o para la satisfacción de las necesidades afectivas de los miembros” <sup>11</sup> (Carron, Brawley y Widmeyer, 1998: 213).

Para ello se realizar talleres reflexivos que permitan dar cuenta de la importancia de la comunicación asertiva, y como esta contribuye al mejoramiento de las relaciones interpersonales, además se reconfiguraran de manera participativa los canales actuales de comunicación tanto los que se dan dentro de la organización como los que permiten visibilizar la información, por ejemplo, la forma de dirigirnos al otro en el voz a voz, correo electrónico, redes sociales, además de otras formas de comunicación que se construyan en conjunto.

Esta estrategia tendrá un componente interdisciplinar ya que se articulara con acciones que desarrollara la comunicadora social de la organización, para así lograr desde diferentes saberes aportar al mejoramiento de la convivencia en LEL JUVENIL.



### 7.3. Trabajo integrativo

Por medio de esta línea se fomentara el trabajo articulado y armonioso entre los miembros de LEL Juvenil que contribuya a fomentar la tolerancia entre estos. Este trabajo articulado debe estar orientado a rescatar, promover y potenciar las capacidades individuales y colectivas que los miembros de la organización tienen, para así poder lograr permitir un adecuado funcionamiento organizacional, destacando cada uno de los saberes de las personas que hacen parte de este grupo, y como esto se articula en pro del fortalecimiento de los mismos.

#### **Estrategia**

Cooperar para avanzar: esta estrategia permitirá trabajar la tolerancia como eje fundamental del trabajo en equipo, ya que por medio de este valor, además de reconocer mis capacidades, pone al otro en un lugar importante para reconocer sus talentos y por medio del trabajo articulado lograr trabajar en pro de un objetivo en común.

En esta se trabajaran juegos cooperativos que permitan fortalecer tanto la cohesión del grupo, como el rescate del sentido de pertenencia, además se desarrollaran técnicas interactivas que permitan el conocimiento mutuo de aspectos como las motivaciones y los anhelos que los tienen formando parte de esta organización, para partir de esto y lograr que las acciones se lleven de manera articulada.

## 8. Estudio de Contingencias

| Estrategia  | Actividad  | Actores sociales implicados | Posibles exigencias e intereses   | Posibles conflictos   | Preever conducta de dichos actores     | Posibles soluciones   |
|---|--|-----------------------------|---|---|--|---|
| <b>Fortalecimiento organizacional LEL JUVENIL</b> | Alistamiento institucional                           | Socios, contratistas        | Limitante de factor tiempo  | Querer desistir de los talleres                                       | Desconcentración, aburrimiento         | Socialización de cronograma de actividades. Aplicación de técnicas interactivas. Mostrar los beneficios del fortalecimiento de la institución                                       |
|   | Acompañamiento a la formulación del plan estratégico | Socios, contratistas        | Limitante del factor tiempo, falta de equipos (computadores video beam)   | Querer desistir de los talleres.                                      | Desconcentración, aburrimiento, apatía | Socialización de cronograma de actividades. Aplicación de técnicas interactivas. Mostrar los beneficios del fortalecimiento de la institución. Solicitar con antelación los equipos |
|   | Acompañamiento a la formulación del plan de acción   | Socios                      | Limitante del factor tiempo, falta de equipos (computadores video beam)   | Querer desistir de los talleres. Solicitar con antelación los equipos | Desconcentración, aburrimiento, apatía | Socialización de cronograma de actividades. Aplicación de técnicas interactivas. Mostrar los beneficios del fortalecimiento de la institución                                       |
|   | Elaboración del manual de procesos y procedimientos  | Socios, contratistas        | Limitante del factor tiempo, falta de equipos (computadores video beam), eventos fortuitos que se puedan realizar en la oficina | Querer desistir de los talleres pos                                   | Desconcentración, aburrimiento, apatía | Socialización de cronograma de actividades. Aplicación de técnicas interactivas. Mostrar los beneficios del fortalecimiento de la institución. Solicitar con antelación los equipos |
|   | Apoyo administrativo y financiero                    | Socios                      | Limitante del factor tiempo.  | Querer desistir de los talleres.                                      |  | Socialización de cronograma de actividades.   |

|  |  |  |  |  |  |   |
|--|--|--|--|--|--|---|
|  |  |  |  |  |  | Aplicación de técnicas interactivas. Mostrar los beneficios del fortalecimiento de la institución |
|--|--|--|--|--|--|---|

Cuadro (elaboración propia) Jhonnatan Angulo 2015. Columna de indicador (actores implicados, posibles exigencias e intereses, posibles conflictos, prever conducta de dichos actores) parafraseado de <http://es.slideshare.net/PalomaArancibia/diagnostico-social-10114075> pág. 22.

## Bibliografía

Álvarez, J. (2005). *El tercer sector y la economía solidaria apuntes desde la economía para su caracterización*. I Encuentro de Investigadores sobre el Tercer Sector "Aporte al desarrollo de las redes sociales" - EIAR- en la Universidad Nacional de Colombia: Medellín, 2 de diciembre de 2005.

Acción Social (2008). Agencia Presidencial para la Acción Social, Programa presidencial contra la producción de cultivos ilícitos. Recuperado el 28-05-2015 en <http://www.dps.gov.co/documentos/Convenios/ESTUDIO%20PREVIO%20FUPAD.pdf>

BLUMER, H., (1968) *Symbolic Interaccionism. Perspective and Method*, Englewood Cliffs, Prentice Hall. Citado por: RIZO, Marta. En: El interaccionismo simbólico y la Escuela de Palo Alto. Hacia un nuevo concepto de comunicación, Aula abierta, Lecciones básicas. Portal de la comunicación, incom. UAB.

Diagnóstico Regional Participativo de la Subregión del Bajo cauca Antioqueño. Informe Desarrollo Rural Integral con enfoque territorial (2013.) Fundación el cinco.

DINÁMICAS DEL CONFLICTO ARMADO EN EL BAJO CAUCA ANTIOQUEÑO Y SU IMPACTO HUMANITARIO ENERO DE 2014. Fundación Ideas para la Paz-USAID Pág. 27. Recuperado el 01-06-2015 en <http://cdn.ideaspaz.org/media/website/document/52efd828c4cbe.pdf>

Entrevista realizada a Claudia Cadavid Zapata, Trabajadora Social Universidad de Antioquia. (2015).

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

Manzano Lagunas Jorge y Kent Victoria (2009). *La motivación en la educación primaria*. CEPER, Málaga-Isla de Arriarán.

Memorias 2005 Colombia. Recuperado el 01-06-2015 en <http://oim.org.co/publicaciones-oim/publicaciones-generales/2134-memorias-oim-colombia-2005.html>)

López, Felipe . (2012). Conceptos Elementales de la Teoría de la Estructuración de Anthony Giddens. 3-06-2015, de Blog Sitio web: <http://www.infiniciones.blogspot.com/2012/02/conceptos-elementales-de-la-teoria-de.html>

Plan Colombia: información obtenida del sitio web de la embajada de Estados Unidos en Bogotá D.C. Colombia. Recuperado el 01-06-2015 en <http://spanish.bogota.usembassy.gov/pcolombia004.html>

Programa Jóvenes rurales emprendedores del SENA Cauca (2011). Recuperado el 01-06-2015 en <http://jovenesruralesemp.blogspot.com/>

Recuperado el [http://www.ard.org.co/adam/biblioteca/reportes-trimestrales/InformeTrimestral5\\_2007.pdf](http://www.ard.org.co/adam/biblioteca/reportes-trimestrales/InformeTrimestral5_2007.pdf) 2 de junio de 2015

Ander-Egg Ezequiel (2008). Definición de Rol en el Diccionario de Trabajo Social. Recuperado el <http://es.slideshare.net/PalomaArancibia/diagnostico-social-10114075> 2 de junio de 2015

Ander-Egg Ezequiel (2008). Definición de funciones en el Diccionario de Trabajo Social. Recuperado el <http://diccionariodetrabajosocialcolombia.blogspot.com/> 2 de junio de 2015

Ander-Egg Ezequiel (2008). Definición de motivación en el Diccionario de Trabajo Social. Recuperado el <http://definicion.de/responsabilidad/#ixzz2iHhy5uWj> 2 de junio de 2015

Torres, F. (2014). Documento visto en clase. Universidad de Antioquia: Cauca, 2014.

## ANEXOS

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS  
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL

### FORMATO DE ENTREVISTA

Entrevista n° \_\_\_

Fecha \_\_\_\_\_

Hora \_\_\_\_\_

Entrevistado \_\_\_\_\_

Edad \_\_\_\_\_

Entrevistadores \_\_\_\_\_

Duración Estimada \_\_\_\_\_

Criterio de selección:

- Joven perteneciente a la asociación Laboratorio de Emprendimiento y Liderazgo Juvenil.

Objetivo: Recoger información de fuentes primarias sobre el estado organizacional de LEL JUVENIL, con el fin de identificar las relaciones al interior de la organización, los roles que asumen y las funciones que se cumplen dentro de la organización.

- 1) ¿hace cuánto tiempo fue creada la organización?
- 2) ¿Que percepción tiene usted de la organización de la cual hace parte, y de sus miembros?
- 3) ¿Cuál es el objetivo fundamental de esta organización?
- 4) ¿Qué fortalezas cree usted que tiene la organización, y sus miembros?
- 5) ¿Que oportunidades cree usted que tiene la organización?
- 6) ¿Cuáles son las alianzas que tienen la organización?
- 7) ¿Cuáles son las debilidades que usted cree que tiene la organización, y sus miembros?
- 8) ¿Que estrategias implementaría usted para fortalecer la organización?

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS  
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL

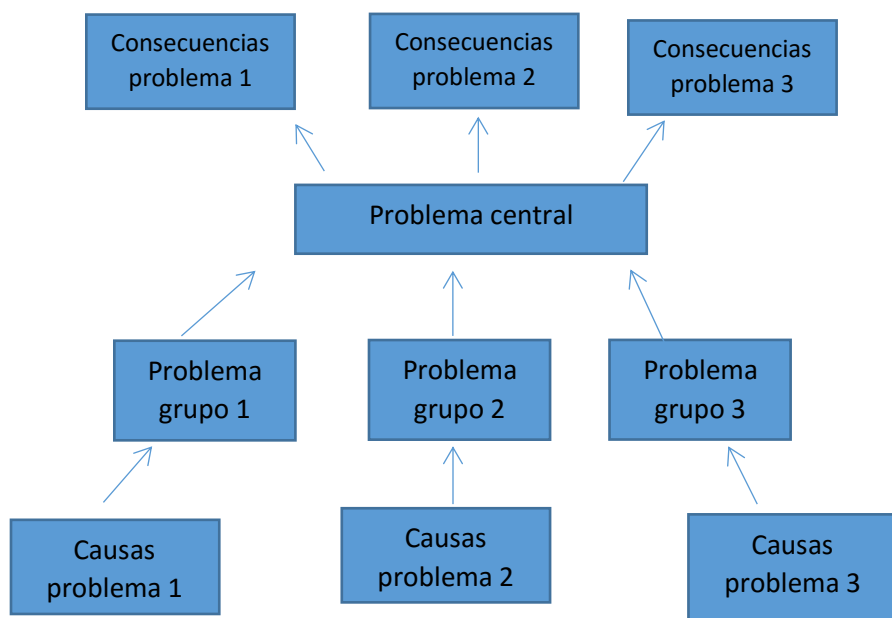
### GUÍA PARA DESARROLLAR EL ÁRBOL DE PROBLEMAS

**Objetivo:** Recolectar información de fuentes primarias sobre el estado organizacional de LEL JUVENIL en el año 2015.

**Dirigido a:** Miembros de la organización LEL JUVENIL.

**Duración:** máximo 2 horas.

**Metodología:** Se le entrega a cada integrante del grupo recortes de hoja de papel y un bolígrafo, con el fin de que escriba en ellas los problemas, las causas, las consecuencias y las posibles soluciones. Posteriormente entre todos debaten y ubican en una hoja de papel periódico lo acordado en cuanto al estado organizacional de LEL JUVENIL.



UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS  
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL

GUÍA DE REVISIÓN DOCUMENTAL

Revisión Documental n° \_\_\_

Fecha \_\_\_\_\_

Hora \_\_\_\_\_

Lugar \_\_\_\_\_

Documento \_\_\_\_\_

Duración Estimada \_\_\_\_\_

Objetivo: indagar teniendo en cuenta la información tendiente a las organizaciones sociales en el bajo cauca y documentación de apoyo sobre LEL JUVENIL entre los cuales estuvieron (Diagnostico Regional Participativo de la Subregión del Bajo Cauca Antioqueño, y el análisis cuali-cuanti VEO “valoración estratégica organizacional.

-¿Qué ha marcado a las organizaciones sociales en el bajo cauca y específicamente en Caucasia?

-¿Qué hechos han posibilitado el surgimiento o estancamiento de organizaciones sociales?

-¿Qué apoyo o beneficios reciben las organizaciones sociales de parte de la institucionalidad?

-Teniendo en cuenta el rastreo informativo al interior de LEL JUVENIL ¿Qué aspectos significativos se encontró alrededor de su funcionamiento como organización?



