

**DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA
EL GRUPO ECOLÓGICO DE LA VEREDA PIEDRAS BLANCAS DEL
CORREGIMIENTO DE SANTA ELENA**

**ALEJANDRO TIRADO TORRES
JUAN CAMILO ORREGO ESCOBAR**



**ESCUELA DE INGENIERIA DE ANTIOQUIA
ENVIGADO
2002**

**DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA
EL GRUPO ECOLÓGICO DE LA VEREDA PIEDRAS BLANCAS DEL
CORREGIMIENTO DE SANTA ELENA**

**TRABAJO SOCIAL DE GRADO PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE INGENIERO
ADMINISTRADOR.**

PIEDAD GÓMEZ SÁNCHEZ
Directora de Carrera

OLGA STELLA ARBELÁEZ
Asesora Metodológica

ELVIA INÉS CORREA ARANGO
Asesora Temática

NOTA DE ACEPTACIÓN

PIEDAD GÓMEZ SÁNCHEZ
Directora de Carrera

Asesores:

ELVIA INÉS CORREA ARANGO
Asesora Temática

OLGA STELLA ARBELÁEZ
Asesora Metodológica

Envigado, diciembre _____ de 2002.

TABLA DE CONTENIDOS

RESUMEN.....	v
SUMMARY.....	vii
INTRODUCCIÓN.....	ix
1. MARCO TEÓRICO.....	23
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	23
1.2 OBJETIVOS.....	25
1.2.1 General.....	25
1.2.2 Específicos.....	25
1.3 JUSTIFICACIÓN.....	26
1.4 CONTEXTO Y DELIMITACIÓN.....	27
1.4.1 Delimitación espacio temporal.....	27
1.4.2 Alcances y delimitación conceptual.....	29
2. MARCO TEÓRICO.....	31
2.1 CONCEPTOS Y DEFINICIONES.....	31
2.2 PEDAGOGIA Y ENSEÑANZA: UN MODELO PEDAGÓGICO APLICABLE A GRUPOS COMUNITARIOS.....	38
2.2.1 Etapas del modelo pedagógico.....	38
2.3 ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS COMUNITARIOS: LA EMPRESA COMO UN SISTEMA.....	40
3. DISEÑO METODOLÓGICO.....	42
3.1 METODOLOGÍA GENERAL.....	42
3.2 DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO.....	43
3.3 MÉTODOS Y TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.....	49
3.4 MÉTODOS DE ANÁLISIS DE INFORMACIÓN.....	52
3.4.1 Métodos comparativos y técnicas de contrastación utilizados.....	52
3.4.2 Matriz DOFA para el análisis de resultados.....	52
Cuadro 1: Matriz DOFA.....	53
4. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	55
4.1 DISEÑO DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN.....	55
4.1.1 Introducción al programa- primer acercamiento con la comunidad.....	55
4.1.2 MÓDULO 1: “La conciencia de mi Yo”.....	59
4.1.3 MÓDULO 2: Mis fortalezas y debilidades.....	61
4.1.4 MÓDULO 3: Visión de futuro.....	65
4.1.5 MÓDULO 4: La relación con el entorno.....	68
4.1.6 MÓDULO 5: Mi relación con el entorno.....	72
4.1.7 MÓDULO 6: Tengo derecho a expresarme.....	73
4.1.8 MODULO 7: Herramientas administrativas.....	81
4.2 ANALISIS DE LA EXPERIENCIA.....	83
CONCLUSIONES.....	86
RECOMENDACIONES.....	88
BIBLIOGRAFÍA.....	90
ANEXO: " Contrato de compromiso".....	80

RESUMEN

La problemática de violencia, carencia de valores e ideales y de crisis económica que vive nuestro país, la ciudad de Medellín y por ende las zonas rurales, requiere que todas las personas que estén en capacidad de ayudar a las más necesitadas lo hagan. Por esto, al tener la posibilidad como estudiantes de la Escuela de Ingeniería de Antioquia y dando cumplimiento al principio de solidaridad consagrada en la Constitución Nacional de Colombia, los autores del presente informe decidieron salir de su ciudad para convertirse en transmisores de los conocimientos que han recibido a lo largo de sus vidas.

