



**“Fortale-100! Asocaval desde lo social”: Experiencia de práctica en el municipio de
Valdivia, Antioquia**

Yudy Alejandra Martínez Ortiz

Informe de práctica presentado para optar al título de Trabajadora Social

Asesora

Diana Elena Bedoya Bustamante, Magíster (MSc) en Coaching

Universidad de Antioquia
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas
Trabajo Social
Yarumal, Antioquia, Colombia
2024

Cita

(Martínez Ortiz, 2024)

Referencia

Martínez Ortiz, Y. A. (2024). *Fortale-100! Asocaval desde lo social”: Experiencia de práctica en el municipio de Valdivia, Antioquia* [Informe de práctica]. Universidad de Antioquia, Yarumal, Colombia.

Estilo APA 7 (2020)



CRAI María Teresa Uribe (Facultad de Ciencias Sociales y Humanas)

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

Universidad de Antioquia - www.udea.edu.co

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

Tabla de contenido

Resumen.....	8
Abstract.....	9
Introducción	10
1 Referente Contextual	12
1.1 Marco institucional	12
1.2 Misión	13
1.3 Visión	13
1.4 Objetivos organizacionales	13
1.5 Organigrama.....	15
1.6 Responsables	16
1.7 Beneficiarios.....	16
2 Planteamiento del problema.....	17
3. Objetivos (EER)	20
3.1 Objetivo general	20
3.2 Objetivos Específicos.....	20
4 Objetivos (Junta directiva).....	22
4.1 Objetivo general	22
4.2 Objetivos específicos	22
5 Marco teórico y conceptual.....	23
5.1 Construccinismo social	23
5.2 Conceptos	24
6 Metodología	30
6.1 Aprender-haciendo.....	30
7 Resultados	32

- 7.1 Escuela de extensionismo rural (EER) 32
 - 7.1.1 Empoderamiento rural y socio-empresarial 33
 - 7.1.2 Manejo de Office. 36
 - 7.1.3 Reconocimiento de habilidades blandas 38
- 7.2 Junta directiva..... 44
- 8 Conclusiones 45
- Referencias..... 46
- Anexos 48

Lista de tablas

Tabla 1 Datos de la entidad ejecutora.....	13
Tabla 2 Mapa de actores	16
Tabla 3 Objetivos EER	20
Tabla 4 Objetivos Junta directiva	22
Tabla 5 Metas e indicadores EER	32
Tabla 6 Metas e indicadores de la junta directiva	44

Lista de figuras

Figura 1 Organigrama Asocaval	15
Figura 2: Taller Derechos Humanos	33
Figura 3 Taller ODS	34
Figura 4 Taller Con el Laboratorio para la Innovación	35
Figura 5 Manejo de Word.....	36
Figura 6 Taller de Excel	37
Figura 7 Taller de gestión de emociones y Autoconocimiento.....	38
Figura 8 Liderazgo y comunicación asertiva	39
Figura 9 Taller gestión del conflicto	40
Figura 10 Taller trabajo en equipo	41
Figura 11 Taller igualdad y equidad de género.....	42
Figura 12 Taller proyecto de vida	43
Figura 13 Encuentro con la junta directiva	44

Siglas, acrónimos y abreviaturas

ASOCAVAL	Asociación de Cacaoteros de Valdivia
EER	Escuela de extensionismo Rural
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
ADR	Agencia de Desarrollo Rural
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
UDEA	Universidad de Antioquia

Resumen

Actualmente, el relevo generacional es uno de los problemas más desafiantes dentro de las asociaciones campesinas, lo que genera preocupación sobre el futuro del campo y la continuidad de las entidades que buscan fomentar la pasión agraria; con esto, nace la oportunidad de realizar la práctica profesional de Trabajo Social en la asociación de cacaoteros de Valdivia. Por tanto, el presente informe abordará la esa experiencia desde el proyecto realizado en Asocaval.

Esta práctica se encuentra enmarcada en la búsqueda del desarrollo de la empresa por medio de una propuesta de intervención que permitió apuntar a las necesidades organizacionales, enfocada en la búsqueda del bienestar de los asociados y fomentar el relevo generacional en el campo; además de fortalecer la cultura organizacional y campesina dentro de la misma. El proceso se realizó desde una mirada cualitativa, enmarcada en la teoría del construccionismo social y por medio de la metodología *aprender-haciendo*, lo que permitió una mejor cercanía e interacción dentro de la entidad.

Palabras clave: Relevo generacional, asociación, desarrollo, organizacional, Trabajo Social, bienestar.

Abstract

Generational renewal is currently one of the most challenging issues within peasant organizations, which causes preoccupation about the future of the countryside and the continuity of entities that seek to promote agrarian passion; with this comes the opportunity to carry out the professional internship in Social Work at the Asociación De Cacaoteros De Valdivia. Thereupon, this report will approach the experience taken from the project carried out in ASOCAVAL.

This internship is marked in the research for the development of the company through an intervention proposal that allowed targeting organizational needs, centered on the research for the well-being of the associates and promoting the generational renewal in the countryside in addition to strengthening the organizational and peasant culture. The process was carried out from a qualitative perspective, framed in the theory of social constructionism and employing the learning-by-doing methodology, which granted a wider closeness and interaction within the entity.

Keywords: Generational renewal, organizations, organizational, development, social work, well-being.

Introducción

El siguiente escrito tiene como propósito, mostrar las acciones de la práctica profesional 1, 2 y 3, de Trabajo Social, llevaba a cabo en la Asociación de Cacaoteros de Valdivia (Asocaval) en el periodo 2022-2023. Aquí se disponen diversos temas que dan evidencia de todo el proceso de prácticas y el compromiso adquirido para la apropiación de las dinámicas sociales que permean dicha entidad.

Dentro de este informe, se menciona un poco sobre el contexto de lo que ha sido Asocaval para las familias cacaoteras de Valdivia, así como su devenir y posición social dentro del municipio. Seguidamente, se alude a la problematización y la situación diagnóstica que allí se gesta, dando cuenta de diversos aspectos tanto organizacionales como sociales que afectan el funcionamiento de la entidad, buscando establecer estrategias alternativas que permita mejorar la calidad de vida y la continuidad de Asocaval.

El informe muestra, todo el proceso que ha demandado rigurosidad y responsabilidad para con las personas que participaron, pero también con lo académico, desde las diversas metodologías y teorías que ayudaron a dar respuesta a las problemáticas y alineado al quehacer del Trabajo Social dentro de lo organizacional y gerencial.

De acuerdo a lo anterior, este proyecto nombrado “*Fortale-100 Asocaval desde lo social*” permitió aportar por medio de estrategias, al fortalecimiento interno de la organización y al fomento del aprendizaje y vinculación de jóvenes dentro de la misma, permitiendo develar la importancia del relevo generacional para un mejor desarrollo, tanto del municipio como de la asociación.

A partir de lo anterior, se visibilizó la necesidad de crear métodos para con la junta directiva y los estudiantes de la EER, para llevar al aprovechamiento de oportunidades y la potenciación de habilidades que genere beneficios económicos y sociales para toda la población con la que se va a trabajar.

Cabe aclarar, que la intervención con los estudiantes de la EER, se estableció gracias a la ejecución del proyecto “escuela de extensionismo rural” que se lleva a cabo en articulación de Asocaval y el programa “Hilando vidas y esperanzas” de USAID¹, operado por la OIM²,

¹ USAID - Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional

² OIM - Organización internacional para las migraciones

permitiendo implementar estrategias de forma directa con las personas pertenecientes a los núcleos familiares de los asociados.