MATRIZ DE INDEXACION  
UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS  
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL

**SISTEMA DE ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN**

**Objetivo:** analizar la información organizada, clasificada, y ordenada en el sistema de codificación e indexación de la información.

| <b>Fuente de información</b>  | <b>Datos_ Unidades de Significado</b>  | <b>Código</b>  |
|---|--|--|
| <u>Aquí se escribe la técnica por la cual se recolectó la información codificada.</u> | <u>Los datos recogidos en la fase de recolección de la información se consignan aquí. Se organizan por las categorías.</u> | <u>Aquí se relaciona la categoría con la unidad de significado, de esta manera, se organiza y se clasifica la información recolectada.</u> |
|   |  |  |
|   |  |  |
|   |  |  |

## PROYECTO DE INTERVENCIÓN

### 1. Identificación de la situación a intervenir

Tomando como punto de partida la problemática que incidía en la deficiente organización interna de LEL JUVENIL, se realizó un diagnóstico rápido participativo, para el cual se abordó a miembros de la organización, tanto contratistas como socios.

Con relación a lo anteriormente expuesto, a partir del diagnóstico realizado en la organización (LEL JUVENIL) del Municipio de Caucasia, se logró identificar que una de las situaciones que afecta en un mayor grado a la organización LEL JUVENIL, está direccionada con las relaciones interpersonales y sus interacciones entre los miembros, las cuales se establecen entre cada uno de los actores que confluye en esta. Además, de evidenciar aspectos que influyen en la misma, como es, la diferencia de intereses, falta comunicación asertiva, sentido de pertenencia, entre otras, propiciando de esta manera un inadecuado funcionamiento administrativo y operativo de la organización. También se logró constatar que muchos de estos aspectos están permeados en ocasiones por las percepciones y conflictos internos que tienen estas personas y los cuales son propios de la formación y desarrollo de las vivencias personales y colectivas.

Cada una de estas problemáticas hacen parte de un inadecuado funcionamiento organizacional, en ese sentido, a continuación se describen las más relevantes.

- 1.1. En correspondencia a la relaciones interpersonales, se ven afectadas por el conflicto de intereses que se presentan entre, directivos-socios y en menor medida entre socios y contratistas, las cuales se manifiestan en el desconocimiento de roles y funciones, desencadenado por diferentes causas como falta de comunicación asertiva, sentido de pertenencia, dinámicas del contexto y el desconocimiento de responsabilidades legales en organizaciones del tercer sector, entre otras, por tanto no se tiene un ambiente laboral armonioso que permita el desarrollo, del objeto social de esta organización.
- 1.2. Otro aspecto que origina el problema de la deficiencia interna del LEL JUVENIL, es la formación académica en el cual se encuentran los socios, y aunque no es un problema directo, si es un asunto que

repercute en la forma como se dan las relaciones entre ellos, puesto que no se logra comprender en su totalidad la intencionalidad de las propuestas y proyectos que se ejecutan, puesto que "(...)la interacción hace referencia al envío de todo tipo de mensajes, los intencionados y los no intencionados(...)" (Fernández Tomas, López Antonio,2006:pg,38), y aunque hay un equipo interdisciplinario, faltan asuntos de experiencias laborales, profesionalización, entre otros, que generan contratación de personas ajenas a la organización para que orienten y ayuden al desarrollo de los mismos. Por tanto la formación académica, representa un mayor reto para la construcción de saberes desde los diferentes campos interdisciplinarios, puesto que los y las jóvenes que hacen parte de esta organización siempre están en busca de un mayor crecimiento profesional motivados por ser cada día más independientes y autónomos en sus decisiones.

- 1.3. El aspecto relacionado con el trato interpersonal, es otro elemento vinculante a la forma como se presenta la interacción en la organización, aunque no se evidencia de manera directa, si es un motivo por el cual aparecen conflictos entre los sujetos y sus semejantes, ya que en muchos casos las tensiones y cargas emocionales que experimentan en su desarrollo como personas la reflejan en sus desmotivaciones y frustraciones en algunos casos, debido a que en muchas ocasiones se deben regir por unos lineamientos que aunque no sean explícitos si están inmersos en el proceso organizacional, lo que genera malestar porque desde la construcción individual se manejan percepciones que no parecieran encajar con una experiencia colectiva, pero es a la hora de organizarse cuando se reflejan los celos y malestares por no poder estar en las funciones o roles que cada uno tiene.

En relación a lo anterior, la forma como captan las normas, reglas y el rol autónomo dentro de sí mismo, se ven reflejados en la manera como entablan sus relaciones interpersonales y la forma como enfrenta sus situaciones de conflicto en un colectivo, puesto que allí se anteponen los intereses de cada uno.

- 1.4. Las dinámicas del contexto, es otro factor que influye en la interacción de los socios, pues éstas se incorporan a través de la construcción cultural que se hace desde las experiencias de vida que obtienen de sus familias, barrios y espacios municipales de socialización.

Por lo tanto, el desacato de la norma y las actitudes-aptitudes negativas frente a la realización de las actividades se evidencian las confrontaciones (verbales) a través de la participación que cada uno tiene como socio de esta organización y que tiene derecho a expresar sus inconformidades, lo que de alguna manera, repercute en las interacciones que se dan entre los diferentes miembros, puesto que, éstas se manifiestan en conductas y actos de oposición, tal y como lo son, la no aceptación de ciertas ideas de otros miembros o directivos, el no cumplimiento de roles y funciones, entre otras, lo que produce tensión y rivalidades que coartan los espacios de socialización y la libre expresión y establecimiento de las relaciones interpersonales, pues estos asuntos, impiden en ocasiones la manifestación de valores y actitudes de solidaridad y tolerancia que contribuya a la un mejor funcionamiento operativo y organizacional de LEL JUVENIL.

- 1.5. Asimismo, el poco sentido de pertenencia para con La organización, es otro asunto que esta mediado por las dificultades económicas, puesto que la oferta laboral de la organización no cubre a todos los socios, debido a su perfil profesional y por la limitante del presupuesto y los objetivos de los proyectos a ejecutar, y porque además de acuerdo a lo que va surgiendo en cuanto a propuestas y proyectos se va rotando a las diferentes personas que están comprometidas con hacer parte de la organización y aportan a su crecimiento.

La problemática priorizada es la que tiene que ver el aspecto relacionado con el trato interpersonal, motivado a que este tiene mucha influencia sobre las otras problemáticas, debido a su connotación en el ambiente laboral y organizacional, además como hacen parte de los asuntos internos de la organización, en un aspecto tan sensible como la convivencia, se le da prioridad para ser intervenida.

## **2. Justificación.**

LEL JUVENIL es una organización compuesta por jóvenes entre 21 y 32 años, contando con un promedio de edad de 25 años, en su mayoría estos hacen parte de procesos formativos educativos tanto a nivel tecnológico como profesional, lo cual denota el ciclo vital en el cual se encuentran inmersos éstos. Además en la actualidad esta organización adelanta una serie de proyectos sociales en pro de los jóvenes de la subregión del bajo cauca, que genera una serie de compromiso y retos no solo desde el ámbito institucional sino también social, que conlleva estar preparado tanto a nivel administrativo como operacional y personal, estos retos con los con aspectos negativos en la convivencia y las relaciones interpersonales entre los miembros de la organización, pueden afectar considerablemente los procesos que en la actualidad está adelantando en el territorio.

Razón por la cual por medio de este proyecto de intervención se buscan contribuir de manera asertiva al fortalecimiento empresarial de la organización LEL juvenil, por medio de acciones y estrategia que posibiliten mejorar el clima de convivencia en entre los miembros de esta organización.

En concordancia con lo anterior, el LEL juvenil plantea lo siguiente “Nos guiamos por la sinceridad y la coherencia dentro de un marco de franqueza y transparencia,

creando confianza entre los miembros del equipo, la cual es determinante para la consecución de nuestras metas”. (LELJUvenil.com).

Asimismo, los vínculos entre los diferentes actores al interior de la organización se ven permeados, por las características del contexto e ideologías presentes en la estructura social del territorio, como también, por las crisis personales que éstos experimentan, lo que incide en situaciones de organización colectiva, y reflejadas en el miedo, el rechazo, la pérdida de lazos de solidaridad y amistad, debilitamiento de las relaciones colectivas y personales, así como también la capacidad de transmitir de manera asertiva lo que sienten y piensan los y las jóvenes, como consecuencias de problemáticas estructurales presentes en la organización, y que trasciende las esferas de las relaciones interpersonales, a través de la imitación de conductas opositoras y percibidas en los diferentes escenarios sociales del municipio, las cuales propician un ambiente desfavorable para el fortalecimiento de la organización

La universidad de Antioquia por medio de las prácticas profesionales pretende que sus estudiantes con las habilidades adquiridas desde sus saberes hagan sus aportes a la sociedad de manera responsable y acertada que permitan la proyección no solo del profesional en formación sino también de ella, como institución comprometida con el bienestar de la comunidad. Por medio de estos proyectos de intervención es especial a que aquí nos referimos se busca que el LEL juvenil como organización social en la subregión del bajo cauca se fortalezca en lo institucional y en lo humano de sus miembros, esto permite que sus acciones sean mejor dirigidas no solo a la obtención de metas sino como elementos que contribuye a la materialización de los derechos de los sujetos a los cuales su acciones van dirigidas.

En ese sentido, es necesaria y oportuna la intervención profesional en la organización, para fortalecer las relaciones interpersonales, y enfatizando en el respeto por la diferencia, el apoyo mutuo, la comunicación asertiva y la solidaridad, aportaría a mejorar las relaciones interpersonales de los miembros de la organización. En esa dirección, la intervención profesional formaría un ambiente propicio, tanto para el aprendizaje como para el desarrollo psicosocial de los actores que confluyen en la organización, al mismo tiempo, que se establecerían procesos vinculantes encaminados a la integración del colectivo organizacional.

### **3. Objetivos**

#### **3.1 Superior:**

Mejorar la convivencia por medio del fortalecimiento de las relaciones interpersonales de los miembros de la asociación Laboratorio de Emprendimiento y Liderazgo Juvenil (LEL JUVENIL).

#### **3.2 Objetivos específicos:**

1. Fomentar la comunicación asertiva como mecanismo que aporte al mejoramiento de las relaciones interpersonales.
2. Promover la tolerancia entre los miembros de la organización y el respeto por la diferencia.
3. Incentivar el trabajo en equipo entre los miembros de la organización que permita la interacción entre ellos.

### **4. Dimensión temporo- espacial**

La ejecución del proyecto, se llevará a cabo en un periodo de 8 meses, en el cual se ejecutaran las actividades estipuladas para el cumplimiento de los objetivos planteados. El lugar de influencia de éste es la asociación Laboratorio de Emprendimiento y Liderazgo Juvenil (LEL JUVENIL), ubicada en la zona urbana del municipio de Caucasia, subregión del Bajo Cauca Antioqueño.

### **5. Fundamentación teórico y conceptual**

El proyecto se va llevar a cabo por medio modelo socio educativo el cual Consiste en una “acción educativa de información y formación a partir de problemas significativos para los actores involucrados. Mediante procesos de concientización, de capacitación, de movilización de recursos personales, grupales, comunales e

institucionales y construcción de redes y alianzas de solidaridad, los actores reconstruyen su realidad y configuran estrategias de acción orientadas a participar en la toma de decisiones, para contribuir a transformar su realidad y con ello acceder a una mejor calidad de vida” (Lorena Molina 1994, pg 5,6) a su vez se tomaran aspectos a partir de los planteamientos de la animación Socio cultural de Sepúlveda que plantea la retro alimentación dialógica desde los diferentes campos del conocimiento sobre los procesos y falencias que se plantean en el ámbito organizativo y en este caso a lo referido a las relaciones interpersonales y la convivencia.

Al interior del Lel juvenil toma importancia este modelo socio educativo a raíz que es un grupo que se puede abordar desde la educación no formal en el ámbito de la convivencia, esto se puede hacer desde la profesión del trabajo social la cual cuenta con los fundamentos necesario en materia educativa para poder intervenir en una situación como la que en esta organizaciones presenta. Generar el proceso de concienciación del individuo requiere de intervención profesional y aun más de tipo educativo, debido a que esta permite modificar conductas no solo a nivel individual sino también colectivo y facilita elementos que fomenten la comunicación entre los sujetos.

### **Perspectiva de análisis**

Motivacional:

En palabras de Tomas Fernández la motivación significa

“Desde esta perspectiva analítica, el comportamiento del grupo se explica en función de la motivación que lleva a sus miembros a actuar de determinada manera. Tiene como punto de partida lo siguiente: las personas se sienten atraídas por las cosas o por personas capaces de proporcionarles una recompensa o ciertos niveles de gratificación o cuando les ayudan a evitar el dolor o algún tipo de perjuicio” (FERNANDEZ, G, tomas, LOPEZ, P, Antonio. pág. 40)

Esta perspectiva me permitirá dar cuenta de aspectos como lo son: la cohesión, creatividad y sentido de pertenencia; los cuales revisten gran importancia para la intervención que se va a realizar en la organización LEL JUVENIL, ya que al trabajar estos elementos se estará brindando un fortalecimiento organizacional a este grupo de jóvenes por medio de acciones intencionadas a mejorar las relaciones de estos y tener en cuenta la convivencia como factor fundamental para la vida de la organización.



## **Conceptualización**

### Creatividad grupal:

“La creatividad grupal se entiende como la práctica compartida de la generación de muchas ideas (fluidez), variadas (flexibilidad), nuevas (originalidad) y detalladas (elaboración)”(Brown, Tumeo, Carey, y Paulus. 1998).

### Cohesión grupal:

“Un proceso dinámico que se refleja en la tendencia del grupo a mantenerse y permanecer unido en la búsqueda de sus objetivos, instrumentales y/o para la satisfacción de las necesidades afectivas de los miembros” (Carron, Brawley y Widmeyer, 1998: 213).

### Sentido de pertenencia:

“El sentido de pertenencia entonces significa arraigo a algo que se considera importante, como las personas, cosas, grupos, organizaciones o instituciones” (Castillo, 2008).