Para tal fin, se encontraron con el Grupo Ecológico de la vereda Piedras Blancas del corregimiento de Santa Elena, organización comunitaria, que busca alternativas de ingresos por medio de contratos con las empresas que tienen influencia en la zona, mediante la integración entre los miembros de la comunidad que les permita luchar por el cuidado de la naturaleza en su región.

En esta óptica, el presente trabajo tiene como componente más importante, una serie de módulos de crecimiento personal, los cuales han sido recolectados a través de los años de experiencia de trabajo con este tipo de comunidades y una metodología activa y dinámica, que permite brindar los conceptos y valores de una adecuada formación humana, en un lenguaje sencillo y ameno, temáticas necesarias a este tipo de grupos y comunidades, las cuales viven en la actualidad un choque cultural muy fuerte al encontrarse en medio de dos culturas diferentes y a veces totalmente opuestas, como son la cultura citadina y la cultura rural o campesina.

Con el trabajo realizado, se espera que la semilla que se siembra al brindar capacitación en formación humana y administrativa germine permitiéndole, al menos, a los integrantes del Grupo Ecológico de Piedras Blancas, del corregimiento de Santa Elena, afianzarse como personas, crecer en autoestima y contar con unas bases para que ellos mismos vean la posibilidad de salir adelante sin la necesidad de su región, y de esta forma evitar la migración hacia la ciudad

para engrosar la lista de desempleados y aumentar el cinturón de miseria que rodea a la ciudad de Medellín.

SUMMARY

In 1999 was established the Santa Elena Ecological group. It was founded by Roberto Iral, a community leader. The group Mission is to get some contracts from EPM and Comfenalco. These enterprises are looking for some groups which work for them in reforestation activities and woods care. Those contracts allows to the community earn money for group members and their families.

The present report is a contribution to the solution of the critical social situation of Colombia, principally in the rural areas. Actually the rural areas has suffered a negative transformation, in the sense of people and loss of ancient traditions.

In consequence, two Medellin Engineering School Students decided to go to a rural area, specifically “ Santa Elena area” to talk with the community and work together in the design and implementation of a personal and administration training plan and help them to enhance their group. Its include a complete summary such as: Personal development, mission and vision group, leadership theory, effective communication, fortresses and weaknesses and environment analysis. In addition, the program includes some administration summary such as: Human resource, negotiation, an strategic planning.

To build all the items included in the training program the students took some books with information about administrative tools and bibliography of people who knows about personal theory and group management. In consequence, all the items were constructed under deep study and also applying personal, grupal and professional knowledge acquired by the students in around five years of career.

One of the Ecological group principals objectives to the future is to be an integral group which all the members knows about themselves and also about administration. The main objective to short term was to get students or a kind of O.N.G which could transmit the knowledge that they needed.

The Engineering school students who were contacted by the leader of “Sentir” O.N.G constructed a training plan to offer to community some interesting issues for them. The principal items were: Skills Enhancement and administration concepts. All the program was taught by the students. It is important to notify that the following program is useful to the people that is interested in a training plan to a community group.

INTRODUCCIÓN

El presente informe contiene los resultados del trabajo social de grado “**DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA EL GRUPO ECOLÓGICO DE LA VEREDA PIEDRAS BLANCAS DEL CORREGIMIENTO DE SANTA ELENA**”, realizado entre los meses de julio a diciembre del año 2002; el estudio fue elaborado como requisito para optar por el título de INGENIERO ADMINISTRADOR de la ESCUELA DE INGENIERÍA DE ANTIOQUIA.

Dadas las actuales circunstancias de violencia, desempleo, escasez económica y falta de valores sociales, es importante tratar de contribuir con la reconstrucción del tejido social con el fin de poder sacar a Colombia de la senda en que se encuentra.