1 Referente Contextual

1.1 Marco institucional

Asocaval se constituyó legalmente el 9 de octubre del año 2009 ante cámara y comercio y se levantó su acta de constitución el 9 de agosto del mismo año en la Vereda la Paulina del municipio de Valdivia. Esto a partir de la necesidad de constituir una estructura asociativa en la que se beneficiaran a las familias cacaoteras del municipio que iniciaron el cultivo de cacao entre 2008 y 2009 bajo un proceso de sustitución voluntaria de cultivos ilícitos, con la finalidad de poder comercializar sus productos y tener oportunidades frente al mercado, y del mismo modo gestionar recursos.

Fue conformada por 80 asociados, la organización se ha convertido en un referente local, departamental y nacional del sector cacaotero; con más de 13 años de creada ASOCAVAL ha querido establecer una cultura cacaotera en la zona, que a través de los años ha sido afectada en gran parte por el conflicto armado y el crecimiento de los cultivos no lícitos. Su base social de ASOCAVAL está conformada por productores de cacao con un 97% ex coccaleros que han hecho parte de sustitución voluntaria de cultivos de coca y le han apostado al cacao como nueva oportunidad de sostenibilidad para sus familias.

Es una asociación sin ánimo de lucro, de carácter privado. Que se dedica como se mencionó anteriormente, al desarrollo, mejoramiento y potencialización del sector cacaotero en el municipio de Valdivia. Esta actúa a través de proyectos que brindan garantías a las familias campesinas en el ámbito económico y social. Estos proyectos se realizan a través de convenios y apoyos de parte de organizaciones como USAID, la OIM y la ADR³, así como también cuentan con apoyo de la alcaldía municipal de Valdivia.

Asocaval ofrece diversos servicios, entre ellos se encuentra la comercialización de cacao, acompañamiento y ejecución de proyectos productivos, capacitación, crédito individual, asistencia técnica y venta de material vegetal. Dichos servicios permiten a la asociación ser impactar en gran medida a las familias campesinas del municipio de Valdivia.

³ ADR – Agencia de desarrollo rural.

Tabla 1*Datos de la entidad ejecutora*

RAZÓN SOCIAL	Asociación sin ánimo de lucro
NIT	900317435-7
DIRECCIÓN	Calle 10 No 10-31 Valdivia, Antioquia
TELEFONO	320 262 5512
ACTIVIDAD ECONÓMICA	Producción y comercialización de cacao
PAGINA WEB	https://www.asocaval.org/

1.2 Misión

Somos una organización que facilita la comercialización de los productos de nuestros asociados y productores, con el fin de generar un desarrollo socio-económico y sostenible en el tiempo para ellos y su núcleo familia.

1.3 Visión

Para el año 2023, Asocaval será reconocida nacionalmente como una organización líder en el desarrollo de cultivos alternativos gracias a la experiencia y el personal altamente calificado.

1.4 Objetivos organizacionales

1. Mantener una estructura asociativa legal que promueva la organización, la participación ciudadana, comunitaria y la capacitación de los cacao cultores y demás productores agrícolas; para la vinculación y participación equitativa en todos los ámbitos de la vida social, que aporte al logro de su autogestión, desarrollo y proyección social.

2. Potenciar el aporte que los productores aportan al desarrollo dentro de los espacios de concertación y toma de decisiones a nivel asociativo y comunitario.

3. Promover la participación de los cacao cultores y demás productores agrícolas en los planes y proyectos del Estado y de las Entidades privadas, que beneficien al sector agrícola.

4. Promover el desarrollo socio-económico de los cacao cultores y demás productores agrícolas a través de su vinculación a proyectos productivos que generen ingresos y que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida.

5. Potenciar la integración de los cacao cultores y demás productores agrícolas del municipio y de la región en el desarrollo de actividades de capacitación conjuntas y apoyar proyectos dirigidos al fortalecimiento del sector agrícola.

6. Coordinar actividades con las empresas privadas, públicas y ONGS, para canalizar recursos económicos y técnicos que nos permita proyectarnos con mayor eficacia hacia las poblaciones de cacao cultores y demás productores agrícolas más necesitados.

7. Apoyar a los productores agrícolas en situación de desplazamiento en el momento de la emergencia y contribuir a su estabilización socio-económica.

8. Comercializar asociativamente cacao en grano y sus derivados, además de otros productos agrícolas que sean producidos por los asociados y otros productores, de la misma manera distribuir los insumos y materiales necesarios para la producción agropecuaria en la región.

9. Vender productos y servicios afines con las labores del cacao y otros productos del campo (insumos, mano de obra, asistencia técnica, injertación, material vegetal, semilla sexual, entre otros productos del campo).

10. Propugnar por la implementación de planes y programas de crédito de fomento o crédito mediante fondo rotatorio, por parte de los organismos ejecutores de la política crediticia del sector agropecuario, o de organismos especializados de crédito directo, adoptar tales programas de crédito como una unidad de negocio de la organización.

11. Gestionar en forma directa o indirecta con entidades públicas o privadas, departamentales, nacionales o internacionales, centros de investigación, transferencia de tecnología, experimentación o estudio de cualquier producto agrícola o pecuario, sus derivados y cooperar con su divulgación.

12. Gestionar proyectos que favorezcan el desarrollo sostenible del sector agropecuario y forestal.

13. Prestar asesoría técnica para el sector agropecuario y forestal a los asociados y también a otros incluyendo instituciones o personas naturales mediante convenios con instituciones públicas o privadas dedicadas a tal fin.

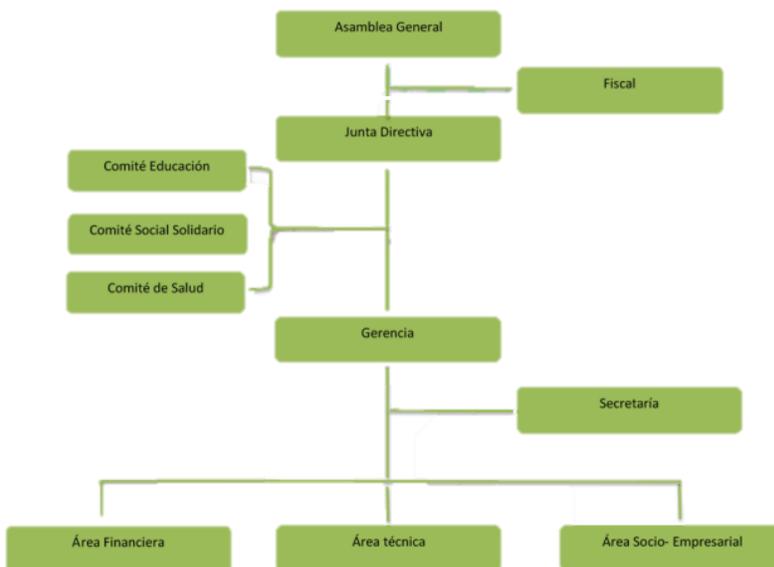
14. Celebrar convenios o contratos con cualquier entidad pública o privada para realizar actividades comerciales de las cuales se obtengan utilidades, comprar paquetes accionarios, suscribir consorcios o uniones temporales siempre y cuando el objeto de la sociedad u Asociación que participe tenga alguna afinidad con el objeto social de la Asociación de Cacaoteros de Valdivia ASOCAVAL.

15. Fomentar el acceso a la propiedad de la tierra mediante la legalización y titulación de predios de manera regional mediante suscripción de convenios con entidades del orden nacional que estén orientadas al desarrollo de la economía rural.

1.5 Organigrama

Figura 1

Organigrama Asocaval



1.6 Responsables

Los responsables de la ejecución de este proyecto, serán principalmente la practicante de Trabajo Social en compañía con la profesional social de la asociación; a su vez se espera una participación recíproca y horizontal entre el resto de actores (actor social, saber y poder) de este proyecto, para que la participación de los involucrados sea activa dentro del proyecto.