Convivencia: “Es la condición de relacionarse con las demás personas a través de una comunicación permanente, fundamentada en afecto y tolerancia que permite convivir y compartir en armonía en las diferentes situaciones de la vida” (Ecured, 2015,pg 1)

Tanto la perspectiva de análisis como los conceptos anteriormente enunciados permitirán dar luces sobre qué aspectos de la dinámica de grupo, que hacen parte de la organización LEL JUVENIL se tendrán en cuenta para ser intervenidos, trabajados y posteriormente fortalecidos.

Se tienen en cuenta estos por formar parte de la dinámica interna de la organización, y desde el trabajo social se cuentan los las herramientas necesarias para llevar a cabo las acciones que se desarrollaran en apartados posteriores.

## 5. Metodología

En concordancia con el modelo socio educativo y la problemática detectada, se retomará la Animación Socio Cultural, como propuesta teórico metodológica que sustenta la praxis profesional. En este sentido, se pretende como un aspecto transversal al desarrollo social y personal de los sujetos, donde su principal objetivo es la reflexión, y en la que se pretende potenciar las capacidades de éstos, para que, desde sus propios saberes implementen estrategias y alternativas de resolución a sus problemáticas.

En relación con lo anterior, la Animación Socio Cultural es una herramienta que permite la descripción e interpretación de experiencias, propiciando una retroalimentación dialógica, desde los diferentes campos de conocimiento, sobre los procesos y falencias que se presentan en el ámbito organizativo. También es definida como una “práctica sociocultural eminentemente educativa de carácter histórico, contextual e intencionado”, en este sentido, se pretende, que los diferentes actores reconozcan sus necesidades a partir de la autorreflexión de sus experiencias y prácticas cotidianas, con la intención, que surja desde su sentir la expectativa de cambio, y desde “una perspectiva innovadora y transformadora del desarrollo sociocultural como un camino por medio del cual el ser humano es protagonista autónomo de sus creaciones.” (Sepúlveda Mónica, 2008, pg: 43)

En el mismo sentido, ésta se fundamenta en una apuesta ético política, que pretende crear relaciones horizontales donde el dialogo es una fuente de conocimiento continuo que propicia el aprendizaje y la participación de los sujetos, en busca de la transformación de la realidad a nivel local y global. Igualmente, "es una tarea esencialmente política, con un horizonte que contribuye a la creación de una nueva cultura." (Mondragón Varela & Ghiso Cotos, 2010, Pá. 11-12). Asimismo, el propósito último de este enfoque metodológico es que se genere la necesidad a partir de la reflexión crítica de su realidad para que se construyan mecanismos que apunten al mejoramiento de las situaciones que se viven en la organización, desde la integración de saberes mutuos, las relaciones interpersonales; lo cual permitirá espacios reales de aprendizaje. Cabe resaltar, que desde la Animación Socio Cultural no se pretende desconocer lo importante de la formación y capacitación, sino dar a conocer otras alternativas de formación, a partir de la construcción de las experiencias colectivas.

Con referencia a lo anterior, esta propuesta ofrece una variada gama de herramientas teórico prácticas, que integran a estrategias y técnicas participativas, didácticas e interactivas, que propicia una intervención integral y dinámica, puesta en práctica, en las diferentes áreas de conocimiento.

En ese sentido, se retoma su carácter metodológico, para orientar la estrategia de intervención en la Asociación Laboratorio de Emprendimiento (LEL JUVENIL), en la cual se desarrollarán tres fases de trabajo, las cuales son: sensibilización, motivación y empoderamiento; por medio de las cuales se pretende adelantar actividades de sensibilización, motivación y fortalecimiento que tengan que ver con el fomento del mejoramiento de las relaciones interpersonales en la organización, dirigidas a los diferentes actores de la organización, con el fin de incitar al autoaprendizaje de su realidades y la transformación de las mismas, mediante estrategias técnico instrumentales, como talleres, técnicas participativas e interactivas y grupales, etc.

## **6 Líneas y estrategias que se llevarán a cabo**

Teniendo en cuenta lo anteriormente esbozado, la intervención está sustentada en tres momentos.

### **6.1 educación para la convivencia**

Es importante tener en cuenta que la educación es fundamental para los procesos que se adelantan desde el trabajo social, por tanto desde esta línea se llevara a cabo una intervención que le permita a los sujetos que hacen parte de LEL JUVENIL, llevar a cabo un proceso de formación colectiva, donde estos puedan construir elementos integradores que contribuyan al mejoramiento de la convivencia y fomento de la misma dentro de la organización.

Teniendo en cuenta esto, se pretende potenciar las capacidades tanto individuales y colectivas, para que los sujetos sientan y reconozcan que se deben construir relaciones sobre la base de la sana convivencia.

### **Estrategias**

Aprendiendo a vivir en la organización: es importante crear espacios que fomenten dentro la organización la sana convivencia, por ello se realizarán encuentros reflexivos donde promoverá el reconocimiento del otro mediante auto retratos, elaboración de siluetas y otros, que permitan conocer las habilidades y potencialidades que motivan a los miembros de la organización a estar en ella. Además de propiciar un mural donde se refleje lo trabajado y quede como evidencia para que todos los miembros lo vean y vayan creando recordación día a día en ellos y así mejorar la convivencia.

## 6.2 Comunicación para el buen trato

Teniendo en cuenta que la comunicación es un factor fundamental para transmitir los mensajes e interactuar con las personas, se debe fomentar dentro del LEL JUVENIL que la información que circule entre los miembros de esta, sea lo más clara posible y permita mejorar las relaciones entre ellos.

En este sentido se debe abordar la comunicación en todos sus ámbitos y promocionar el uso de canales claros que permita que esta lleve de manera asertiva al destinatario correcto.

### **Estrategia.**

Comunicación asertiva para la cohesión de grupo: la comunicación asertiva debe permitir la elaboración de mensajes que tengan una intencionalidad específica y clara, con lo cual se permita lograr una articulación de las persona dentro de la organización, logrando que la cohesión de grupo sea “Un proceso dinámico que se refleja en la tendencia del grupo a mantenerse y permanecer unido en la búsqueda de sus objetivos, instrumentales y/o para la satisfacción de las necesidades afectivas de los miembros” <sup>12</sup> (Carron, Brawley y Widmeyer, 1998: 213).

Para ello se realizar talleres reflexivos que permitan dar cuenta de la importancia de la comunicación asertiva, y como esta contribuye al mejoramiento de las relaciones interpersonales, además se reconfiguraran de manera participativa los canales actuales de comunicación tanto los que se dan dentro de la organización como los que permiten visibilizar la información, por ejemplo, la forma de dirigirnos al otro en el voz a voz, correo electrónico, redes sociales, además de otras formas de comunicación que se construyan en conjunto.

Esta estrategia tendrá un componente interdisciplinar ya que se articulara con acciones que desarrollara la comunicadora social de la organización, para así lograr desde diferentes saberes aportar al mejoramiento de la convivencia en LEL JUVENIL.

### **6.3. Trabajo integrativo**

Por medio de esta línea se fomentara el trabajo articulado y armonioso entre los miembros de LEL Juvenil que contribuya a fomentar la tolerancia entre estos. Este trabajo articulado debe estar orientado a rescatar, promover y potenciar las capacidades individuales y colectivas que los miembros de la organización tienen, para así poder lograr permitir un adecuado funcionamiento organizacional, destacando cada uno de los saberes de las personas que hacen parte de este grupo, y como esto se articula en pro del fortalecimiento de los mismos.

#### **Estrategia**

Cooperar para avanzar: esta estrategia permitirá trabajar la tolerancia como eje fundamental del trabajo en equipo, ya que por medio de este valor, además de reconocer mis capacidades, pone al otro en un lugar importante para reconocer sus talentos y por medio del trabajo articulado lograr trabajar en pro de un objetivo en común.

En esta se trabajaran juegos cooperativos que permitan fortalecer tanto la cohesión del grupo, como el rescate del sentido de pertenencia, además se desarrollaran técnicas interactivas que permitan el conocimiento mutuo de aspectos como las motivaciones y los anhelos que los tienen formando parte de esta organización, para partir de esto y lograr que las acciones se lleven de manera articulada.

## 7. Plan operativo

| Cronograma  |  |                  |  |            |     |     |     |      |     |     |     |     |         |   |   |   |   |  |  |
|---|--|------------------|--|------------|-----|-----|-----|------|-----|-----|-----|-----|---------|---|---|---|---|--|--|
| METAS   | ACTIVIDADES  | RESPONSABLE      | FUENTE DE VERIFICACIÓN   | CRONOGRAMA |     |     |     |      |     |     |     |     |         |   |   |   |   |  |  |
|   |  |                  |  | Meses      |     |     |     |      |     |     |     |     | Semanas |   |   |   |   |  |  |
|   |  |                  |  | Ago        | Sep | Oct | Nov | Dici | Ene | Feb | Mar | Abr | 1       | 2 | 3 | 4 | 5 |  |  |
| A marzo del 2016 se habrán ejecutado y realizado todas las actividades de sensibilización y generación de conciencia entre los miembros de la organización para mejorar la comunicación en pro de la convivencia. | Diseño de talleres y conversatorios alrededor de la reflexión y generación de conciencia acerca del mejoramiento de la relaciones interpersonales. | Jhonnatan Angulo | Diseños de la metodología.   |            |     |     |     |      |     |     |     |     |         |   |   |   |   |  |  |
|   | Realización de 6 talleres que generen la reflexión, sobre una adecuada comunicación.   | Jhonnatan Angulo | Listado de asistencia, registro fotográfico, informe de actividad. |            |     |     |     |      |     |     |     |     |         |   |   |   |   |  |  |
|   | Realización de 3 técnicas interactivas que conlleven a la construcción de intereses comunes.   | Jhonnatan Angulo | Listado de asistencia, registro fotográfico, informe de actividad  |            |     |     |     |      |     |     |     |     |         |   |   |   |   |  |  |
|   | Realización de 2 intercambios de experiencia con otras   | Jhonnatan Angulo | Listado de asistencia, registro fotográfico, informe de actividad  |            |     |     |     |      |     |     |     |     |         |   |   |   |   |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
|  | organizaciones de base.<br>Compartiendo con otros<br>fortaleciendo lo nuestro. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

**Cronograma**

| METAS  | ACTIVIDADES  | RESPONSABLE      | FUENTE DE VERIFICACIÓN | CRONOGRAMA |            |         |           |           |       |         |       |       |   |   |   |         |   |  |  |  |
|--|--|------------------|------------------------|------------|------------|---------|-----------|-----------|-------|---------|-------|-------|---|---|---|---------|---|--|--|--|
|  |  |                  |                        | Meses      |            |         |           |           |       |         |       |       |   |   |   | Semanas |   |  |  |  |
|  |  |                  |                        | Agosto     | Septiembre | Octubre | Noviembre | Diciembre | Enero | Febrero | Marzo | Abril | 1 | 2 | 3 | 4       | 5 |  |  |  |
| A marzo del 2016 se habrán ejecutado y realizado todas las actividades de motivación para afianzar y | Diseño de talleres y conversatorios alrededor de: trabajo en equipo. | Jhonnatan Angulo | Diseño de Metodología. |            |            |         |           |           |       |         |       |       |   |   |   |         |   |  |  |  |



|  |   |                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|---|------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| generan actitudes y aptitudes para el trabajo en equipo. | Realización de 3 talleres sobre: trabajo en equipo.                       | Jhonnatan Angulo | Listado de asistencia, registro fotográfico, informe de actividad. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Realización de 3 talleres sobre: motivaciones personales y colectivas.    | Jhonnatan Angulo | Listado de asistencia, registro fotográfico, informe de actividad  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Realización de 3 talleres sobre: cohesión grupal y sentido de pertenencia | Jhonnatan Angulo | Listado de asistencia, registro fotográfico, informe de actividad  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 2 Cine foro: el trabajo cooperativo en función del grupo                  | Jhonnatan Angulo | Listado de asistencia, registro fotográfico, informe de actividad  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

## 8. Sistema de Evaluación y Monitoreo

| Criterio        | Indicadores  | Instrumentos de los Indicadores fuente de verificación  | Duración      |
|-----------------|--|---|---------------|
| Sensibilización | <b>Estrategia 1:</b> A marzo de 2016 el 90% de los miembros de LEL JUVENIL se encuentran sensibilizados en el mejoramiento de las relaciones interpersonales y la comunicación asertiva. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Listados de asistencia</li> <li>- Registros fotográficos</li> <li>- Descripción detallada de logros en el informe de cada actividad</li> </ul> | Marzo de 2016 |
|                 | <b>Objetivo específico 2:</b> a Marzo de 2016 los miembros de la organización han fomentado espacios de reflexión para fomentar la tolerancia y el respeto por la diferencia             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Listados de asistencia</li> <li>- Registros fotográficos</li> <li>- Descripción detallada de logros en el informe de cada actividad</li> </ul> | Marzo 2016    |
|                 |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Listados de asistencia</li> </ul>  |               |

|                       |   |   |   |
|-----------------------|---|---|---|
| <b>Motivación.</b>    | <b>Estrategia 2:</b> A Marzo de 2016 un 90% los miembros de LEL JUVENIL, se encuentran motivados, en adquirir habilidades para la vida, actitudes y valores para el trabajo en equipo.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Registros fotográficos</li> <li>- Descripción detallada de logros en el informe de cada actividad</li> </ul>                                     | <p>Marzo de 2016</p> <p>Marzo de 2016</p> |
|                       | <b>Objetivo específico 1:</b> A marzo de 2016 el 90% de los miembros de LEL JUVENIL han adoptado la comunicación asertiva mejorando las relaciones interpersonales.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>. - Listados de asistencia</li> <li>- Registros fotográficos</li> <li>- Descripción detallada de logros en el informe de cada actividad</li> </ul> | Marzo de 2016                             |
| <b>Empoderamiento</b> | <b>Estrategia 3:</b> a Marzo de 2016 un 90% de los miembros del LEL JUVENIL, habrán incrementado en un el sentido de pertenencia con la organización, a través del desarrollo de sus capacidades y relaciones interpersonales, y por ende mejorando la convivencia entre ellos. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Listados de asistencia</li> <li>- Registros fotográficos</li> <li>- Descripción detallada de logros en el informe de cada actividad</li> </ul>   | Marzo de 2016                             |

|  |   |   |                      |
|--|---|---|----------------------|
|  | <p><b>Objetivo específico 3:</b> A marzo del 2016 90% los miembros del LEL JUVENIL, se encuentran motivados e integrados trabajando en equipo.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Listados de asistencia</li> <li>- Registros fotográficos</li> <li>- Descripción detallada de logros en el informe de cada actividad</li> </ul> | <p>Marzo de 2016</p> |
| <p><b>Relaciones Interpersonales</b></p> | <p><b>Objetivo general:</b> A Marzo de 2016 el 90% de los miembros del LEL JUVENIL, han Mejorado la convivencia por medio del fortalecimiento de las relaciones interpersonales de los miembros de la asociación Laboratorio de Emprendimiento y Liderazgo Juvenil (LEL JUVENIL).</p> | <p>Informe final del proyecto de intervención</p>   | <p>Marzo de 2016</p> |