Actualmente el campo colombiano, vive una época que quizás se podría declarar como la más difícil y dura de la historia republicana de nuestro país. Las zonas rurales viven en medio del fuego cruzado de los actores armados; el modelo económico implementado, los ha dejado sin oportunidades ni expectativas de mejorar su calidad de vida y día a día, gracias a los medios de comunicación y al acceso fácil y rápido a las grandes ciudades, sociedad de consumo ha permeado la cultura rural, tradicionalmente conservadora, apacible y basada en principios y valores, todo lo cual ha generado un proceso de transculturación que ha trastocado todos aquellos referentes culturales que se tenían en nuestro campo colombiano y este proceso ha impactado directamente a los jóvenes que han sido quienes han sentido con mayor fuerza esta transición.

Ahora bien, es responsabilidad de todos aquellos que han tenido la oportunidad de acceder a una formación integral a lo largo de su vida, servir de multiplicadores de los conocimientos y tratar de hacer oposición responsable a todos esos males que aquejan a nuestra sociedad.

Es por esto que al plantear la idea del trabajo social con el fin de optar por el título de Ingenieros Administradores, los autores del presente informe han buscado la forma de lograr transmitir los conocimientos adquiridos a lo largo de una vida de formación a una comunidad rural, que en este caso ha sido el Grupo Ecológico de la vereda de Piedras Blancas, del corregimiento de Santa Elena del Municipio de Medellín. Y bajo la misma premisa, poder generar un documento que permitiera a otras personas implementar, si no un trabajo igual, al menos similar en una comunidad necesitada de formación humana y administrativa.

En las líneas siguientes, el lector encontrará plasmado un trabajo realizado durante seis meses, en los cuales se buscó llevar de una forma sencilla y acorde con la formación de las personas miembros del Grupo Ecológico de Piedras Blancas, temas relacionados en primer lugar con el auto conocimiento y formación personal, los cuales les permitieran a dichas personas tener un acercamiento a este tipo de teorías psicológicas que son la base de una adecuada comunicación y una sana convivencia; al permitírsele al ser humano identificarse y aceptarse tal y como es, se le está dando la posibilidad de elevar su autoestima, poner al servicio de los demás sus cualidades y virtudes y reconocer sus defectos para trabajar en aras de mejorarlos, con lo cual se obtienen personas sanas mentalmente y en paz con ellas mismas, reflejándolo en su relación con los demás.

De igual forma, se podrá ver el intento que han hecho los autores por adaptar algunas teorías administrativas, en ocasiones complejas o diseñadas para otro tipo de escenarios, a la realidad de grupos pertenecientes a comunidades rurales, tales como acciones comunales, grupos de la tercera edad o grupos ecológicos

entre otros que le permitan a dichos grupos profesionalizar sus prácticas administrativas haciéndolas más eficientes y acordes con la época en que vivimos.

Los facilitadores o desarrolladores de este plan esperan pues, que el presente programa sea útil en ocasiones futuras y sea un aporte, no sólo como requisito para obtener un grado, sino, fundamentalmente, se constituya en una herramienta para aplicar en uno de los aspectos con mayores falencias en campos y ciudades, como es la educación integral de las personas.

Finalmente se expresa nuestro reconocimiento y gratitud, a las personas e instituciones que hicieron posible la culminación exitosa del presente informe. En primer lugar a la Escuela de Ingeniería de Antioquia, por su aporte a nuestra formación profesional, en especial a los profesores y asesores de Trabajo Social. Así mismo, a la ONG “ Sentir”, al Grupo ecológico Piedras Blancas y a su fundador y Director Roberto Iral. También a nuestros familiares y amigos quienes ven este proyecto culminado.

1. MARCO TEÓRICO

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El grupo ecológico de la vereda de Piedras Blancas, es una unión de personas compuestas por 20 miembros de la comunidad de la vereda Santa Elena, que buscan aprender a vivir en una asociación que los aglutine y que por medio de proyectos comunitarios en el campo ecológico y de manejo de recursos hídricos, les permita aprender a guiar y manejar eficientemente los recursos, tanto humanos, como físicos y económicos. Por este motivo, tomando conciencia que el manejo adecuado de recursos es fundamental para crecer como comunidad, se han puesto en la tarea de capacitarse en varias líneas estratégicas de acción y de conocimiento, vieron la necesidad de convocar personas con conocimientos adecuados en los temas de interés.