Tabla 2

Mapa de actores

Actor Social	Actor saber	Actor poder
-Asociados de Asocaval	-Psicóloga	-Asociación de cacaoteros de
-Núcleo Familiar de los asociados de Asocaval.	-Practicante de Trabajo Social	Valdivia
-Participantes de la EER	-Laboratorio de innovación	-OIM (definición)
		Junta directiva de Asocaval

1.7 Beneficiarios.

Dentro de este proyecto se apunta a varios actores que se encuentran de forma directa e indirectamente.

- **Directos:** son principalmente la junta directiva de Asocaval, para el logro de sus habilidades organizativas y 32 participantes (asociados e hijos de asociados) con quienes se busca alcanzar la apropiación de habilidades comunicativas y empoderamiento socio-empresarial para el desarrollo humano en pro de fortalecer habilidades en extensionismo rural
- **Indirectos:** En este marco, se beneficiarán indirectamente, los núcleos familiares tanto de los participantes como del resto de asociados; ya que con esta formación se pretende promover un desarrollo de capacidades desde el ámbito socioemocional, técnico y ambiental, siendo esta formación de carácter integral; lo que podría conllevar a que los conocimientos o conceptos integrados las personas los lleven a todos los lugares de su contexto de vida.

2 Planteamiento del problema

Actualmente, las asociaciones campesinas, se han convertido en un eje fundamental para el desarrollo territorial y comunitario en Colombia. Dentro de estas entidades sin ánimo de lucro, uno de sus factores clave es el desarrollo social y organizacional, que permita el buen funcionamiento dentro la misma, además de promover la calidad de vida de los campesinos del municipio de Valdivia.

Al ser Asocaval, una entidad legalmente constituida, se pretende crear iniciativas enfocadas en generar un bienestar organizativo, es de aquí que surge la idea de poder aportar un fortalecimiento socio-empresarial enfocado a dos sectores importantes dentro de la asociación; en primer lugar, se enfoca a la junta directiva, quien es el principal órgano dentro de esta y se encarga de la toma de decisiones, por ende, se hace importante que cada miembro pueda llevar a cabo de manera efectiva sus funciones y responsabilidades.

A través del diagnóstico se identificó que dentro de la junta no se posee un conocimiento total y una apropiación de las funciones generales e individuales estipuladas en los estatutos de dicha asociación, por lo que en muchos casos se delegan responsabilidades llevando a que los procesos organizativos se ejecuten lentamente. Así mismo, dentro de las reuniones que se realizan, se encuentra un manejo poco eficaz a la hora de la toma de decisiones y los tiempos estipulados para sus ejecuciones.

En segundo lugar, y en concordancia con la Escuela de extensionismo de la OIM (Organización Internacional para las Migraciones), nace la necesidad de formar personas con capacidades tanto sociales como empresariales, en miras de incentivar un mejor ambiente laboral y potenciar sus competencias laborales, brindándoles el desarrollo de sus capacidades sociales y que adquieran conocimientos útiles para emplear en su cotidianidad. A su vez, fortalecer el relacionamiento interno dentro de la asociación y permitir la plena participación en los distintos espacios creados, como reuniones o la ejecución de proyectos para su beneficio.

En este sentido, el extensionismo es de vital importancia dentro de la asociación, debido a que ayuda a generar un mejor acercamiento a las familias de los asociados, implementando técnicas que propicien el aprendizaje mutuo, tanto del cuidado de los cultivos como de las habilidades, por lo que este “asume un enfoque educativo que tiende al trabajo en el núcleo familiar campesino

de acuerdo al contexto social y regional donde se encuentre, dirigido hacia un cambio cultural y de mentalidad que repercutirá en el desarrollo comunitario local.

De igual forma, el relevo generacional es algo que ha venido afectando de a poco la continuidad y sostenibilidad de la asociación, debido a que los jóvenes que hacen parte de las familias de los asociados se ven cada vez más desinteresados por los temas de campo y por el cultivo de cacao, lo que ha generado la necesidad de poder incentivar e integrar a la juventud en los procesos que se llevan a cabo dentro de la asociación y así crear un mayor interés en este tipo de actividades.

en Colombia son cada vez más los jóvenes que salen del campo para buscar mejores oportunidades en la ciudad, debido a que en estas zonas la educación y/o oportunidad laboral es poca. “Tan solo 3,2% de los productores agropecuarios [...] son jóvenes entre 15 y 29 años, frente al 39% en que se ubica en edades entre 50 y 64 años” (Altieri, 2021, párr. 1) Ahora bien, dentro de Asocaval es posible evidenciar a partir de la base de asociados, que cada vez son menos los jóvenes que hacen parte de estos procesos de siembra y cultivo de cacao u otros productos, puesto que el promedio de edad oscila entre los 29 y 79 años.

Es preocupante que el poco interés que tienen los jóvenes cada vez más en temas del campo y la cantidad que salen a las ciudades a buscar oportunidades, puedan afectar y/o debilitar a largo plazo la continuidad de los procesos que se llevan a cabo dentro de la organización. Es por esto, que la EER es de vital importancia dentro del desarrollo de la organización, permitiendo que los jóvenes se interesen por estos procesos y reconozcan alternativas para su futuro y así puedan ser promotores de su territorio, apuntando al crecimiento económico y rural de la región y a la continuidad y desarrollo de la asociación.

En torno a lo anterior, Asocaval se desempeña dentro del marco social y ambiental, con una responsabilidad social, enfocados en el mejoramiento de vida de los campesinos del municipio de Valdivia y el desarrollo económico de su territorio, impulsando valores corporativos como la honestidad, responsabilidad, respeto, cooperación y ayuda mutua, tolerancia y solidaridad. Es aquí donde el Trabajo Social fomenta la aplicación de estrategias y procesos que permitan impulsar de manera positiva el crecimiento y desarrollo tanto personal como organizativo dentro de la asociación.

La intencionalidad desde la profesión de Trabajo Social es apuntar a generar apuestas éticas y sociales dentro de la organización para así llegar al cumplimiento de los objetivos establecidos

en el plan organizativo; de igual manera contribuir a la cohesión social dentro de la asociación y movilizar a las personas en pro de la participación activa, la identidad empresarial y defensa de los derechos humanos.

3. Objetivos (EER)

3.1 Objetivo general

- Promover la formación integral de los 31 estudiantes, a través de competencias ciudadanas, humanas, socio empresariales y de herramientas ofimáticas en alianza con la escuela de extensionismo rural (EER) de Asocaval y el Laboratorio de la Universidad de Antioquia. para el 2do semestre de 2023.

3.2 Objetivos Específicos

- Fomentar el empoderamiento rural y socio-empresarial, a través de valores y principios de la producción campesina, para el pensamiento crítico de los participantes.
- Impulsar el uso eficiente de las herramientas ofimáticas y TIC para mejorar la eficiencia operativa en los participantes de la EER.
- Orientar a los participantes de la EER al reconocimiento de sus habilidades cognitivas, emocionales y comunicativas, en alianza con el laboratorio para el emprendimiento y la innovación de la UdeA.