## Referencias bibliográficas

DE ACEDO BAQUEDANO, s, María, VILLANUEVA, A, óscar, DE ACEDO LIZARRAGA, S, luisa. *Mejora de la creatividad individual y grupal a través de variables metodológicas y herramientasweb2.0*. pág. 4. Universidad pública de navarra. Consultado el día: [12 de octubre de 2013]. Véase en: [http://www.unedtudela.es/archivos\\_publicos/qweb\\_paginas/2277/extraordinario0910articulo4.pdf](http://www.unedtudela.es/archivos_publicos/qweb_paginas/2277/extraordinario0910articulo4.pdf)

EcuRed. (Sin dato). Convivencia. 10-11-15, de Sin dato Sitio web: <http://www.ecured.cu/Convivencia>

HIDALGO, avilés, HIDALGO, Hilda. *El sentido de pertenencia en la observación de la práctica docente*. Pág. 1. Consultado el día: [12 de octubre de 2013]. Véase en: [http://www.uaeh.edu.mx/investigacion/icshu/LI\\_EnsLenguas/Rosa\\_Razo/sentido.pdf](http://www.uaeh.edu.mx/investigacion/icshu/LI_EnsLenguas/Rosa_Razo/sentido.pdf). Sin más datos.

Fernández Tomas, López Antonio, *Trabajo Social con Grupos*, Editorial, Alianza S.A, Madrid España 2006.

Mondragón Varela, G., & Ghiso Cotos, A. (2010, Pá. 11-12). *Pedagía Social*. Santiago de Cali: Escuela de Trabajo Social y Desarrollo Humano.

NADAL, L, Albert, SALVIA, F, helena. *la cohesión grupal, un estudio observacional de su incidencia en educación física*. Pág. 2. Revista Ágora: para la educación física y el deporte. Recibido el 12 de septiembre de 2011. Consultado el día: [12 de octubre de 2013]. Véase en: [http://www5.uva.es/agora/revista/13\\_3/agora13\\_3i\\_lopez\\_et\\_al](http://www5.uva.es/agora/revista/13_3/agora13_3i_lopez_et_al)

Sepúlveda Mónica y otros,. *Animación Socio Cultural Juvenil Del quehacer a la Praxis*, Editorial, Escuela de Animación Juvenil, Diciembre de 2008.

Molina Lorena, Romero Maria.(1994) *Modelos de atención social en la practica profesional de trabajo social*. Recuperado 10-11-15, sin dato, Sitio web: <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/congresos/nac/cr/cr-con-04-23.pdf>

Plan de Desarrollo Municipal, Municipio de Caucasia, 2012- 2015.

## INFORME DE GESTIÓN 1

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

| Objetivos específicos   | estrategias                                     | actividades  | Planeadas en el mes | ejecutadas | Asistentes | Porcentaje de avance |
|---|---|--|---------------------|------------|------------|----------------------|
| Fomentar la comunicación asertiva como mecanismo que aporte al mejoramiento de las relaciones interpersonales | Comunicación asertiva para la cohesión de grupo | -Taller interactivo sobre la comunicación asertiva.  | 2                   | 1          | 9          | 40%                  |
|   |   | -Encuentro reflexivo sobre la importancia de los canales de comunicación                                       | 2                   | 1          | 8          |                      |
|   |   | -Conversatorio para articular acciones entre la comunicadora social de LEL JUENIL y el practicante de T Social | 1                   | 1          | 8          |                      |
| Promover la tolerancia entre los miembros de la organización sobre el respeto por la diferencia               | Aprendiendo a convivir en la organización       | -Encuentro reflexivo sobre las motivaciones individuales que fortalecen el grupo                               | 2                   | 1          | 8          | 15%                  |

|   |   |  |   |   |  |    |
|---|---|--|---|---|--|----|
| Incentivar el trabajo en equipo entre los miembros de la organización que permita la interacción entre ellos. | Cooperar para avanzar en el trabajo en equipo | Taller interactivo sobre trabajo en equipo | 1 | 0 |  | 0% |
|---|---|--|---|---|--|----|



| <b>LOGROS</b>   | <b>DIFICULTADES</b>  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se avanzó en algunas actividades mensuales en un 40% lo que es satisfactorio para el proyecto.</li> <li>- Con la asociación se está llevando a cabo un proceso continuo.</li> <li>- Los asistentes destacan la importancia de los temas vistos</li> <li>- Los asistentes manifiestan la importancia de las actividades para la organización</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se presentan inconvenientes locativos para la realización de las actividades.</li> <li>- Se presentó la dimisión al cargo por parte de la coordinadora de la organización, lo cual creo cierto traumatismo.</li> <li>- Se le presentaron múltiples problemas personales al estudiante en práctica, los cuales afectaron el rendimiento de este, tanto en la práctica profesional, como en el ámbito académico.</li> </ul> |
| <b>LO QUE SE VIENE</b>  |  |
| <p>En relación a los compromisos adquiridos en la última asesoría, se plantea un trabajo continuo entre planeación y ejecución de actividades para el cumplimiento de los diferentes objetivos. Además, en el mes de diciembre y enero desarrollaran actividades que permitan recuperar el tiempo que, por algunas situaciones, se ha visto afectado.</p>                                       |  |

Taller interactivo sobre comunicación asertiva.



Encuentro reflexivo sobre las motivaciones y anhelos



**Encuentro reflexivo**



## INFORME DE GESTIÓN 2

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

| Objetivos específicos   | actividades   | N° total de actividades planeadas | N° de actividades planeadas enero y febrero 2016 | N° Actividades ejecutadas en enero y febrero 2016 | N° Actividades ejecutadas en meses anteriores | N° Actividades faltantes totales | Asistentes de actividades enero-febrero 2016 | <sup>13</sup> Porcentaje de avance en general |
|---|---|-----------------------------------|--|---|---|----------------------------------|--|---|
| Fomentar la comunicación asertiva como mecanismo que aporte al mejoramiento de las relaciones interpersonales | Realización de 6 talleres que generen la reflexión, sobre una adecuada comunicación.  | 6                                 | 3  | 3   | 2   | 1                                | 32   | 90%   |
| Promover la tolerancia entre los miembros de la organización sobre el respeto por la diferencia               | Realización de 2 intercambios de experiencia con otras organizaciones de base. Compartiendo con otros fortaleciendo lo nuestro. | 2                                 | 0  | 0   | 0   | 2                                | 0  | 0%  |

<sup>13</sup> *Porcentaje de avance en general*: este porcentaje resulta de una regla de tres simple entre el número total de actividades planeadas (siendo este el 100%) y el número de actividades faltantes totales, por lo que se busca el porcentaje que corresponde al número de actividades faltantes totales. Por último, se realiza la sustracción entre los dos porcentajes.

|   |  |   |   |   |   |   |    |     |
|---|--|---|---|---|---|---|----|-----|
| Incentivar el trabajo en equipo entre los miembros de la organización que permita la interacción entre ellos. | Realización de 3 técnicas interactivas que conlleven a la construcción de intereses comunes. | 3 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0  | 0%  |
|   | Realización de 4 talleres sobre: trabajo en equipo.  | 4 | 2 | 2 | 0 | 2 | 20 | 50% |
|   | Realización de 3 talleres sobre: motivaciones personales y colectivas.                       | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 | 90% |
|   | Realización de 4 talleres sobre: cohesión grupal y sentido de pertenencia                    | 4 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0  | 0%  |
|   | 2 Cine foro: el trabajo cooperativo en función del grupo                                     | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0  | 0%  |

## SEGUIMIENTO DE LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO DE INTERVENCIÓN

El cumplimiento del proyecto hasta la fecha, se encuentra en un 39.3%, ya que han transcurrido 5 meses de ejecución de los siete meses de duración del proyecto de intervención.

El desarrollo del proyecto ha dependido de la evolución de los objetivos específicos, el objetivo específico 1 ha presentado un avance del 90%, el objetivo específico 2 posee un porcentaje del 0%, mientras que el objetivo específico 3 representa un porcentaje del 28%. Esto, revela la necesidad urgente de reforzar el desarrollo de los objetivos 2 y 3.

Las dificultades que se han presentado, las cuales han imposibilitado la ejecución de las actividades son las siguientes:

- En el mes de diciembre y enero se dificultó el desarrollo de las actividades, debido a que los integrantes de la organización se encontraban apoyando el proceso de rendición de cuentas de las alcaldías municipales en toda la subregión del Bajo Cauca y norte de Antioquia, y respectivamente en enero, el apoyo en el tema de juventud que se dio a las nuevas administraciones municipales en la construcción inicial de los planes de desarrollo. Esta situación provocó una reducción de la disponibilidad de tiempo de los participantes.
- En el mes de octubre se presentó una ausencia y posteriormente un cambio de coordinación, implicando estancamiento en el funcionamiento mismo de la organización, afectando ostensiblemente la planeación de la organización y del proyecto de intervención

Por otra parte, las actividades que se han realizado han sido exitosas, ya que se ha cumplido con el objetivo propuesto de cada actividad. En cuanto a la asistencia, no ha habido dificultades, puesto que ha habido presencia, disposición, y participación de los miembros de la organización en las actividades desarrolladas.

Los siguientes, son los logros que se han obtenido del proyecto de intervención a partir del desarrollo de las actividades:

- Avance significativo en el desarrollo de las actividades planteadas en el objetivo específico 1.
- Poder llegar al grupo aportándole un poco del conocimiento que se ha adquirido en la universidad, denotando un mejoramiento de las relaciones de los compañeros, lo cual ha permitido ir fortaleciendo la imagen de LEL JUVENIL, tanto en su aspecto interno como externo.
- El reconocimiento de la labor del estudiante en práctica, lo que ha permitido dignificar la intervención desde el Trabajo social y la importancia de que una organización del tercer sector pueda contar con un profesional de este perfil para orientar ciertos procesos en la organización.
- Visibilizar en la organización el aporte que se está haciendo desde la universidad a contribuir al desarrollo del territorio, no solo desde la parte académica desde los estudiantes, si no, del acompañamiento que se les brinda a los mismos para que desarrollen sus procesos de prácticas.
- La disposición creciente de los participantes, luego de haber pasado por un proceso de “hibernación” de la ejecución del proyecto de intervención, dadas las condiciones que imposibilitaron el desarrollo del proyecto mencionadas anteriormente como debilidades.

**LO QUE SE VIENE**



De acuerdo con lo planteado en el plan de intervención, se pretende continuar con la práctica hasta el día 16 de abril con el fin de darle cumplimiento al total desarrollo de las actividades programadas y el logro de objetivos, además de seguir proyectando el trabajo que se está desarrollando en la organización. En este sentido se van a tratar de seguir articulando acciones con la comunicadora social de la organización, con el fin de complementar el proceso y permitir abordar aspectos que nutren el que hacer, tanto del estudiante en práctica como el de la profesional en comunicación.

Se ejecutará una planeación emergente que permita aprovechar el tiempo restante de duración del proyecto, como medida frente a los resultados arrojados por el sistema de seguimiento y monitoreo de la ejecución del proyecto

Concertar con la coordinación los horarios para el desarrollo de las actividades, así como la confirmación de la disponibilidad horario de los miembros de la organización.

Estratégicamente se aprovecharán los espacios de reunión de los miembros de la organización para articular la actividad en el marco de estos encuentros.

## **ANEXOS:**

Se anexa el cronograma de actividades del proyecto de intervención. Esto, con el fin de poder constatar el avance real del proyecto con base a las actividades que se han desarrollado y las faltantes por desarrollar.