En esta óptica, han buscado la ayuda de una ONG que ha realizado la labor de contactar a dos estudiantes de Ingeniería Administrativa de la Escuela de Ingeniería de Antioquia y quienes viendo la necesidad de la comunidad, han aceptado el reto de colaborar en la formación de personas mejores.

Actualmente la vereda de Piedras Blancas, es considerada una zona rural de alto riesgo recuperable o mitigable en el aspecto ambiental, según el Plan de Ordenamiento Territorial del municipio de Medellín, lo que hace que cualquier esfuerzo, por apoyar la recuperación de esta zona, se quede corto ante la magnitud del proyecto emprendido.

Sumado a lo anterior y ante la poca capacidad de las personas de las zonas rurales, de acceder a escenarios de formación adecuados, debido a la pobreza, al abandono del Estado y algunas veces, por falta de simple conocimiento de este tipo de formación, las personas que viven en el campo crecen a duras penas

recibiendo la educación básica primaria y secundaria, la única a la que por derecho constitucional pueden acceder.

Esta educación, que en la mayoría de los casos es deficiente, pues se centra únicamente en contenidos teóricos y técnicos, dejando a un lado la educación humana, en formación y en liderazgo, que resulta tan importante para cualquier sociedad que pretenda salir del subdesarrollo y mejorar su calidad de vida.

Esta falta de educación, valga recalcar que se habla de formación humana y administrativa, es para los autores del presente informe, una de las causales del atraso y subdesarrollo que vive nuestro país, lo cual se observa de manera marcada en las zonas rurales, pues el modelo político y económico dominante, exige a nuestros campesinos integrarse a una “aldea global”, sin haber recibido una educación adecuada, ni en lo técnico ni en lo personal, donde deben competir con campesinos de la China, de Marruecos o Ecuador. Estos hechos, hacen que las brechas sociales crezcan a un ritmo exponencial, generando todos los fenómenos de violencia y descontento popular que viven países como los de Latinoamérica.

Es pues, a esta falencia en formación humana y personal y en formación administrativa, que los estudiantes de Ingeniería Administrativa de la Escuela de Ingeniería de Antioquia desean aportar un grano de arena con los conocimientos que han adquirido a lo largo de cinco años de estudio y de otros tantos de experiencias en el campo social y personal, buscando sembrar semillas que al germinar, y porqué no, al dar frutos, logren hacer de nuestra querida Antioquia y de nuestro amado País, un territorio mejor.

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 General

Diseñar e implementar un programa de capacitación para el grupo Fuerza Ecológica Joven del corregimiento de Santa Elena para que por medio de la experiencia y conocimientos del Ingeniero Administrador de la EIA, se logre la construcción de un plan coherente de trabajo para el futuro.

1.2.2 Específicos

- Recopilar información primaria y secundaria para alcanzar sinergias y conocimientos de personas que tengan fortaleza en crecimiento personal y enseñanza administrativa.
- Integrar la información relevante para lograr la mejor forma de diseñar y estructurar el programa.
- Formular el programa de capacitación para la comunidad.
- Implementar un programa de desarrollo gerencial.
- Evaluar la experiencia del programa para lograr una retroalimentación acertada.
- Sistematizar la información para estructurar un informe útil para el futuro.

1.3 JUSTIFICACIÓN

El grupo Ecológico del Corregimiento de Santa Elena conciente de que cada vez se requieren nuevas herramientas grupales para maximizar el aprovechamiento de los recursos que posee la comunidad, y reconociendo que cada vez las personas necesitan capacitarse en aspectos de crecimiento personal y administrativo, se dio a la tarea de buscar personas con alguna experiencia en el campo administrativo y gerencial, de forma que resultaran multiplicadores de conocimientos para con ellos y así de alguna forma crecer como personas y grupo.