Tabla 3

Objetivos EER

Objetivo	Meta	Indicador	Elementos de validación
1.Fomentar el empoderamiento rural y socio-empresarial, a través de valores y principios de la producción campesina, para el pensamiento crítico de los participantes.	Para noviembre de 2023, el 80% de los participantes se apropian de los conocimientos relacionados con el empoderamiento rural y socio empresarial	# de personas que se apropian de los conocimientos empresariales	Entrevista Observación guiada

<p>2. Impulsar el uso eficiente de las herramientas ofimáticas y TIC para mejorar la eficiencia operativa en los participantes de la EER</p>	<p>Para noviembre de 2023, el 80% de los participantes adquieren bases para el uso eficiente de las herramientas ofimáticas</p>	<p># de participantes con bases para el uso de las herramientas ofimáticas</p>	<p>Encuesta Entrega de guías Observación guiada</p>
<p>3. Orientar a los participantes de la EER al reconocimiento de sus habilidades cognitivas, emocionales y comunicativas, en alianza con el laboratorio para el emprendimiento y la innovación de la UdeA</p>	<p>Para Octubre de 2023, al menos el 75% de los participantes reconocen y aplican de manera adecuada/efectiva las competencias ciudadanas</p>	<p># de participantes que apliquen sus competencias ciudadanas # de personas que asisten a los talleres</p>	<p>Encuesta observación guiada.</p>

4 Objetivos (Junta directiva)

4.1 Objetivo general

- **Formular el plan estratégico** 2024 por parte de los 6 miembros de la Junta directiva que lleven a la Asociación a otro nivel a través del desarrollo de las habilidades técnicas y humanas durante el 2do periodo del 2023.

4.2 Objetivos específicos

- Promover habilidades sociales que generen toma de decisiones efectivas a través talleres teórico – prácticos durante 2023.
- Generar estrategias que permitan el desarrollo del plan estratégico, por medio de espacios de dialogo con los asociados y la junta directiva.

Tabla 4

Objetivos Junta directiva

	Objetivo	Meta	Indicador	Elementos de validación
1.	Promover habilidades sociales que generen toma de decisiones efectivas a través talleres teórico – prácticos durante 2023	Para diciembre de 2023, el 100% de la junta directiva desarrolla habilidades sociales	# de miembros de la junta directiva, con habilidades sociales y organizativas	Entrevista Observación guiada
2.	Generar estrategias que permitan el desarrollo del plan estratégico, por medio de espacios de dialogo con los asociados y la junta directiva	Para diciembre de 2023, habrá un avance del 50% de las estrategias generadas	# de estrategias generadas % de avance del plan estratégico	Encuesta Entrega de guías Observación guiada

5 Marco teórico y conceptual

5.1 Construccionismo social

Este proyecto se trabajará desde el referente teórico, en torno al *construccionismo* que menciona que el conocimiento es una construcción a través de la interacción social, dando paso a la reflexión y el fomento del cambio social, “se postula una posición de construcción mutua de un conocimiento significativo para los involucrados en la acción” (Magnabosco, 2014, p. 224).

El construccionismo propone que la realidad no es fija, sino que esta se construye y se reconfigura a través del tiempo y de todos los procesos que se generan en la sociedad; por lo cual es el sujeto quien juega un papel importante en esa construcción e interpreta lo que hay a su alrededor. Este reconoce el diálogo y la interacción como un proceso de colaboración, “enfatisa la importancia de las relaciones sociales como espacio de construcción del mundo” (Magnabosco, 2014, p. 225) por lo cual, a través de las experiencias y el relacionamiento mutuo, se reconocen las necesidades y perspectivas de los sujetos a partir su realidad social y permitiendo integrarse en la misma.

Es por esto, que desde este proyecto se busca llegar a la interacción social y una participación activa de los sujetos que son parte del proceso; fomentando el aprendizaje activo en el que estos se conviertan en agentes de cambio de su propia realidad social y en la construcción de sus conocimientos. A su vez, se busca que se enfrenten a problemáticas y desafíos “reales” que les permita encontrar soluciones y alternativas, para adquirir más habilidades ante estas situaciones.

“Desde el Trabajo Social, nos interesa más el construccionismo porque remite a los intercambios que se dan entre personas situadas histórica y culturalmente en una sociedad dada” (Kisnerman, 1998, p. 77) este se remite a la importancia de comprender las experiencias y realidades de las personas, desde una lectura de sus relaciones y contextos, para abordarlos de manera adecuada; por lo cual reconoce que son las interacciones con los otros y con el entorno, las que construyen cada realidad en la que está inmerso cada sujeto.

Por tanto, esta teoría es clave para el desarrollo de las habilidades sociales y cognitivas de los sujetos, pues permite generar alternativas de transformación a las necesidades identificadas a partir de experiencias, vivencias y percepciones de los mismos; llevando a crear condiciones dignas para que estos puedan construir y llevar a cabo soluciones reales en su contexto.

Teniendo en cuenta que la población focalizada son los miembros de la junta directiva y participantes de la EER, este modelo aporta en gran medida para mejorar el trabajo que se ha venido realizando dentro de la asociación, así como generar acciones que los lleven a la apropiación de su organización y puedan obtener bases para la colaboración, el trabajo en equipo que les permita explorar nuevas perspectivas y experiencias.

Trabajo Social actúa como un facilitador y colaborador mediante estos enfoques, reconociendo la configuración de sus relaciones y sistemas sociales, para comprender su situación, valorarlos como seres capaces de construir nuevas narrativas y significados para el empoderamiento individual y colectivo dentro de la organización.

5.2 Conceptos

Campesino

Conceptualmente, el campesino puede definirse como “un sujeto que viene del “campo”. Quienes expresan su identidad en relación profunda con el agro, con las configuraciones territoriales y regionales de las que forman parte” (ICANH, 2017, p.4).

El Campesinado es parte esencial del territorio, debido a que “Sus labores no tienen paréntesis porque de ellas depende en buena medida la seguridad alimentaria del país y, por tanto, la calidad de vida y el bienestar de millones de personas.” (comisión de la verdad, 2020. Párr. 1). A pesar de esto, los campesinos han sido una población excluida y marginada a lo largo de la historia de nuestro país, por lo que se han visto vulnerados derechos tales como la vida o la propiedad.

Son percibidos como sujetos interculturales, pues “No sólo hay una forma de ser campesino, en él se expresa el reconocimiento constitucional de ser un país pluriétnico y multicultural.” (ICANH, 2017, p. 4) Además, se relacionan continuamente con el ambiente, por lo que han generado un vínculo con el mismo.

Habilidades ciudadanas

Son las capacidades y actitudes que poseen las personas para la participación activa en la sociedad y su libre desarrollo en la misma, “hace referencia al conjunto de conocimientos y de habilidades cognitivas, emocionales de interacción y de vivencia de valores, que, articulados entre sí, hacen posible que el ciudadano elija actuar de manera constructiva en la sociedad democrática” (Mizrahi & Villar, 2014, p. 11).

Estas permiten que las personas adquieran la capacidad de tomar decisiones, expresar opiniones y que ejerzan de manera consiente sus derechos y responsabilidades en los distintos entornos en los que se mueven cotidianamente. Algunas de estas actividades son: convivencia, participación, respeto, empatía resolución de conflictos, pensamiento crítico y comunicación efectiva.

Extensionismo rural

El extensionismo rural promueve el desarrollo sostenible de las comunidades rurales, a través de la transferencia de conocimiento, acompañamiento, ejecución de buenas prácticas para mejorar las condiciones de vida dentro de los territorios, “La extensión es como un medio educativo, entre personas intercomunicadas. Es acompañar al productor en el conocimiento de los adelantos tecnológicos teniendo en cuenta sus propios hallazgos y capacidades en sus labores” (Lalopbar, s.f, párr. 2).

El extensionista rural es un acompañante o facilitador que capacita, asesora y apoya al agricultor en trabajos relacionados con el campo, generando estrategias que permita identificar y cubrir las necesidades del campesino. “Un extensionista es un promotor y gestor del desarrollo rural. Un agente que favorece la realización de procesos de desarrollo rural”. (Lalopbar, s.f, párr. 4).