## CRONOGRAMA

| METAS   | ACTIVIDADES  | RESPONSABLE      | FUENTE DE VERIFICACIÓN   | CRONOGRAMA |           |                 |                   |                   |           |         |         |         |   |         |   |   |   |  |  |  |
|---|--|------------------|--|------------|-----------|-----------------|-------------------|-------------------|-----------|---------|---------|---------|---|---------|---|---|---|--|--|--|
|   |  |                  |  | Meses      |           |                 |                   |                   |           |         |         |         |   | Semanas |   |   |   |  |  |  |
|   |  |                  |  | Ago<br>sto | Sep<br>ti | Oct<br>ubr<br>e | Nov<br>iem<br>bre | Dici<br>em<br>bre | Ene<br>ro | Fe<br>b | M<br>ar | A<br>br | 1 | 2       | 3 | 4 | 5 |  |  |  |
| A abril del 2016 se habrán ejecutado y realizado todas las actividades de sensibilización y generación de conciencia entre los miembros de la organización para mejorar la comunicación en pro de la convivencia. | Diseño de talleres y conversatorios alrededor de la reflexión y generación de conciencia acerca del mejoramiento de la relaciones interpersonales. | Jhonnatan Angulo | Diseños de la metodología.   |            |           |                 |                   |                   |           |         |         |         |   |         |   |   |   |  |  |  |
|   | Realización de 6 talleres que generen la reflexión, sobre una adecuada comunicación.   | Jhonnatan Angulo | Listado de asistencia, registro fotográfico, informe de actividad. |            |           |                 |                   |                   |           |         |         |         |   |         |   |   |   |  |  |  |
|   | Realización de 3 técnicas interactivas que conlleven a la construcción de intereses comunes.   | Jhonnatan Angulo | Listado de asistencia, registro fotográfico, informe de actividad  |            |           |                 |                   |                   |           |         |         |         |   |         |   |   |   |  |  |  |
|   | Realización de 2 intercambios de experiencia con otras organizaciones de base. Compartiendo con otros fortaleciendo lo nuestro.                    | Jhonnatan Angulo | Listado de asistencia, registro fotográfico, informe de actividad  |            |           |                 |                   |                   |           |         |         |         |   |         |   |   |   |  |  |  |



|  |  |                  |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|------------------|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
|  |  |                  | fotográfico, informe de actividad                                 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 2 Cine foro: el trabajo cooperativo en función del grupo | Jhonnatan Angulo | Listado de asistencia, registro fotográfico, informe de actividad |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

## FOTOGRAFÍAS

### APRENDIENDO A SER ASERTIVOS





## COMUNICACIÓN EFECTIVA Y ASERTIVA





## OBSTÁCULOS EN LA COMUNICACIÓN





Nos motiva nuestra organización





Relaciones interpersonales para el trabajo en equipo



## Mi red mis relaciones



Artículo de intervención a la estructura organizacional de la Asociación  
Laboratorio de Emprendimiento Juvenil.

(LEL JUVENIL)

**Resumen:**

El siguiente artículo inicia con una aproximación a las condiciones que debe tener una organización para llegar al éxito, para garantizar los buenos resultados y una constancia en los distintos procesos en los cuales se puede llegar a desarrollar su marco de actividades, de igual manera se pone en conocimiento algunos de los problemas que se pueden presentar en las instituciones nacientes. Seguido se relaciona lo anteriormente dicho, con la problemática actual que presenta la Asociación Laboratorio de Emprendimiento Juvenil (Lel Juvenil) que es el campo de práctica profesional en el que se está llevando a cabo la intervención social; se relacionan las problemáticas de igual manera con dos teorías sociales, la primera es la interacción social en la que el autor H. Blúmer, establece que la conducta individual no está determinada por macro fuerzas como lo son la cultura, los valores, las normas sociales, las situaciones sociales, rol social, el status y las instituciones que conforman la estructura social y también se traen al texto para interpretar un poco la realidad social de Lel Juvenil unos de los principios básicos del constructivismo social y por último se aplica una metodología de intervención la cual es la animación sociocultural, con unas técnicas que facilitan la intervención. Al final se presentan los primeros resultados de la intervención.

Palabras claves:

Intervención, Interacción simbólica, Constructivismo Social, Participación, Comunicación Asertiva, Reconocimiento, Integración grupal.

## Introducción

El éxito de las organizaciones o las instituciones se puede decir que se debe a la claridad con que se lleva a cabo la organización de la estructura de una institución para que internamente se presenten las buenas relaciones y se mantenga el ambiente positivo de integración, participación constante, buen desempeño de roles y se obtengan más que buenos resultados una constancia en los distintos procesos en los cuales se puede llegar a desarrollar su marco de actividades; por lo general todo esto sucede cuando la estructura organizacional de la institución se encuentra bien caracterizada, establecida e interiorizada y hay una aceptación y un conocimiento de las capacidades que se tiene por parte de cada uno de los miembros de la institución, en donde juegan un papel fundamental el respeto de los espacios, la buena comunicación, el acatamiento a las órdenes, la participación positiva, el buen manejo de los tiempos y las actividades.

Pero para que esto suceda hay que tener en cuenta muchos factores y comprender la realidad social de la organización, saber por qué están los miembros en la institución y cuál es el papel que juega cada uno en la organización, porque se puede decir también, que tal éxito en ocasiones puede verse seriamente afectado en la medida en que estas se van desarrollando gracias a la desorganización de las mismas en su interior.

Esto puede llevar a que los ambientes en los que se desarrollan las distintas actividades tanto al interior como al exterior de las institución se tornen pesados, tensos y las estrategias que pueden ser garantes del avance constante y como grupo de trabajo se transformen en esos problemas que pueden parecer sencillos de solucionar a simple vista, pero que realmente son problemas fundamentales y estructurales para el mantenimiento y el buen desarrollo de una institución joven en el mundo de las competencias laborales; algunos de estos problemas son la falta de comunicación asertiva, la cooperación, la comprensión, la aceptación de los roles, mínima identificación y apropiación del individuo mismo como miembro que puede ayudar a la cooperación y el desarrollo tanto del individuo, de sus compañeros y de la institución misma.

Cuando lo anteriormente dicho se presenta, por lo general no se tiene claro el papel del líder, el representante o el presidente, no se conoce o se han establecido realmente normas y reglamentos de trabajo, se desconocen las capacidades de los compañeros, no hay integración como grupo para realizar trabajo en equipo, o cuando al interior de la institución todos cuentan con el mismo poder de dar órdenes y de querer solucionar problemas, queriendo competir todos buscando ser los más fuertes y los más sabios cuando haya que responder a ciertas situaciones, a la hora

de tomar y aceptar decisiones, las reglas y las ordenes serán violadas y desobedecidas constantemente, creando una confusión de poderes y estropeando así el buen desarrollo de la institución como el del resto de los integrantes que la conforman.

Y es que cuando no se tiene claro el orden ni los roles que debe cumplir cada miembro en la estructura de la institución, se puede correr el riesgo de que esas buenas relaciones y ese aporte constante que todos pueden brindar lleven a que haya una desintegración de las partes de la institución.

Problemas como el desconocimiento del otro, la poca comunicación en la estructura organizacional crea un ambiente de competencia y supervivencia, y como se sabe esto no es lo adecuado para una institución que se encuentra en crecimiento o afianzamiento, de igual forma el desconocimiento o confusión del miembro mismo sobre el papel que puede llegar a realizar dentro de la institución se vuelve un problema estructural al igual que la falta de conocimiento interno, del mismo modo el ambiente de competencia que se tiene por parte de los miembros o los individuos dentro de la organización o la institución debido a la aceptación que se tiene de los mismos en la estructura organizacional.

Pero buscando una solución por medio de la intervención, el trabajo social se hace importante para evitar tales problemas y encontrar posibles soluciones, gracias a la existencia de las teorías sociales y a la capacidad de investigación e intervención social que desde el trabajo social se puede realizar.

A modo de análisis y teniendo en cuenta todo lo anteriormente dicho sobre los posibles problemas que afectan la estructura organización de una institución y el buen funcionamiento de esta, se realiza un paralelo de la experiencia de intervención que se está llevando a cabo en la Organización Lel Juvenil, la cual esta presentando problemas internos similares a los anteriormente expuestos y se requiere saber porque esto sucede.

Entonces a partir de ese diagnóstico realizado en la organización Lel Juvenil del Municipio de Caucasia, se logró identificar que una de las situaciones que afecta en un mayor grado a la organización Lel Juvenil, está direccionada con las relaciones interpersonales y sus interacciones, las cuales se establecen entre cada uno de los actores que confluye en esta. Además, de evidenciar aspectos que influyen en la misma, como lo es la diferencia de los intereses, la de falta comunicación asertiva, el sentido de pertenencia, entre otras, propiciando así de esta manera un inadecuado funcionamiento administrativo y operativo de la organización, algunos de los problemas son los siguientes:

- Falta de comunicación asertiva, sentido de pertenencia y el desconocimiento de responsabilidades legales.
- El desconocimiento de roles y funciones.
- El conflicto de intereses que se presentan entre, directivos-socios y en menor medida entre socios y contratistas.
- El Nivel de la formación académica en el cual se encuentran los socios de la organización, que muchas veces se ve reflejado en la falta de experiencias laborales en el campo de acción o intervención de esta.
- Caso omiso a los lineamientos de la organización que aunque no sean explícitos si están inmersos en el proceso organizacional.
- Celos y malestares por no poder estar en las funciones o roles que cada uno quiere.
- la forma como captan las normas, reglas y el rol autónomo dentro de sí mismo, se ven reflejados en la manera como entablan sus relaciones interpersonales y la forma como enfrenta sus situaciones de conflicto en un colectivo, puesto que allí se anteponen los intereses de cada uno.

En el mismo diagnostico se logró constatar que muchos de estos aspectos están permeados en ocasiones por las percepciones y conflictos internos que tienen estas personas, los cuales son propios de la formación y desarrollo de las vivencias personales y colectivas que se reflejan claramente en un inadecuado funcionamiento organizacional.

En esta intervención teniendo en cuenta las problemáticas generales que afectan a la organización LeJ Juvenil, principalmente se busca comprender internamente con el aporte de teorías sociales como **el interaccionismo simbólico** y la **interacción social** en las cuales el autor **Herbert Blúmer** tiene gran incidencia, el porqué los socios, miembros o integrantes actúan de tal manera, ayudar a que haya adecuada comprensión de los procesos y aceptación de todos los miembros como organización que son, para que el futuro de la organización no se vea comprometido con una posible desintegración ya que esta sería una de las posibles salidas de los conflictos, si no se le hace una adecuada intervención desde el trabajo social a la estructura de la organización LeJ Juvenil, de cómo se encuentra su estructura actualmente y de cómo se puede llegar a organizar esta con la ayuda de todos los miembros.

De igual forma se busca por medio de una metodología de intervención moderna tener un mayor acercamiento a la posición de cada uno de los miembros frente a la problemática que los afecta.

Esta es la **Metodología de animación sociocultural**, que es adecuada para trabajar con organizaciones que tienen su accionar en el campo social y su radio de acción o intervención son los niños, jóvenes y adultos para darle inicio así a la intervención para la integración y aceptación de los miembros en busca de una unión de grupo de trabajo fortalecida y concreta por medio de esta iniciar a la solución de las problemáticas internas que se presentan entre los miembros y a la estructura en general de LeI Juvenil.

Entonces tomaremos unos de “**los principios básicos del Interaccionismo Simbólico**”<sup>14</sup>, para tener conocimiento y demostrar por medio de la teoría por qué las personas actúan de cierta forma en las organizaciones, cómo varios miembros en una institución no coinciden y pueden tener choques a la hora de compartir sus conocimientos, visiones o posiciones, que es lo que le sucede actualmente a los integrantes de LEI Juvenil; como las personas pueden modificar la interpretación y la interiorización del mundo que lo rodea desde la interacción constante con un grupo de personas o de trabajo organizado bajo unos lineamientos, pero también al mismo tiempo relacionaremos esta situación desde uno de los aspectos del análisis social que propone Herbert Blúmer sobre **la determinación de la conducta social**.

---

<sup>14</sup> Ritzer George, Teoría sociológica moderna. 2002. Este escrito fue realizado para lo que empezaba a existir simplemente como nuevo o novedoso y en su contenido se pueden encontrar aportes de distintos autores sobre el constructivismo simbólico.

Algunos de los principios citados en el anterior texto son los siguientes:

- En la interacción social las personas aprenden los significados y los símbolos necesarios para comprender o visionar el mundo.
- Los significados y los símbolos permiten a las personas actuar e interactuar en diferentes contextos de cierta forma, ya que estos significados ~~que son adquiridos en la interacción con otros individuos.~~
- Las pautas entrelazadas de acción interacción constante constituyen los grupos y las sociedades del momento y para el futuro.



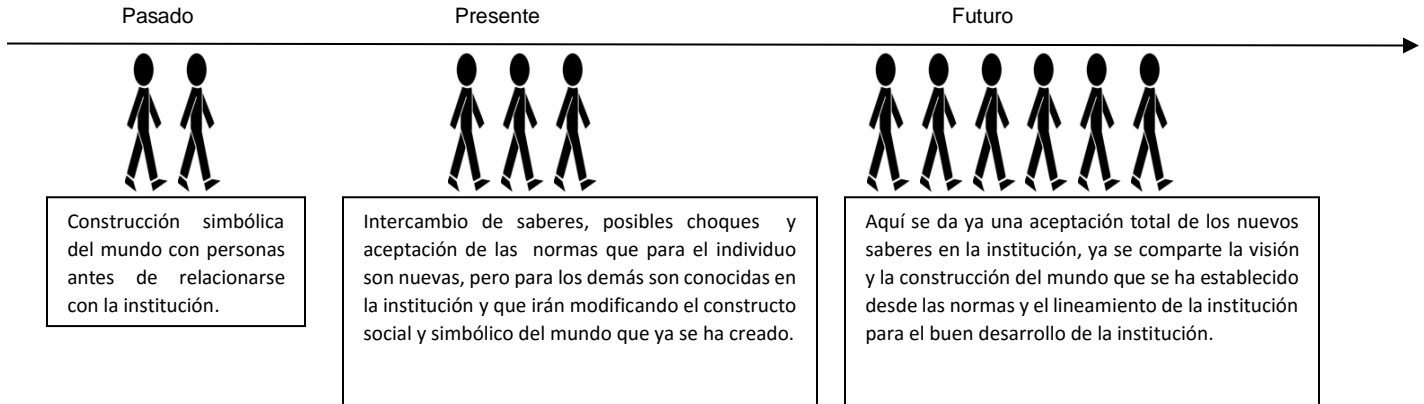
## Teorías utilizadas para la intervención.