Cada vez las comunidades, entre otras cosas, por el conflicto que ya no es ajeno a ningún individuo, requieren desarrollar estrategias y asociaciones que busquen sinergias entre los habitantes, de modo que todos aprendan a vivir en comunidad. Para ello, se requiere de la ayuda de personas que conozcan en cierta medida como debe comportarse un ser humano, tanto personal como colectivamente; y a esto sumarle algunos conocimientos sobre la forma de administrar y orientar personas y recursos.

Esto es aplicable, no sólo a organizaciones ambientales, sino también a todo tipo de grupos, asociaciones y hasta gremios, que buscan la mejor forma de potenciar entre sus afiliados competencias, valores y conceptos administrativos entre otras cosas. Esto es lo que ha entendido el grupo ecológico de Santa Elena y por ello su deseo y necesidad de aprender y crecer colectivamente.

Para los estudiantes de Ingeniería Administrativa es una oportunidad y un compromiso importante poder retroalimentarse de todo el conocimiento adquirido y sobretodo reconocer que la mejor forma de actuar de un ingeniero, es enseñar a las personas que no cuentan con una educación completa.

Este tipo de proyectos se justifican porque la idea definitiva es lograr fomentar en las comunidades, un sentido de pertenencia que les ayude cada vez más a formar

una visión de país y así aportar para la construcción de una nación equitativa y justa basada en el conocimiento. Este es un que tienen los Ingenieros Administradores con Colombia.

1.4 CONTEXTO Y DELIMITACIÓN

1.4.1 Delimitación espacio temporal

El trabajo de campo fue realizado entre los meses de julio y diciembre del año 2002 en la vereda de Piedras Blancas perteneciente al corregimiento de Santa Elena, el cual a su vez pertenece al municipio de Medellín, segunda ciudad en importancia de Colombia y capital del departamento de Antioquia.

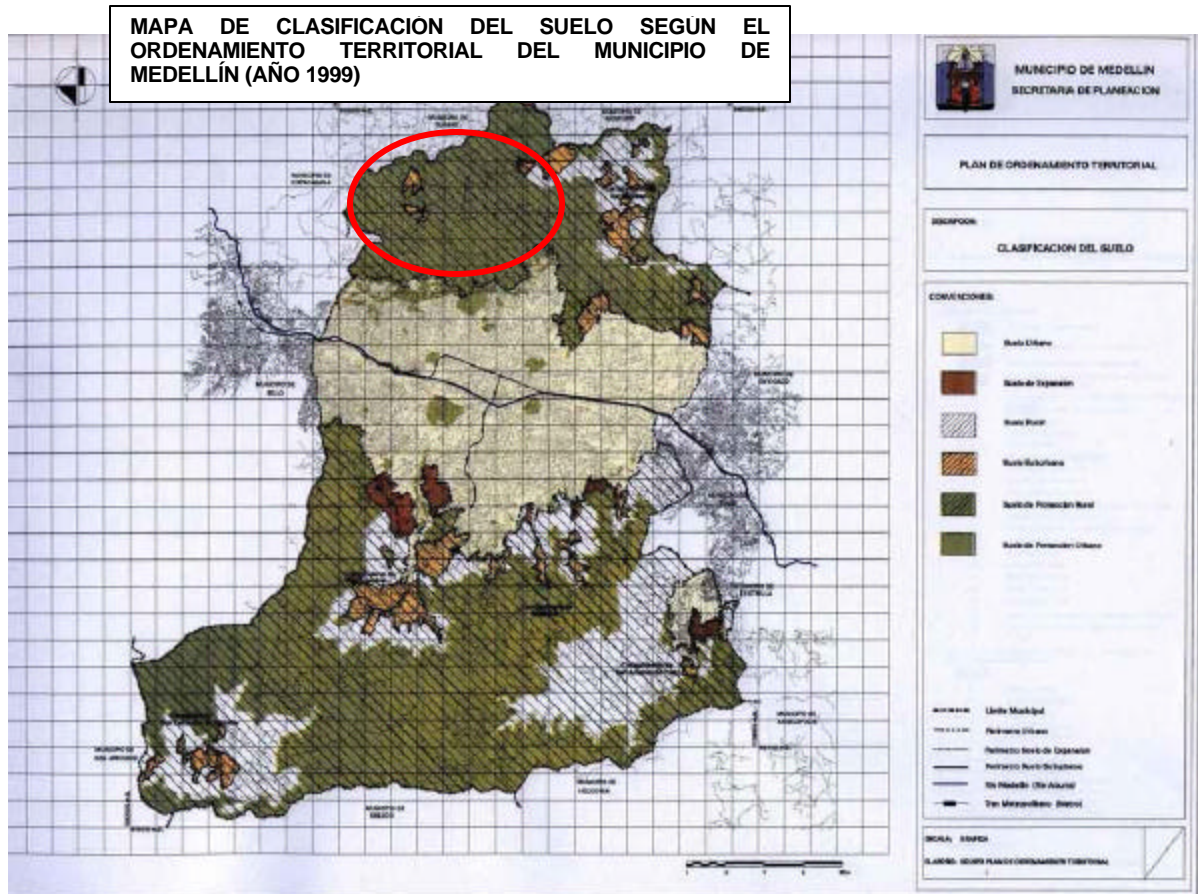
Medellín está ubicada al sur del departamento de Antioquia, en el Valle de Aburrá, el cual está conformado por dos ramales de la Cordillera Central, que nacen en el Alto de San Miguel. El Valle de Aburrá se extiende en dirección norte-sur y tiene una longitud aproximada de 70 km.