Relevo generacional

Cuando hablamos de relevo generacional se percibe como “el proceso de traspasar en vida o no, la herencia (corresponde al capital y bienes) y la sucesión (se refiere al poder, el gerenciamiento) a la nueva generación” (Perrachon, s.f, p. 30) Ahora bien, el relevo o transferencia generacional, es algo importante en los temas agros de Colombia, pues la población campesina

cada vez va disminuyendo más, debido a que los jóvenes perciben mejores condiciones y oportunidades en la ciudad y prefieren migrar a estos lugares poblados por temas laborales y educativos.

Empoderamiento campesino

“El empoderamiento es un proceso en que las personas marginadas social, política, cultural y/o económicamente de la estructura de oportunidades sistémica, van adquiriendo colectivamente control sobre sus vidas, sobre los procesos y dinámicas” (Contreras, 2000, p. 10) mediante este, los campesinos adquieren conocimientos y capacidades, como la toma de decisiones y la participación activa dentro de espacios que afectan su vida; este busca el fortalecimiento tanto individual como colectivo de estas comunidades, para el ejercicio pleno de sus derechos y el acceso a mejores oportunidades.

A partir de este, se busca que los sujetos sean agentes de su desarrollo, promoviendo su autonomía, dignidad y una mejor calidad de vida, por lo tanto “posibilita la constitución de actores sociales, políticos y económicos que, a partir del control de situaciones de dominación, pueden alterar tal situación a su favor” (contreras, 2000, p. 10).

De igual forma, busca la superación de desigualdades y marginaciones en las que se han encontrado a lo largo del tiempo, permitiendo que estos accedan de forma efectiva a recursos económicos y participen en espacios políticos, siendo así autónomos en su territorio.

Tecnologías de información y comunicación (TIC)

Hoy en día, la tecnología ha permitido grandes desarrollos dentro de nuestra sociedad, permitiendo la eficiencia y eficacia tanto a nivel laboral como cotidiano; cuando hablamos de tecnologías de información y comunicación (TIC) se hace referencia a esas herramientas o recursos tecnológicos que nos permiten llevar a cabo diversas actividades y a su vez facilitando el acceso a la información y la forma de comunicarnos y relacionarnos. “las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) han transformado de manera vertiginosa la vida cotidiana y social de los seres humanos” (Arbeláez, 2014, p. 997).

Ahora bien, dentro de las empresas, las TIC son de vital importancia para un mejor desarrollo y crecimiento dentro del mercado; estas permiten que se generen redes y nuevos aliados, de forma más fácil; así como la gestión, recopilación y análisis de datos; mejorar los conocimientos técnicos y promocionar de forma más amplia y efectiva sus productos, a través de plataformas como redes sociales.

Juntas directivas

Las juntas directivas dentro de empresas u entidades, desempeñan un papel importante para el desarrollo de las mismas, pues estas se encargan principalmente de la toma de decisiones estratégicas, actúan como ente de supervisión y control en cuanto al cumplimiento de normas establecidas, también se encargan de generar redes y alianzas que permitan que la empresa crezca, y son los representantes o la “cabeza” principal de las organizaciones. “Estas surgieron para garantizar el buen gobierno corporativo, fundamental para la sostenibilidad y competitividad de la organización” (Maldonado, s.f, p. 2).

De igual forma, las juntas directivas o gobierno corporativo, se encarga de formular y ejecutar proyectos y planes estratégicos, para el avance de la asociación; se encarga del análisis del estado de las cuentas, por lo que son responsables legalmente de todos los procesos de la organización y las lleva a tener un papel crucial en el desempeño y sostenibilidad de la misma.

Liderazgo

El liderazgo es la capacidad que tiene una persona para guiar y motivar a un grupo o colectivo hacia el logro de metas y objetivos, por lo que fomentan la colaboración y el desarrollo de potencialidades tanto de los demás como el propio, “El líder hace una buena gestión de personas cuando, además de mostrar direcciones, objetivos y metas claramente definidas, es capaz de dar toda la orientación y participar en la transformación del potencial” (Delgado & Delgado, 2003, p. 83).

Según las autoras, el líder es capaz de transformar y generar resultados a través de buenas gestiones y a su vez, este se preocupa constantemente por lograr los objetivos de manera eficiente, estos buscan que los procesos se lleven a cabo de manera participativa por los miembros de su

comunidad o colectivo. Por tanto, un líder debe tener diversas competencias, habilidades, comportamientos y actitudes que les permita llegar al cumplimiento de las metas propuestas.

Pautt (2011) describe que un líder “organizacional” posee 3 habilidades cruciales; “(1) Habilidades para la solución de problemas complejos; (2) Habilidades para construir la solución de esos problemas y (3) Habilidades de juicio social” (Pautt, 2011, p. 216) Ya que esto le permite adaptarse de manera sencilla en diversos ambientes laborales y ser capaz de alcanzar y lograr los objetivos de su equipo de trabajo o empresa.

Comunicación asertiva

La comunicación asertiva o efectiva, “tiene que ver con la capacidad de expresarse verbal y preverbalmente en forma apropiada a la cultura y a las situaciones” (Corrales et al., 2017, p. 61) es aquella con la cual una persona puede expresar sus necesidades, deseos, ideas u opiniones de forma clara y directa, para alcanzar sus objetivos sin dañar ni agredir a los demás.

Esta es una habilidad muy importante tanto en lo cotidiano como en lo laboral y profesional, pues permite mejorar las relaciones interpersonales, evitar conflictos, promover la escucha horizontal y las relaciones saludables, así como establecer límites y resolver los problemas de forma adecuada.

Empatía

La empatía se define como la facultad de comprender los sentimientos y emociones de los demás, reconociendo y percibiendo sus vivencias y necesidades, de igual forma es la “capacidad de ‘ponerse en los zapatos del otro’ e imaginar cómo es la vida para esa persona, incluso en situaciones con las que no se está familiarizado” (Corrales et al., 2017, p. 60) implica ser capaz de entender y experimentar las experiencias de los otros, para así poder llegar a conectar emocionalmente con esas personas.

Esta permite fortalecer las relaciones con los otros y tener la capacidad de ayudar a los demás a partir de las relaciones sanas y el apoyo efectivo, para generar un impacto positivo tanto en los demás como en uno mismo y así brindar un bienestar social y emocional a los demás. La empatía es de vital importancia dentro de las organizaciones, pues lleva a que se fomente una buena

relación y comunicación entre los directivos y los beneficiarios, y así generar un mayor desarrollo social dentro de la misma.

Resolución de conflictos

La resolución o gestión de conflictos, “es el método y manera mediante los que una persona intenta eliminar o minimizar una disputa” (Autor, 20, p. 13) es decir, se busca encontrar soluciones a las diferencias o desacuerdos entre dos personas o grupos sociales; estas disputas surgen a partir de diversos contextos y situaciones, tanto en el ámbito laboral, personal o familiar. Por lo tanto, por medio de esta, se identifica las causas y seguidamente las alternativas para llegar a su fin.

Esta resolución implica principalmente la comunicación y escucha activa entre las personas, por lo cual mezcla la empatía, la asertividad y otras habilidades que permitan el dialogo y el respeto para la búsqueda de soluciones que generen un bienestar para ambas partes.

Dentro de una organización, esta habilidad es fundamental para el desarrollo de esta, pues permite mantener la armonía entre los miembros y mejorar la colaboración mutua, además de evitar la ruptura en las relaciones interpersonales y promover el crecimiento, pues fomenta la superación de desafíos para el aprovechamiento de oportunidades y aprendizaje.