Iniciando por uno de los padres de la interacción social, el autor H. Blúmer, establece que la conducta individual no está determinada por macro fuerzas como lo son la cultura, los valores, las normas sociales, las situaciones sociales, rol social, el status y las instituciones que conforman la estructura social. (Rizo., 2004)

Por tal razón a la hora de realizar análisis de lo social en una organización o institución se debe considerar el proceso de como los actores construyen y visionan el mundo, tratar de conocer e interpretar el significado del constructo del mundo que ya tienen (para lograr esto hay que ser, o pensar como la otra persona, ponerse en los zapatos del otro, para así entender por qué actúa o se relaciona de tal forma), el por qué de su conducta.

Para entender un poco más a fondo **el Interaccionismo simbólico** haremos una línea de tiempo sobre la cotidianidad de una persona, la cual tendría como punto de partida (lo que normalmente se conoce como el pasado) las relaciones que este tuvo antes de ingresar a una institución, o de pertenecer a un grupo de personas que se rigen o se ordenan mediante unas normas, (el presente) quienes serán las personas que en la cotidianidad de sus vidas juzgaran o pondrán en tela de juicio la forma como las interacciones con los otros antes de relacionarse con ellos ordenaron el mundo según su visión, tal ordenamiento y conocimiento que resulta ser desconocido para los que van a conocer sus posiciones en el presente, y es esa interpretación de los actores externos a la cotidianidad del sujeto los que crean reacciones contrarias, dudas y señalamientos a la forma de cómo el sujeto configuró o visionó el mundo en el que se desarrollan principalmente sus actividades y que al relacionarse con el otro y hacer intercambio de saberes o posiciones puede generar en primera instancia indiferencias y poca aceptación del papel del otro con el mí del sujeto que se busca conocer, pero que por medio de la comunicación tendrá efectos en la conducta que tomara al relacionarse constantemente en el nuevo entorno o la institución (lo cual sería el futuro)

## Línea de tiempo



La concepción del mundo y de las acciones no se encuentran totalmente determinadas o establecidas como ya lo hemos estipulado y H. Blúmer afirma que estas se pueden nutrir o modificar gracias al intercambio de saberes y conocimientos que en un principio pueden generar disgustos o mal entendidos entre los actores o sujetos que interactúan en dicho momento, ya que la interacción es el proceso en el que se desarrolla y al mismo tiempo se expresa la capacidad de pensamiento de los individuos, sin importar el contexto en el que se desenvuelven.

En la misma línea los principios básicos del **interaccionismo simbólico**, se refieren a que las personas aprenden los significados y los símbolos que les permiten ejercer su capacidad de pensamiento; las interacciones que se dan en un grupo de personas va modificando al mismo tiempo la forma de pensar, relacionarse y de ver el mundo exterior en el que muchos por lo anteriormente expresado no conciben y por ende suelen chocar a la hora de crear intercambios de conocimientos y de aceptar posiciones en el mismo contexto, pero en el campo de las instituciones u organizaciones las interacciones sociales pueden moldear al interior de la institución la conducta del individuo o el miembro, llevándolo a aceptar roles y puede ayudar al mismo a tomar posiciones acertadas en la estructura de la organización para el buen desarrollo de la institución, porque la acción social es esa donde los individuos actúan teniendo en cuenta los otros.

Pero esto aún no asegura que esa conducta creada en la institución sobre ese individuo o miembro sea la misma con la que la persona ve o se desenvuelve en el mundo exterior a la institución, con las mismas personas que comparte internamente en la institución, o actúen de la misma forma y bajo los mismos lineamientos.

En la estructura de LEI Juvenil uno de los problemas es la falta de comunicación asertiva, esta genera al mismo tiempo poco sentido de pertenencia y el desconocimiento de responsabilidades legales o el rol que debe cumplir con claridad las distintas labores.

La falta de sentido de pertenencia y el desconocimiento de los roles se debe a que la comunicación que se presenta en la organización no ha sido adecuada y los distintos miembros han aprendido para ellos los conocimientos con los que se identifican, los conocimientos y símbolos han sido aprovechados individualmente para querer competir al interior de la organización y esto crea conflictos y desacuerdos al interior de la organización y no se visiona como grupo de trabajo en la organización.

Pero como se dice en uno de los principios de **la interacción social** los nuevos significados y los símbolos permiten a las personas actuar e interactuar en diferentes contextos ya que estos significados que han adquirido en la interacción con otros individuos enriquecen su visión del mundo, para él, pero depende de la organización estructural de la institución que esta persona visiona el mundo colectivamente

La comunicación y la capacidad de organización por parte de todos los miembros de una institución como se ha dicho ya, es fundamental para que esta se pueda desarrollar de manera exitosa, en la forma como cada quien se comunica consigo mismo en entornos estructurados, pero mediante las mismas interacciones el lenguaje se puede reordenar y categorizar mediante un proceso de interpretación efectuado por la persona en su relación con las cosas que encuentra en sus nuevas relaciones con los nuevos contextos y se modifican a través de dicho proceso. La forma de comunicación es uno de los problemas que tiene la organización LeI Juvenil en la actualidad, como una organización que está en crecimiento constante.

En este caso la metodología de intervención con la que se pueden relacionar las teorías del interaccionismo simbólico, y la interacción social, es **la Animación Sociocultural (ASC)**, ya que esta como se dijo anteriormente es una metodología adecuada para las instituciones u organizaciones que tienen su campo de acción en el quehacer formativo con jóvenes y adultos que trabajan con los mismos jóvenes o adultos.

Esta es una metodología definida eminentemente educativa de carácter histórico, contextual e intencionado, que se propone buscar alternativas a la profunda crisis social, política y cultural, en una perspectiva innovadora y transformadora del desarrollo sociocultural como un camino por medio del cual el ser humano es

protagonista autónomo de sus creaciones y sus visiones del mundo y es aquí donde se relaciona esta metodología con las teorías anteriormente citadas y trabajadas para tratar de comprender el porqué los individuos, por medio del interaccionismo simbólico y la interacción social puede ir organizando su visión del mundo, gracias al intercambio de saberes con grupos de personas nuevos o constantes como lo es en el caso de la organización Lel Juvenil.

Por ello no es de extrañar que el concepto de animación sociocultural se haya complementado, o confundido incluso, con otros como el de educación popular, educación de adultos, educación permanente, educación en el tiempo libre, educación extraescolar y pedagogía del ocio. (López, 2008)

Con la aplicación de esta metodología se busca cumplir unos objetivos claves como lo es el fortalecimiento de las relaciones interpersonales e interaccionales entre los miembros de la asociación Lel Juvenil para que se vea reflejado en un mejor proceso organizativo y operativo tanto al interior de la organización, como al exterior de esta.

Y que las relaciones del grupo no tengan como objetivo, el enriquecimiento de las personas por individual primordialmente como se deja ver en la imagen de la izquierda donde el conocimiento y las relaciones entre el grupo de personas se presentan y se apropian individualmente, claro está que como lo dice H. Blúmer, la conducta del individuo no se encuentra determinada por macro fuerzas, como las estructuras sociales, las normas, los valores y la cultura; pero se busca que esas macro fuerzas en medio de la intervención y que los intercambios de conocimientos que se presentan constantemente sean canalizados en una visión del mundo similar, porque como lo dice uno de los principios básicos del **interaccionismo simbólico**, “las pautas entretajidas de acción interacción constante constituyen los grupos y las sociedades del momento y para el futuro” y con esto generar la transición hacia la comunicación como grupo de trabajo, a fortalecer las relaciones como institución interna y externamente como lo podemos observar en la imagen que se encuentra en la derecha.



De igual forma también se busca posibilitar, fortalecer y poner en práctica los buenos aspectos de la comunicación asertiva como mecanismo que aporte al mejoramiento de las relaciones interpersonales, para así fomentar también la reflexión entre los miembros de la organización sobre el respeto por la diferencia y la resolución de conflictos al interior de esta y facilitar por último la integración y motivación entre los miembros de la organización que permita mejorar la interacción entre los mismos.

Como estrategias para el cumplimiento de los objetivos los cuales son fundamentales para el buen funcionamiento de la organización se realizarán tres estrategias las cuales son la *sensibilización*, la *motivación personal* y por último el *empoderamiento*.

### ***Estrategias de Sensibilización.***

Ésta se hará mediante la sensibilización y reflexión de cada integrante, con lo que se busca difundir mensajes para la construcción de relaciones interpersonales desde la diferencia de intereses, lo cual se llevará a cabo a través de talleres, como también, por actividades lúdicas, utilizando materiales para la creación de carteleros, mural de situaciones y afiches, cada uno con su respectiva exposición.

Así mismo, se busca mediante la acción reflexiva, potenciar de alguna manera, capacidades de autorreflexión en los sujetos, con el fin de propiciar la participación, autogestión y la autonomía de los integrantes en el proceso con el fin de ir modificando la forma de la comunicación y de las expresiones para ir generando así un cambio al interior de la organización. En ese sentido, se busca operar tanto en las causas generadoras, como en la sensibilización de los aspectos que afectan las relaciones interpersonales de los diferentes actores de la organización Lel Juvenil.

### ***Estrategia de Motivación.***

Esta es la estrategia transversal, tanto a la acción de sensibilización y reflexión como en la de empoderamiento, las personas se sienten atraídas por las cosas o por personas capaces de proporcionarles una recompensa o ciertos niveles de gratificación (Tomás Fernández García, 2006) aunque también, en este caso se centrará directamente en la motivación de los diferentes actores que participan en el proceso el cual se realizará de forma directa mediante el acompañamiento y el fomento de

habilidades para la vida, cuyo propósito es afianzar y generar condiciones y valores, necesarios para el trabajo en equipo.

En ese sentido está direccionada a técnicas concretas, que se abordarán con los miembros de la organización, por medio de capacitaciones, asambleas, talleres y técnicas interactivas que permitan fortalecer aspectos y habilidades corresponsables para el crecimiento organizacional.

Con lo que se pretende mediante la motivación de los sujetos, potenciar las capacidades individuales y colectivas, para que estos se reconozcan como actores activos, no solo de la problemática sino también de la solución.

### ***Estrategia de Empoderamiento.***

En esta estrategia de trabajo se pretende potencializar el sentido de pertenencia, entre los miembros de la organización, a través del desarrollo las capacidades de estos, el valor de significación de la organización para ellos y las relaciones interpersonales, con el propósito de facilitar condiciones necesarias para el fortaleciendo y crecimiento de la asociación LEL JUVENIL, y la sostenibilidad de esta en el tiempo y el espacio. En ese sentido, se les brindará acompañamiento a través de actividades integradores de saberes, como forma de desarrollar procesos integrales que aporten a la armonía, y el buen ambiente organizacional.

Para poner en práctica las estrategias de intervención se utilizaron unas técnicas de participación y trabajo en grupo en la que los integrantes podían compartir sus gustos, sus reacciones, sus percepciones acerca de, sus conocimientos, sus posiciones en diferentes temas, sus problemas personales, sus metas, su visión como integrante de la organización, sus gustos y disgustos.

### **Aplicación de técnicas en las estrategias.**

#### ***Estrategia de Sensibilización.***

La primera técnica que se utilizó hasta el momento en esta estrategia fue la exposición de temas de interés para la integración y la comunicación de la organización, el primer tema fue la comunicación y los tipos de comunicación.

- Comunicación Pasiva.

- Comunicación Agresiva.
- Comunicación Asertiva.

Con el fin de que cada miembro obtuviera un conocimiento más amplio de las formas y tipos de comunicación y como esta puede beneficiar a la organización si se pone en práctica lo antes posible. Como ejemplo de comunicación se realizó una actividad lúdico recreativa conocida como el teléfono roto, donde el objetivo final de esta actividad fue comunicar la información el uno al otro de la mejor manera sin tergiversar la información y se culminó con una reflexión, tanto personal como grupal, acerca de las buenas formas de comunicación, lo enriquecedor que esta es tanto para una persona como para un grupo de trabajo.

Otra de las técnicas que se van a utilizar para la sensibilización serán **el mural de situaciones**, en el cual se expresaran algunas de las situaciones que afectan a la organización en cuanto al orden estructural, por parte de los líderes y representantes legales, con el fin empezar a generar concientización en cuanto a las capacidades con las que cada uno cuenta y del status que ocupa en la estructura organizacional de Lel Juvenil, con esta se busca dar los primeros pasos de la aceptación y el reconocimiento individual de los roles que cumple y que puede llegar a cumplir según sus condiciones y sus conocimientos individuales; se reelaborara una estructura y se llevara a cabo su respectiva ponencia y la idea es que cada integrante en una primera instancia asuma su posición al interior de la organización.

### ***Estrategia de Motivación.***

Como esta es la estrategia transversal en el proceso de intervención que se adelanta con la organización Lel Juvenil, tanto individual como grupalmente las técnicas que hasta el momento han sido utilizadas van encaminadas a que cada integrante de la organización muestre un poco de sí mismo y se motive por medio del trabajo en equipo a mejorar las condiciones y el futuro de la organización.