El corregimiento de Santa Elena es una zona rural adscrita a Medellín y es uno de los cinco corregimientos de la división administrativa del Municipio.

La vereda de Piedras Blancas se encuentra a 45 minutos del centro de la ciudad de Medellín y cuenta con tres rutas diferentes de acceso las cuales son: la vía Medellín – Santa Elena, la vía Las Palmas y la autopista Medellín – Bogotá.

Específicamente para la implementación del programa se utilizó la Escuela veredal “ Piedras Blancas”, la cual se ubica dentro de la misma vereda pero a unos pocos metros del parador “ El Tambo”, quien es también paso obligado para los visitantes del Parque Ecológico Piedras Blancas.

Santa Elena es mundialmente conocida como la zona de los silleteros que engalanan las calles de la ciudad de Medellín con gran variedad de flores, y que durante la época de Feria de las Flores se llena de turistas que quieren ver la construcción de las silletas. Es entonces el corregimiento de Santa Elena un lugar turístico donde se mezclan las tradiciones de la ciudad y una vista panorámica a la capital única.



Tomado de: Secretaria de Planeación Municipio de Medellín.



1.4.2 Alcances y delimitación conceptual

Por el grupo objetivo que se desea trabajar, es importante resaltar que se incluye dentro de todo el esquema de trabajo una conceptualización básica de los diferentes temas. Esto quiere decir que se trabajó basándose en técnicas de aprendizaje evaluadas para grupos gerenciales pero llevadas en un lenguaje común y entendible por parte de la comunidad y se trabajó con un nivel básico de enseñanza. Se tocaron conceptos claves como la planeación estratégica para las organizaciones, el liderazgo en las organizaciones y en la persona, planeación por escenarios y la administración del personal por competencias entre otros; los cuales requieren de una documentación teórica exacta como los conceptos administrativos.

En el aspecto de formación humana se trataron temas como la conciencia del yo, en el cual cada uno de los miembros del grupo buscaba reconocerse como persona y descubrir quién es, cuáles son sus cualidades, virtudes y fortalezas y

cuáles sus aspectos por mejorar, con el fin de que en la siguiente etapa que era la del ser social, donde se lograra trabajar la interrelación del ser humano en los grupos y equipos de trabajo; de esta manera se pretendía que los integrantes del Grupo Ecológico contaran con herramientas sólidas para asimilar la teoría y poder potenciar su participación en dicho grupo.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 CONCEPTOS Y DEFINICIONES