6 Metodología

6.1 Aprender-haciendo

La metodología *aprender-haciendo* se encuentra ligada al enfoque educativo, que busca desarrollar las habilidades de los sujetos a través de la participación activa y las experiencias directas con su entorno por medio de actividades que les permita ser parte de dicho proceso “tiene su fondo en el aprendizaje en contra de los enfoques fundamentados en la enseñanza” (Rodríguez & Ramírez, 2014, p. 55). Esta se basa en que los sujetos adquieren más conocimientos si se involucran de forma constante y efectiva en los procesos.

Combina la teoría con la práctica, donde los sujetos tienen la oportunidad de experimentar y aplicar todos los conocimientos aprendidos de manera teórica para resolver problemas de la vida real. Con esto se busca que ellos desarrollen las habilidades de manera más efectiva con ejercicios prácticos, como laboratorios, simulacros o proyectos.

Esta beneficia de manera positiva, ya que ayuda a que las personas comprendan los conceptos teóricos y a que desarrollen la creatividad y la capacidad para la resolución de problemas. Además, de favorecer las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo, así como las competencias sociales y emocionales que les permita el sano esparcimiento y a colaboración entre sí.

Esta intervención de tipo educativo en Trabajo Social aporta de forma significativa a la participación activa de los asociados y miembros de la junta directiva, y permite no solo el aprendizaje “social” sino también la construcción de pensamiento crítico tanto para el profesional como para los sujetos intervenidos, promoviendo a la toma de decisiones y fomentando las habilidades tanto sociales como directivas de toda la asociación.

Esto trae a colación la necesidad de generar procesos socioeducativos que promuevan el aprendizaje dinámico para generar interés en las poblaciones y poder realizar construcciones colectivas de conocimiento que más adelante permitan generar nuevos en la comunidad y en diferentes contextos.

Para la ejecución del proyecto se llevarán a cabo algunas técnicas que aluden a lo antes mencionado y que se encuentran enmarcadas de acuerdo a los 3 objetivos de la intervención; son principalmente talleres dinámicos y actividades que fomentaran la buena participación, la escucha

activa, permitiendo que cada uno de los miembros y asociados se interesen por generar un cambio positivo para la asociación, así como un impacto entre los jóvenes hijos de campesino y jóvenes en general del municipio, para interesarse por el campo y por el desarrollo rural en aras de impulsar la economía del municipio de Valdivia, viendo la asociación como una alternativa a las problemáticas que hoy impactan el municipio.

7 Resultados

En este apartado, se describen todos los procesos que se realizaron a través de diversas metodologías que dieron paso a la participación de diversos actores, que aportaron de manera significativa a todo el proceso realizado.

En primer lugar, el proyecto permitió reconocer los diversos procesos que se gestan dentro de las asociaciones y como se llega a la realización de diversos programas. Por tanto, como trabajadora social, fue necesario realizar una caracterización de la población con la que se iba a trabajar. Seguidamente, se lograron establecer múltiples reuniones con la junta directiva, que dejaron entrever las necesidades y dieron paso al diseño de procesos que permitan alcanzar el cumplimiento de objetivos.

7.1 Escuela de extensionismo rural (EER)

En concordancia con la escuela de extensionismo, se propusieron algunas metas que permitieran dar respuesta a cada uno de los objetivos específicos. A continuación, se presentarán las actividades realizadas a partir de esta propuesta.

Tabla 5

Metas e indicadores EER

objetivo específico	Meta	Indicadores
1	4 talleres enfocados en el empoderamiento rural y socio-empresarial con la EER	4 talleres realizados/4 talleres propuestos
2	4 talleres realizados sobre el manejo de office con la EER	2 talleres realizados/3 talleres propuestos
3	8 talleres enfocados en el reconocimiento de habilidades blandas	6 talleres realizados/8 talleres propuestos

7.1.1 Empoderamiento rural y socio-empresarial

Taller #1: Derechos humanos universales

El objetivo del taller se fundamentó en la generación de una visión crítica sobre lo que ha significado la historia de los derechos humanos y como desde Colombia se ha velado o no por el cumplimiento de los mismos.

Aquí, los estudiantes adquirieron conciencia y conocimiento sobre lo que ha implicado la evolución de los derechos y su importancia dentro de la sociedad actual; además por medio de debates se fomentó la comprensión y la aplicación de herramientas que permitan abogar por esos derechos, por medio de los mecanismos de protección que se instauran en Colombia.

Figura 2:

Taller Derechos Humanos



Taller #2: Objetivos de desarrollo Sostenible (ODS)

Por medio del reconocimiento de la agenda 2030, la cual contempla los 17 ODS, se buscó el reconocimiento de las proyecciones que se tienen a nivel global para dar respuestas a los desafíos mundiales causados por el hambre, la pobreza, el cambio climático, entre otros.

Con esto, los estudiantes adquirieron una conciencia sólida en torno a lo que significa el desarrollo de la agenda 2030, además de abordar de forma crítica las cuestiones globales que genera un desequilibrio en nuestro país.

Dentro de esta actividad, se pudo evidenciar el empoderamiento de los individuos, para tomar medidas a nivel personal y comunitario, para contribuir al cumplimiento de los ODS, llevándolos a plantear iniciativas que, desde Asocaval, permitieran colaborar por medio de proyectos y programas y resaltando las necesidades de los campesinos dentro de esta cuestión.

Figura 3

Taller ODS



Taller #3: Identificación de oportunidades de negocio con alto valor agregado

Dentro de Asocaval, es importante el fomento del desarrollo económico tanto de los asociados como de sus familias, al igual que de la región, por tanto, se busca potenciar el cultivo de cacao responsable. La asociación tiene como eslogan “formar campesinos en empresarios del agro” esto implica que los cacaoteros puedan fortalecer sus unidades de negocio y generar un sustento desde sus cultivos. Es por esto que, en articulación con el Laboratorio para la innovación de la UdeA, se visualizó el paso a paso para la identificación de esas ideas de negocio y como generar soluciones efectivas que permitan generar una sostenibilidad dentro del territorio.

Esta experiencia fue enriquecedora para los participantes de la EER y la asociación en general, fomentando la generación de negocios y el interés por el trabajo en el campo, llevando a que los estudiantes piensen de forma crítica en torno a las necesidades que se gestan en el municipio y como dar respuestas a través del cultivo de cacao para el sostenimiento económico del mismo.

Figura 4

Taller Con el Laboratorio para la Innovación



7.1.2 Manejo de Office.

Taller #1: Manejo de Microsoft Word

La tecnología es una herramienta importante para nuestra vida laboral, dentro del extensionismo rural, es importante implementar el uso de las TIC para facilitar el trabajo de los trabajadores. Es por esto que se decidió implementar un taller básico de Word, que permitiera adquirir habilidades ofimáticas y de escritura, para poder generar bitácoras, informes y demás documentos que son necesarios a la hora de caracterizar las familias beneficiarias.

Además, el taller permitió a los estudiantes, fortalecer la forma de escribir en un computador a través de ejercicios de mecanografía, llevándolos a alcanzar un nivel más avanzado para el uso adecuado de los dispositivos electrónicos y los programas que se usan dentro de la asociación.

Figura 5

Manejo de Word



Taller #2: Manejo de Microsoft Excel

Hoy en día, es muy importante el uso de Excel en cualquier entidad o lugar de trabajo, puesto que es una herramienta que nos permite realizar infinidad de actividades contables y llevar un orden de nuestra vida diaria.

La propuesta de este taller, se encuentra enfocada en el fortalecimiento del uso de Excel, puesto que los estudiantes ya venían con un conocimiento previo de dicha herramienta, pero evidenciaban un deseo por querer adquirir más conocimiento y capacidad a la hora de usarla, para poder generar un mejor rendimiento dentro de la asociación.