Esta técnica utilizada se llama la cartografía social, en este caso cada integrante en un pliego de papel bond, plasmo una situación personal, la idea principal, era que dibujara o expresara sus sueños y vivencias más significantes y que por medio de una exposición cada uno de los integrantes diera a conocer su contenido y lo que tal contenido significaba para sí mismo, esta técnica, dio como resultado inmediato, un poco más de integración entre los compañeros, un mejor ambiente de compañerismo, un conocimiento más claro del otro y del mí en la estructura de Lel Juvenil.

Los miembros dieron a conocer en este primer paso un poco del porqué actúan de tal manera, o como, ese sueño o esa vivencia los lleva a responder a las situaciones

de cierta forma, el valor que tienen ciertas cosas para ellos como personas y como compañeros de trabajo, como se visionan al interior de la organización y un poco de lo que esperan de los compañeros de trabajo.

También se realizó un encuentro reflexivo la cual consistía en inflar unos globos por persona, (3) y en cada uno de estos globos, cada miembro de la organización escribía, un sueño, una meta y un aporte para la organización Lel Juvenil.

Otra de las técnicas que se adelanta es la realización de talleres tanto grupales como individuales, con temas de motivación tanto personal como de trabajo en equipo, el manejo de situaciones y potenciar así las capacidades individuales y colectivas, para que estos se reconozcan así mismos como actores activos, no solo de las problemáticas sino también de las posibles soluciones.

### ***Estrategia de Empoderamiento.***

Las técnicas que se piensan utilizar para trabajar esta estrategia para el proceso de empoderamiento principalmente serán trabajadas con el grupo de integrantes que pertenecen a la organización, con el fin de que todos los que hacen parte de la misma, tengan un conocimiento general de la forma de cómo cada compañero siente la organización, como ve a sus compañeros como fichas claves que son en el desarrollo de las actividades de intervención laborales que se realizan por parte de la organización en su campo de acción, como ven las problemáticas que existen al interior y que los afecta a todos como grupo de trabajo tanto al interior como posiblemente la imagen de la institución que son en el exterior.

Con esto, todos desde su visión y el conocimiento que hasta el momento han obtenido del otro como compañero y que lograron reunir de las interacciones que han tenido hasta el momento como grupo de trabajo, aportaran las primeras soluciones buscando el bien de todos y no el de unos cuantos, o de uno solo, como normalmente se percibe y se cree que es el fin por cómo se hacen ciertas actividades y eventos o como se toman las decisiones y así evitar la continuación o repetición futura de estas situaciones.

### **Aporte final:**

Teniendo en cuenta las acciones realizadas en LEL JUVENIL, es pertinente destacar la importancia de la intervención que se está llevando a cabo, ya que permite ir trabajando al grupo poco a poco en aspectos relevantes, como son el fortalecimiento organizacional.



Además de dejar claro las corrientes teóricas que se están tomando como referencia para afrontar la intervención, y la forma como se toman estas para interpretar la realidad de los sujetos y lograr un mayor impacto en la práctica profesional que se está llevando a cabo.

## Bibliografía

López, M. S. (2008). *ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL JUVENIL Del quehacer a la Praxis. Fortalecimiento en el trabajo con los Jóvenes*. Medellín : Universidad de Antioquia.

Ritzer, G. ( 2002). *Modern Sociological Theory 5th ed. Teoría sociológica moderna*.

Rizo., M. (2004). *Aportes de la comunicología al estudio de la ciudad, la identidad y la inmigración. Global Media Journal México, 1(2), 10*. México.

Tomás Fernández García, A. L. (2006). *Trabajo social con grupos*. España: Alianza Editorial.

# INFORME DE TALLER

## SESIÓN 1

### 1. IDENTIFICACIÓN GENERAL

**ESTRATEGIA:** Cooperar para avanzar en el trabajo en equipo

**TEMA DEL TALLER:** Cohesión grupal: ¿quiénes son?

**NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN:** LEL Juvenil

**MUNICIPIO:** Caucasia

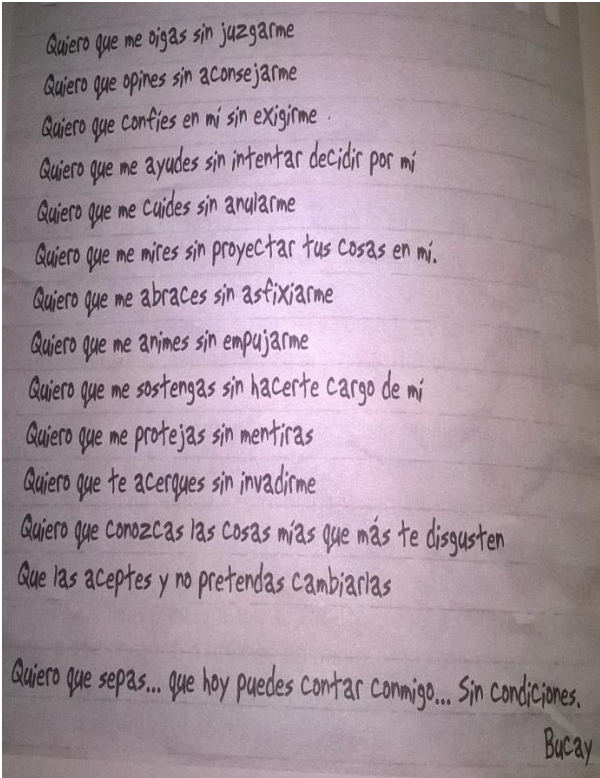
**RESPONSABLE:** Jhonnatan Angulo

**FECHA Y HORA:** 8 de marzo de 2016

**OBJETIVO DEL TALLER:** Identificar las características de los miembros de leljuvenil que se encuentran aportando entre ellos para el mejoramiento de la relación de grupo.

### 2. ESQUEMA DE LAS TÉCNICAS O ACTIVIDADES A DESARROLLAR EN EL TALLER.

| DURACIÓN   | ACTIVIDAD  | OBJETIVO  | PROCEDIMIENTO  | MATERIALES/<br>EQUIPOS |
|------------|--|---|--|------------------------|
| 5 minutos  | Introducción   | Realizar la introducción a la sesión 1 y establecer acuerdos. | -Encuadre: se ambienta el encuentro recordando al grupo los principios pedagógicos, invitándolos a respetarlos y motivando la construcción de otros acuerdos que crean convenientes.<br><br>-Se indaga acerca de ¿cómo se sintieron después de la sesión anterior?, ¿Qué acciones identificaron que podían comenzar a emprender?   |                        |
| 10 minutos | Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje | Fomentar disposición y actitud de participación               | -Antes del encuentro el facilitador organiza una bolsa con los nombres de todos los participantes escritos en papeles pequeños.<br><br>-Se motiva a que quienes participan metan a la bolsa y saquen uno de los papelitos y miren el nombre que está escrito sin decírselo a nadie. Se explica a todo el grupo que durante esta sesión, cada uno tendrá a otro compañero como su amigo secreto o desconocido a quien puede mandar saludos, mensajes agradables, piropos o regalos simbólicos. Al final del encuentro se hará la revelación de los amigos incógnitos. |                        |

|            |  |  |   |                    |
|------------|--|--|---|--------------------|
|            |  |  | -Luego se les pide que se organicen en tríos y se les indica que teniendo mucho cuidado con sus compañeros van a jugar al “péndulo”, juego en el cual, los tres participantes se ubican en línea recta, los de los extremos miran al compañero del centro y éste en posición completamente rígida y con confianza se deja caer hacia donde están sus compañeros y estos lo reciben. Pueden turnarse para que todos tengan la posibilidad de estar en el centro. El facilitador debe poner atención a los comentarios, gestos y todo tipo de expresiones que surgen del grupo, al mismo tiempo que está pendiente de que la actividad se realice con respeto y cuidado hacia los compañeros. |                    |
| 15 minutos | Presentación de “la cohesión grupal” como habilidad para la vida social y organizacional | Posibilitar la identificación y visibilización de características sociales y personales de los miembros de la organización | -Se introducirá el tema del encuentro leyendo a las personas participantes el siguiente texto:<br>   | Texto para leer    |
| 40 minutos | Práctica y reforzamiento de “cohesión grupal” como habilidad                             | Reflexionar acerca de actitudes personales negativas que   | -Mediante la técnica recreativa denominada “marineros” se conforman subgrupos. El facilitador explica que se deben imaginar que todos van en un barco del cual él es el capitán y los demás son marineros; entonces que cuando se diga “marineros” todos deben responder en   | Adivinanza escrita |

|            |                         |  |  |  |
|------------|-------------------------|--|--|--|
|            | social y organizacional | afectan la cohesión grupal, e identificar los niveles de cohesión grupal en la organización. | <p>posición de saludo militar y fuerte: “a la orden mi capitán”, a lo cual el capitán les informará: “el barco se está hundiendo” y todos responderán “ohh Chanfle” ¿qué podemos hacer? a la vez que hacen un movimiento curvo y en bajada con la cadera y se tapan la nariz. El capitán dará una orden y todos la deben cumplir. Algunas órdenes o consignas sugeridas son: hacer como gorilas, gallinas u otro animal; saltar en un solo pie y cantar una ronda infantil, entre otras. La última orden será conformar subgrupos.</p> <p>-A cada subgrupo se les da esta adivinanza escrita: “te reciben cuando bajas, te impulsan cuando subes, se escribe con “A” y no es alcohol”. Ellos y ellas deben tratar de adivinar de qué se trata, se les dan algunos minutos para que discutan y adivinen. Se escucha las respuestas de los grupos. La solución a la adivinanza es la palabra “Amigos”.</p> <p>-La persona facilitadora invita a los subgrupos a que tengan un conversatorio alrededor de las siguientes preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Entre ustedes hay un recibimiento (acercamiento) cuando hay bajas o se alejan?</li> <li>• ¿Te impulsan cuando subes o por el contrario te envidian o te quitan fuerza?</li> <li>• ¿Les cuesta mantener las relaciones al interior de este grupo? ¿Alguno siente que está perdiendo sus energías, su fuerza?</li> <li>• ¿Han tenido momentos donde el grupo no ha estado unido? ¿A qué se debe?</li> <li>• Ahora, miren los momentos donde el grupo ha estado más consolidado, es decir, sus miembros. ¿Recuerdas cuanto demoró ese momento?</li> </ul> <p>-Se lleva a cabo una socialización de lo discutido e integrando la actividad del péndulo realizada al inicio del encuentro.</p> |  |
| 20 minutos | Retroalimentación       | Potenciar y recrear los conocimientos adquiridos durante el                                  | <p>-De acuerdo con los aportes del grupo, el facilitador complementa, brinda sus puntos de vista y rescata la importancia de esta habilidad social y organizacional.</p> <p>-Se finaliza descubriendo al amigo secreto; cada persona dirá quién cree que tiene su nombre. Una vez confirmado quien tiene a quién, le expresara cómo se</p>   |  |

|            |                     |  |  |                          |
|------------|---------------------|--|--|--------------------------|
|            |                     | desarrollo del encuentro                     | sintió recibiendo los mensajes y regalos simbólicos de su parte durante el encuentro.  |                          |
| 10 minutos | Evaluación y cierre | Realizar evaluación y cierre de la actividad | En las parejas del amigo secreto, dialogarán acerca de lo que les deja esta sesión. Cada pareja deberá formular el concepto de cohesión de grupo, escribiendo en un papelógrafo, se socializará. | Papelógrafo, marcadores. |
|            |                     |  |  |                          |

### 3. DESCRIPCIÓN DEL DESARROLLO DE ACUERDO AL ESQUEMA PLANEADO.

El día 8 de marzo de 2016 en las instalaciones de LeJuvenil, se realizó la primera sesión de talleres de cohesión grupal cuyo objetivo es Identificar las características de los miembros de LeJuvenil que se encuentran aportando entre ellos para el mejoramiento de la relación de grupo.

Inicialmente, el grupo participó en la instalación de la actividad mediante la participación en dinámicas de activación para la generación de disposición al taller como tal.

El taller se centró enfáticamente en el reconocimiento de los miembros para con los demás miembros de LeJuvenil, siendo impulsores de las opiniones, de las propuestas, de las voces de cada miembro. También, se trabajó el asunto del ambiente propicio para la construcción de cohesión grupal entendida como unidad o unión. Se permitió realizar una reflexión que les permitió a los participantes que se preguntasen por el nivel de unidad de la organización, los momentos de unidad y su respectiva duración en el tiempo al interior de la organización.

El encuentro permitió que los participantes reflexionaran también acerca de la forma práctica en la que se desenvuelven día a día, para ello se tuvo en cuenta la utilización de preguntas orientadoras formuladas por el mismo grupo para ser tenidas en cuenta en la semana siguiente.

El orientador propuso terminar el encuentro reflexionando acerca de las diversas actitudes que asumimos en nuestras relaciones de grupo; identificando las ventajas y desventajas de la relación de grupo existente en LeJuvenil. Algunas de estas ventajas son: la organización misma de ellos como grupo, el conocimiento de asuntos personales y de grupo, de igual manera, también se identificaron desventajas como la limitada duración de momentos donde el grupo se encuentra consolidado. Frente a esta desventaja, se sugirió siempre ser motivados por los momentos pasados donde el grupo se ha consolidado para recrear momentos futuros mucho más intensos en calidad y cantidad, mejorando así la cohesión de grupo.

Se realizó la construcción por grupos del concepto de cohesión y se socializó entre todos los participantes.

#### 4. REGISTRO FOTOGRAFICO



# INFORME DE TALLER

## SESIÓN 1

### 5. IDENTIFICACIÓN GENERAL

**ESTRATEGIA:** Cooperar para avanzar en el trabajo en equipo

**TEMA DEL TALLER:** Relaciones interpersonales para el trabajo en equipo

**NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN:** LEL Juvenil

**MUNICIPIO:** Caucasia

**RESPONSABLE:** Jhonnatan Angulo

**FECHA Y HORA:** 12 de febrero de 2016

**OBJETIVO DEL TALLER:** Seleccionar algunos aspectos que deben fortalecer los miembros de Lel Juvenil en las relaciones interpersonales que se tejen en su interior.

### 6. ESQUEMA DE LAS TÉCNICAS O ACTIVIDADES A DESARROLLAR EN EL TALLER.

| DURACIÓN  | ACTIVIDAD    | OBJETIVO  | PROCEDIMIENTO   | MATERIALES/<br>EQUIPOS |
|-----------|--------------|---|---|------------------------|
| 5 minutos | Introducción | Realizar la introducción a la sesión 1 y establecer acuerdos. | -Encuadre: se ambienta el encuentro recordando al grupo los principios pedagógicos, invitándolos a respetarlos y motivando la construcción de otros acuerdos que crean convenientes.<br><br>-Se propone que puedan exponer ideas previas frente a algunas de las preguntas orientadoras. (Sugiero dos o tres preguntas. La última pregunta debes hacerla obligatoriamente).<br><br>-¿Qué me insinúa este tema?<br><br>-¿Cómo son mis relaciones interpersonales?<br><br>-Finalmente, ¿Qué relación hay entre las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo? |                        |

|            |  |  |  |   |
|------------|--|--|--|---|
| 10 minutos | Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje   | Fomentar disposición y actitud de participación  | -Se presenta el tema a trabajar: las relaciones interpersonales al interior de grupos u organizaciones sociales. Se propone que los participantes hagan los comentarios que ese tema les suscita.  |   |
| 10 minutos | Presentación de "las relaciones interpersonales" como habilidad para la vida social y organizacional | Promocionar la organización como una familia con confianza, contacto, cooperación, construcción colectiva, capacidades, comunicación, diálogo, y conciliación.                           | -Se conforman subgrupos y a cada uno se le entrega una hoja y colores o marcadores para que dibujen una familia. Alrededor de ella deben escribir las siguientes palabras: confianza, contacto, cooperación, construcción colectiva, capacidades, comunicación, diálogo, conciliación; y a cada una de ellas sugerirle acciones específicas para que se fortalezca la familia que dibujaron.<br><br>-Se propone hacer la socialización de los trabajos.  | Hojas de papel, colores, marcadores               |
| 40 minutos | Práctica y reforzamiento de "las relaciones interpersonales" como habilidad social y organizacional  | Facilitar la identificación de la importancia de entregar y recibir dentro de las relaciones interpersonales y la identificación de semejanzas entre una familia y un equipo de trabajo. | Canaletas en acción. (Puede ser un material de cartón o cartulina, o tubos pvc):<br><br>-Se conforman 2 grupos y se les entregan 4 canaletas menos del número de participantes y doce canicas (Puede ser un material de cartón o cartulina, o tubos pvc, y las canicas son bolitas de cristal, las puedes comprar en Popeye).<br><br>-Deben poner todas las canicas en un solo balde ubicado en un punto A<br><br>-Los integrantes de los grupos hacen una fila en la que cada persona sostiene una canaleta. Al final de la fila, en un punto B se pone el otro balde vacío.<br><br>-Cuando el facilitador lo indique, el grupo debe pasar las canicas desde el punto A hasta llenar el balde ubicado en el punto B.<br><br>Algunas Reglas:<br><br>-Las canaletas se deben coger por el centro, no de los extremos.<br><br>-Las canaletas no se pueden tocar entre sí.<br><br>-Tampoco se deben tocar los cristales (canicas) entre sí. | Canaletas de Cartulina, doce canicas, dos baldes. |



|            |                     |  |   |   |
|------------|---------------------|--|---|---|
|            |                     |  | -No se permite separar los pies del piso mientras pasa la canica por la canaleta.<br><br>La idea es lograr que el grupo identifique la importancia de entregar y recibir dentro de las relaciones interpersonales y se identifiquen las semejanzas de una familia y un equipo de trabajo. |   |
| 15 minutos | Retroalimentación   | Potenciar y recrear los conocimientos adquiridos durante el desarrollo del encuentro | El facilitador retomando los comentarios del grupo refuerza la importancia de mirar el grupo u organización como una familia, como una red de apoyo para fortalecer el trabajo en equipo. También motivar a cultivar actitudes que favorezcan las relaciones en este grupo.               | Cartulina, colbón, escarcha o mirella, papeles de colores y tijeras. Las tarjetas las dejan en la organización. |
| 5 minutos  | Evaluación y cierre | Realizar evaluación y cierre de la actividad   | Se motiva la participación del grupo para que expresen verbalmente una evaluación del encuentro y si creen que hay aspectos que se puedan mejorar y/o continuar. Se asignan 5 minutos para que los participantes mencionen los aprendizajes más significativos de la sesión.              |   |
|            |                     |  |   |   |

## 7. DESCRIPCIÓN DEL DESARROLLO DE ACUERDO AL ESQUEMA PLANEADO.

El día 12 de febrero de 2016 en las instalaciones de LEL JUVENIL, se realizó la primera sesión de talleres de trabajo en equipo cuyo objetivo es seleccionar algunos aspectos que deben fortalecer los miembros de Lel juvenil en las relaciones interpersonales que se tejen en su interior.

La intención de este taller fue partir del mejoramiento de las relaciones interpersonales que se tejen al interior de la organización LEL JUVENIL para fortalecer el trabajo en equipo y su cohesión.

Para esto, se contó con la asistencia de 9 miembros de la organización que participaron activamente en el desarrollo de las actividades planeadas en el marco de este taller.

En primer lugar, se desarrolló una discusión con base en las opiniones que los participantes tienen acerca de la construcción de relaciones interpersonales y su importancia en la vida cotidiana. Posteriormente, se promocionó la organización como una familia donde debe desarrollarse la confianza, el contacto, la cooperación, la construcción colectiva, la comunicación y el diálogo, y la conciliación. Los anteriores elementos fueron reconocidos como imprescindibles en relaciones de trabajo en equipo, ya que dichos elementos permiten que las relaciones fluyan, prosperen trayendo consecuencias positivas.

En segundo Lugar, se realizó un juego cooperativo que implicaba coordinación y cooperación, con este se logró que los participantes identificaran la importancia de entregar y recibir dentro de las relaciones interpersonales y la identificación de semejanzas entre una familia y un equipo de trabajo. Aquí en esta actividad, los participantes reconocieron la lógica del trabajo en equipo versus la lógica de competitividad que deteriora los esfuerzos al interior de una organización.

Por último el orientador invita a pensar en la propia vida y en los hechos significativos que han vivido juntos en la organización. Cada participante elaboró una tarjeta para la organización, en la que reflejó a través de un mensaje y/o dibujo lo que valora de ésta. (De sus miembros que son los que finalmente la conforman). Disponer de: cartulina, colbón, escaracha o mirella, papeles de colores y tijeras. Las tarjetas las dejaron en la organización.

## 8. REGISTRO FOTOGRÁFICO



# INFORME DE TALLER

## SESIÓN 3

### 9. IDENTIFICACIÓN GENERAL

**ESTRATEGIA:** Comunicación asertiva para la cohesión de grupo

**TEMA DEL TALLER:** Aprendiendo a ser asertivos.

**NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN:** LEL JUVENIL

**MUNICIPIO:** Caucasia

**RESPONSABLE:** Jhonnatan Angulo

**FECHA Y HORA:** 12 de enero de 2016

**OBJETIVO DEL TALLER:** Promover el desarrollo de las capacidades para comunicar lo que se piensa, siente, y quiere, de manera directa, clara, sincera y respetuosa.

### 10. ESQUEMA DE LAS TÉCNICAS O ACTIVIDADES A DESARROLLAR EN EL TALLER.

| DURACIÓN      | ACTIVIDAD  | OBJETIVO  | PROCEDIMIENTO  | MATERIALES/<br>EQUIPOS |
|---------------|--|---|--|------------------------|
| 5 minutos     | Introducción   | Realizar la introducción a la sesión 3 y establecer acuerdos. | -Encuadre: se ambienta el encuentro recordando al grupo los principios pedagógicos, invitándolos a respetarlos y motivando la construcción de otros acuerdos que crean convenientes.<br><br>-El facilitador realiza una presentación e introducción al tema de la asertividad y sus estilos opuestos (agresividad y pasividad) y les propone construir y profundizar juntos este tema y su aporte a la comunicación. |                        |
| 10-15 minutos | Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje | Fomentar disposición y actitud de participación               | -Se solicitan dos personas voluntarias para que representen una escena, en la cual una de ellas se encuentra solicitando una información sobre el desarrollo de una actividad que se realizó, es decir, le está pidiendo que le cuente como se realizó la actividad y cómo terminó. Una persona deberá representar el estilo asertivo de comunicación y la otra el estilo agresivo de comunicación.                  |                        |

|               |   |  |   |                           |
|---------------|---|--|---|---------------------------|
| 20-25 minutos | Presentación de la comunicación como habilidad para la vida social y organizacional | Exponer los estilos de comunicación existentes para expresar lo que se quiere, piensa, y siente. | <p>-Se conforman subgrupos y se les solicita que escriban las características de cada uno de los tres estilos de comunicación: el pasivo, el agresivo, y el asertivo.</p> <p>-Se socializa el trabajo construido por los grupos y el facilitador complementa lo expuesto (si es necesario) y precisa asuntos.</p>   | Hojas de papel, lapiceros |
| 45 minutos    | Práctica y reforzamiento de la comunicación como habilidad social y organizacional  | Facilitar la práctica de la comunicación asertiva.   | <p>-El facilitador forma subgrupos de trabajo. En una caja o bolsa se dispondrá de una serie de frases, las cuales se proponen para que los participantes las saquen y las respondan de manera asertiva. Para contestar se alternará un participante de cada subgrupo y gana el equipo cuyos miembros hayan respondido más asertivamente. Se puede ahondar en la reflexión si se les pregunta a los participantes el porqué de sus respuestas y si han vivido estas situaciones.</p> <p>Algunas de las frases que se proponen son:</p> <p>-Puedes informarle a la secretaria que nos vamos a quedar hasta tarde.</p> <p>-Lleva a la alcaldía estos documentos.</p> <p>-Llama a los contactos para cancelar la reunión.</p> <p>-Se supone que ella es la encargada de hacer el trámite de pago de servicios públicos</p> <p>-Oiga la puerta está abierta, si, está abierta, (otras tres personas dicen lo mismo)</p> <p>-Oye, se va el secretario de gobierno deberías de adelantarte el semáforo en rojo.</p> <p>-haz una broma pesada a tu compañero de trabajo, dile que se le murió un familiar.</p> <p>-Tus compañeros de trabajo no saben lo que dicen, no les hagas caso.</p> | Caja de frases            |

|            |                     |  |  |  |
|------------|---------------------|--|--|--|
| 10 minutos | Retroalimentación   | Potenciar y recrear los conocimientos adquiridos durante el desarrollo del encuentro | Para concluir se hace una mesa redonda y se propicia un diálogo sobre la comunicación asertiva y se puede relacionar con otras habilidades como toma de decisiones, conocimiento de sí mismo, y autoestima, así como con aspectos como la necesidad de aprobación o reconocimiento, el rechazo, y la presión de grupo. |  |
| 5 minutos  | Evaluación y cierre | Realizar evaluación y cierre de la actividad   | Se Invita a que cada participante evalúe la sesión mediante la resolución de las siguientes preguntas:<br>-¿Cómo les ha parecido?<br><br>-¿Qué ha sido lo que te llamado la atención en el desarrollo de esta actividad, o eso nuevo que aprendiste?   |  |
|            |                     |  |  |  |

## 11. DESCRIPCIÓN DEL DESARROLLO DE ACUERDO AL ESQUEMA PLANEADO.

El día 12 de enero de 2016 en las instalaciones de LEL JUVENIL, se realizó la tercera sesión de talleres de comunicación asertiva cuyo objetivo es promover el desarrollo de las capacidades para comunicar lo que se piensa, siente, y quiere, de manera directa, clara, sincera y respetuosa.

A esta sesión asistieron 8 miembros de la organización que participaron activamente en las actividades desarrolladas en el marco de este taller.

Los participantes de esta sesión, en primer lugar propusieron acuerdos colectivos como la atención a cada momento del taller y la disposición y actitud para participar.

Inicialmente, los participantes partieron de conocimientos propios para representar una situación que se desarrolló en el marco de una comunicación asertiva y otra agresiva.

En un segundo momento, se realizó una actividad que pretendió Exponer los estilos de comunicación existentes para expresar lo que se quiere, piensa, y siente. De esta manera, los participantes comprendieron las consecuencias de estos estilos de comunicación en el acto mismo comunicativo, permeando muchas veces las emociones de las personas e influenciándolas hacia estados de comprensión o de intolerancia.

Posteriormente, se presentó realizó un intento por practicar un estilo de comunicación asertivo basado en la claridad y el respeto al momento mismo de la comunicación. Enseguida, se realizó un diálogo alrededor de la relación existente entre la comunicación y la toma de decisiones. Allí los participantes comprendieron que la comunicación es esencial para el desarrollo de la organización como tal, puesta que al interior de esta se deben tomar decisiones que pueden resultar siendo producto de un proceso comunicativo no adecuado y traer consecuencias negativas a la organización.

Por último el orientador propuso al grupo identificar una persona con quien les cueste ser asertivos y hacer el ejercicio de comunicarse asertivamente con ésta persona y ver qué ocurre.

## 12. REGISTRO FOTOGRÁFICO