Por tanto, con este taller se abordaron temas como uso de fórmulas básicas para operaciones matemáticas y creación de tablas dinámicas y gráficas para la codificación de datos dentro de los cultivos de cacao de las familias campesinas beneficiarias por el proyecto.

Figura 6

Taller de Excel



7.1.3 Reconocimiento de habilidades blandas

Taller #1: Gestión de emociones y Autoconocimiento

La realización del taller, permitió en primer lugar un mejor manejo de la conciencia emocional, ayudándolos a reconocer sus emociones y comprender las fortalezas, debilidades y emociones por medio de diversas actividades de reflexión y autocrítica.

Además, contribuyó a compartir experiencias, llevándolos a generar empatía y apoyo mutuo entre sí, mejorando el bienestar emocional de todos los participantes. Así mismo, por medio del autoconocimiento, se contribuyó a la mejora de la autoestima y la confianza en sí mismos. Todo esto fomentó la creación de estrategias que les permitiera identificar capacidades u oportunidades para el crecimiento emocional, pero también para ayudar a los demás en ese mismo crecimiento.

Figura 7

Taller de gestión de emociones y Autoconocimiento



Taller #2: Liderazgo y comunicación asertiva

Para la formación de extensionistas rurales, es necesario fomentar habilidades relacionadas con el liderazgo, para que estos puedan enfrentarse de forma efectiva a las situaciones específicas que se generan dentro de la asociación. Para ser un buen líder, es necesario fortalecer la escucha activa, la comunicación asertiva, y aprender a detectar las necesidades de los demás para generar soluciones efectivas a estas problemáticas.

Con este taller, se buscó motivar a las personas a descubrir su potencial como líder y la importancia de todas las habilidades conjuntas para promover la eficacia individual y colectiva. Además, se desarrolló una actitud de autoevaluación continua, que permitiera identificar falencias y mejoras a la hora de generar y guiar acciones y decisiones dentro de Asocaval.

Figura 8

Liderazgo y comunicación asertiva



Taller #3: Gestión de conflictos

En línea con el taller anterior, se buscó mejorar las habilidades de resolución de conflictos de los participantes, a través de la expresión de ideas de forma clara y la escucha activa en torno a las situaciones conflictivas.

Con esto, los estudiantes desarrollaron una comprensión más profunda sobre los conflictos y la capacidad de búsqueda de oportunidades que ayuden a mejorar o solucionar la problemática generada. Además, son capaces de generar estrategias específicas en torno a la negociación, mediación y colaboración, que se adapten a los contextos y personas que hacen parte de dicha situación.

El taller ha contribuido en parte, a la creación de una cultura en la que los conflictos se abordan de forma constructiva, promoviendo el aprendizaje y la convivencia pacífica, además del crecimiento personal y comunitario dentro del municipio.

Figura 9

Taller gestión del conflicto



Taller #4: Trabajo en equipo

En esta misma línea, se tuvo la oportunidad de trabajar de la mano con el Laboratorio para la innovación en la habilidad de “trabajo en equipo” en la que, por medio de dinámicas, se llevaron a los participantes a colaborar y trabajar de forma conjunta para el alcance de objetivos.

Aquí se fortaleció la confianza, la cohesión, el respeto, la escucha activa y la gestión de conflictos; llevando a que identificaran roles y fortalezas individuales que los llevaran a una mejor distribución de tareas. Además, les proporcionó herramientas para la creatividad e innovación a través del intercambio de ideas y la responsabilidad colectiva que los lleve al éxito del equipo.

Figura 10

Taller trabajo en equipo



Taller #5: Igualdad y equidad de género

Es importante tener un enfoque de género que lleve a las personas a generar una visión crítica en torno a la inclusión y la igualdad dentro de los diversos espacios. Aquí, los estudiantes desarrollaron una comprensión profunda sobre la importancia de la igualdad, llevaron a un acercamiento y análisis crítico sobre los roles de género, los estereotipos y los patrones de poder en nuestras culturas, enfatizando en la importancia de la mujer dentro de la asociación y los aportes que han realizado en el campo.

Se buscó que los estudiantes puedan promover la participación activa de todas las personas en cualquier entorno laboral y social, sin importar su género o identidad sexual, contribuyendo a la creación de ambientes inclusivos y la identificación y mitigación de las brechas laborales e inequidad social. Además, se empoderaron para la defensa de derechos y para el fomento de la equidad.

Figura 11

Taller igualdad y equidad de género



Taller #6: Proyecto de vida

Se vio la importancia de implementar el taller “proyecto de vida” para generar en los participantes una motivación por trazar su futuro y aclarar sus ideales, metas y sueños, recalcando la importancia de tener un camino hacia el logro de objetivos y a su vez, para que estos puedan ser guías de las familias cacaoteras para el logro de sus metas con la asociación.

Con esto se repasó el autoconocimiento como un principio fundamental para el alcance de valores, interés y aspiraciones, ayudando a promover la proyección de las personas por medio de la escritura de sus sueños y anhelos, así como el posicionamiento de ideales y compromisos consigo mismo.

Figura 12

Taller proyecto de vida



7.2 Junta directiva

En cuanto a las actividades relacionadas con la junta directiva, se tuvieron diversos obstáculos relacionados con la disponibilidad de tiempo y con procesos paralelos que se están realizando con estos. Dentro de los estatutos de la asociación, se encuentra estipulado que las reuniones de la J.D se realizan cada 3 meses.

A pesar de esto, se pudieron realizar dos encuentros conjuntos con los miembros de la junta, en el que se pudieron identificar temas “diagnósticos” relacionados con las debilidades y falencias que se tienen tanto en la junta como en la asociación actualmente. Con esto, se buscó plantear estrategias que dieran respuesta a las necesidades y permitieran el óptimo desarrollo de las personas que hacen parte de la misma.

Tabla 6

Metas e indicadores de la junta directiva

objetivo específico	Meta	Indicadores
1	4 Encuentros para el fortalecimiento de habilidades organizacionales	2 encuentros de fortalecimiento/ 4 encuentros propuestos
2	5 estrategias generadas para el avance del plan estratégico	0 estrategias generadas / 5 estrategias generadas

Figura 13

Encuentro con la junta directiva



8 Conclusiones

A partir del proyecto *Fortale-100! Asocaval desde lo social*, se ha contribuido de manera significativa a la generación de conciencia sobre el relevo generacional y la importancia de apostar por la seguridad y continuidad de las asociaciones campesinas. Se logró visualizar que Asocaval tiene gran potencial para la contribución a la reconstrucción del tejido social, que por medio de sus proyectos y programas han aportado gran incidencia en todo el municipio.

Se contribuyó de forma efectiva a la educación y formación de prácticas sostenibles, en la que se incorporaron enfoques y teorías que permitieron crear un vínculo con los participantes y de esa forma apostar por el reconocimiento del potencial de todas las personas dentro de la asociación.

Desde Trabajo Social, involucrar a la comunidad es de vital importancia para los procesos que se implementan y por tanto es fundamental generar estrategias que lleven a la incorporación de los jóvenes en la transferencia efectiva del conocimiento y la lucha por el crecimiento del campo.

El trabajo llevado a cabo dentro de esta organización ha permitido generar nuevos conocimientos y habilidades enriquecedores, además de saberes que serán valiosos para el resto de mi carrera, Asocaval brindó la oportunidad de poder leer las realidades desde un punto de vista más humano, reconociendo la importancia de los campesinos en Colombia y llevando a una visión crítica sobre la vulnerabilidad de la población.

Referencias

- Arbeláez Gómez, Martha Cecilia. (2014). Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) un instrumento para la investigación. *Investigaciones Andinas*, 16 (29), 997-1000. <https://bit.ly/3Orr9uI>
- Altieri, Marcelo (6 de agosto de 2021). Relevo generacional y seguridad alimentaria. *AgroNegocios*. <https://bit.ly/48VTPV7>
- Asocaval (2020) Plan estratégico organizacional 2020-2023 “formando campesinos en empresarios del agro”. Valdivia, Antioquia.
- Comisión de la verdad (2020) “Los campesinos le damos de comer al país, pero el país no reconoce la precariedad de la vida en el campo”. <https://bit.ly/42E1dIL>
- Contreras O., R., (2000). Empoderamiento campesino y desarrollo local. *Revista Austral de Ciencias Sociales*, (4), 55-68. <https://bit.ly/4bp2mBB>
- Corrales Pérez, A., Quijano León, NK y Góngora Coronado, EA (2017). Empatía, comunicación asertiva y seguimiento de normas. Un programa para desarrollar habilidades para la vida. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 22 (1), 58-65. <https://bit.ly/3Ou0Y6F>
- Delgado Torres, NA y Delgado Torres, D. (2003). El líder y el liderazgo: reflexiones. *Revista Interamericana de Bibliotecología*, 26 (2), 75-88. <https://bit.ly/3w6J9UQ>
- ICANH (febrero 2017) “Elementos para la conceptualización de lo “campesino” en Colombia”. <https://bit.ly/3UnenRK>
- Kisnerman, N. (1998). *Pensar el Trabajo Social: una introducción desde el construccionismo*. Buenos Aires, Argentina. <https://bit.ly/3uiMD6g>
- Lalopbar (s.f) *Extensionismo rural* <https://bit.ly/4bdwOyi>
- Magnabosco Marra, Marlene. (2014). El Construccionismo Social como abordaje teórico para la comprensión del abuso sexual. *Revista de Psicología (PUCP)*, 32(2), 219-242. <https://bit.ly/3SEfqeO>

Maldonado Ardila, María M. (s.f) Juntas directivas: la raíz que sostiene las organizaciones.

PageExecutive <https://bit.ly/3uiMShG>

Mizrahi, A & Villar, M. I (2014) Habilidades para la ciudadanía. Ministerio de educación de la Nación. Argentina. <https://bit.ly/3ukKvej>

Pautt torres, G., (2011). Liderazgo y dirección: dos conceptos distintos con resultados diferentes. Revista de la Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión, XIX (1), 213-228. <https://bit.ly/49BrdjZ>

Perrachon Ariztia, Julio. (s.f) “Relevo generacional: ¿Cuándo deseo que ocurra? Consecuencias y posibles soluciones” <https://bit.ly/3UH4per>

Rodríguez García, A.B., & Ramírez López L.J., (2014). Aprender haciendo-Investigar reflexionando: Caso de estudio paralelo en Colombia y Chile”. Revista Academia y Virtualidad, 7, (2), 53-63 <https://bit.ly/3SI2dSr>

Anexos

Anexo 1. Cronograma

		CRONOGRAMA																																
OBJETIVO ESPECÍFICO	ACTIVIDADES	Junio				Julio				Agosto				Septiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre								
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4					
con la junta directiva	1. Promover habilidades sociales que generen toma de decisiones efectivas a través talleres teórico – prácticos durante 2023								X																									
	Taller: marco de gobierno								X																									
	Taller: Toma de decisiones												X				X																	
	Diseño de estrategias para la construcción del plan estratégico								X				X																					
2. Generar estrategias que permitan el desarrollo del plan estratégico, por medio de espacios de diálogo con los asociados y la junta directiva	Mesas de diálogo entre los asociados y la junta directiva																				X				X				X					
1. Fomentar el empoderamiento rural y socio-empresarial, a través de valores y principios de la producción campesina, para el pensamiento crítico de los participantes.	Taller: Derechos humanos				X																													
	Taller: mecanismos de participación ciudadana								X																									
	Taller: Objetivos de desarrollo sostenible (ODS)								X				X																					
Con la escuela de extensiónismo	Taller: sistemas productivos agropecuarios								X																									
	2. Impulsar el uso eficiente de las herramientas ofimáticas y TIC para mejorar la eficiencia operativa en los participantes de la EER.	Charla "importancia de las herramientas ofimáticas"								X																								
		Charla "Tecnologías de la información y comunicación (TIC)"								X	X																							
		Talleres sobre manejo de Excel											X	X	X	X																		
		Talleres sobre manejo de Word													X	X	X	X																
	Talleres sobre manejo de Power Point															X	X	X	X															
	2. Impulsar el uso eficiente de las herramientas ofimáticas y TIC para mejorar la eficiencia operativa en los participantes de la EER.	Taller: Autoconocimiento y gestión de emociones				X																												
		Taller: Liderazgo																				X												
Talleres: Habilidades blandas																X	X																	
Taller: competencias ciudadanas											X				X		X	X	X															

Anexo 2. Evaluación de talleres.

¿Qué te pareció el taller? *

- Excelente
- Bueno
- Regular
- Malo

¿Qué aprendí? *

Texto de respuesta larga

.....

¿Cómo lo aprendí? *

Texto de respuesta larga

.....

¿Para qué me sirve a nivel personal y laboral? *

Texto de respuesta larga

.....

Recomendaciones

Texto de respuesta larga

.....

Anexo 3. Folleto “estilos de liderazgo”

6 ESTILOS DE LIDERAZGO

Fuente: “Leadership That Gets Results” Daniel Goleman. Harvard Business Review

AUTORITARIO

“Haz lo que te digo”
Exige cumplimiento inmediato de las tareas.

ORIENTATIVO

“Ven Conmigo”
Moviliza a las personas hacia un objetivo claro.

AFILIATIVO

“Las personas primero”
Crea armonía y construye lazos emocionales entre las personas.

DEMOCRÁTICO

“¿Qué piensas tú?”
Crea acuerdos mediante la participación.

EJEMPLAR

“Haz como hago yo”
Inspira a la excelencia a través de su desempeño.

FORMATIVO

“Intenta esto”
Desarrolla a las personas para el futuro.

ASSESSMENT CENTER

f in t g+ p

reclu.acenter@gmail.com

Anexo 4: Poster “micromachismos”

MICRO-machismos

Es MICRO porque es invisible y es socialmente aceptado.

Forman parte de nuestra cultura (costumbres y valores)

Son asumidas desde la infancia, de forma inconsciente (familia, colegio)

Forman parte de las relaciones interpersonales y los roles de género.

ENTONCES...

Son una forma de violencia, a través de gestos y actos cotidianos, por lo que son sutiles y casi imperceptibles.

TIPOS DE MICRO-MACHISMOS

UTILITARIO: El cuidado del hogar y los hijos es "obligación" de la mujer

"Tu hijo está llorando"

ENCUBIERTO: Comportamientos que pretenden "proteger" a la mujer, pero atacan su autoestima

"Eres muy histérica y emocional"

DE CRISIS: El hombre toma una actitud tóxica por el éxito o poder de la mujer

"Siempre estás trabajando, descuidas a tu familia"

COERCITIVO: Uso de la fuerza moral, económica o psicológica para desautorizar y controlar a la mujer

"Soy hombre, sé más que tú"

Anexo 5. Taller “derechos humanos”



Anexo 6. Taller ODS



Anexo 7: Taller “identificación de oportunidades”



Anexo 8: Manejo de Excel



Anexo 9: Manejo de Word



Anexo 10: Autoconocimiento y gestión de emociones



Anexo 11: Gestión de conflictos



Anexo 12: Trabajo en equipo



Anexo 13: Igualdad y equidad de género



Anexo 14: Proyecto de vida