AUTOCONOCIMIENTO: El autoconocimiento es la capacidad de saber sobre uno mismo: sobre las virtudes, cualidades aptitudes, fortalezas, debilidades, defectos, límites, características de personalidad, en fin, sobre todo aquello que hace parte de nuestra naturaleza individual. Conocerse a sí mismo es el primer paso para lograr una buena autoestima porque significa la posibilidad de aceptar lo que no podemos cambiar y de empezar a trabajar para modificar aquellos aspectos negativos que nos generan conflicto, malestar o sufrimiento.¹

AUTOESTIMA: La autoestima es la interpretación y la valoración positiva que una persona hace de sí misma. Cuando en la especie humana ocurre el milagro de la vida, el que llega es una criatura indefensa que necesita de la protección de otras personas para no desfallecer en el intento de vivir. Sin el cuidado de los otros, el padre y la madre por lo general, ese nuevo ser moriría rápidamente. En el momento del nacimiento los seres humanos no contamos ni con la información genética ni con la dotación natural necesaria para sobrevivir por nosotros mismos, como sí pueden hacerlo otras especies vivas. La vulnerabilidad del recién nacido es pues, total. Son entonces los padres, guiados por el instinto natural de conservación de la especie y por el amor que los une al hijo, los encargados de brindar los primeros cuidados, tanto a nivel físico como emocional que éste requiere, y de procurarle un espacio de amor y un reconocimiento en el nuevo escenario que le depara la comunidad humana. De la calidad de ese nuevo escenario y del lugar que ocupe en él, dependerá en gran medida la autoestima del niño. En este sentido, la autoestima se propicia desde el nacimiento, o tal vez desde antes, ya que el hecho de que el niño se sienta deseado por sus padres le

¹ DÍAZ CH. Flor María, MAYA L. Francisco. Proyecto de Vida. Pág. 7

va a dar la posibilidad de sentirse esperado y querido. De lo contrario, es muy probable que el niño crezca con un sentimiento de rechazo y baja estima.

Es en el núcleo familiar en donde el niño adquiere las bases que necesita para una autoestima adecuada, que le permita sentirse apto para la vida, o con una autoestima inadecuada que lo haga percibirse como un ser inepto para enfrentarse al futuro.

Tanto las actitudes de la madre y el padre como sus características personales, son de suma importancia en el desarrollo de la confianza y el sentimiento de valía; por lo tanto, son ellos quienes con su constancia, responsabilidad, interés, presencia y como satisfactores de necesidades, generan en los hijos el sentimiento interno de seguridad, confianza en ellos mismos y de saberse dignos de la confianza de los demás.

Cada palabra, expresión facial, gesto o acción por parte de los padres, profesores y adultos en general, transmite mensajes a los niños(as) en cuanto a su valor, aunque la mayoría la gente no se percata ni de los mensajes que envía ni de los efectos que éstos tienen sobre las personas.

Los padres, importantes figuras de identificación para los niños, deben ser espejos en los cuales los menores vean reflejadas sus cualidades y logros. Esto les ayudará a crear un sentido de confianza personal dentro del marco familiar y socio-cultural, el niño tendrá así una base firme para sentirse aceptado, por sí mismo y por las demás personas.

Durante el crecimiento del niño, y posteriormente en la adolescencia, será el medio ambiente familiar el que le ayudará al individuo a reafirmar su autoestima. Si el ser humano crece sintiéndose amado y seguro, son mayores las posibilidades de que posea una alta autoestima y de que desarrolle una identidad

sólida: aprenderá a confiar en las relaciones que establece con el mundo y se proyectará una imagen segura.²

AUTOACEPTACIÓN: Cuando la persona se conoce a sí misma, está en condiciones de saber acerca de sus fortalezas y debilidades. Así mismo, es consciente de los recursos de personalidad con que cuenta para superar los puntos débiles, así como de lo que es imposible transformar. En este último caso se acepta a sí misma y mejora en consecuencia a su capacidad para aceptar a los demás. Quien no consigue auto aceptarse tiene la tendencia a proyectar en otras personas el repudio que siente hacia sí mismo.³

CONFIANZA Y SEGURIDAD EN SÍ MISMO: Ser confiable, es decir, tener las características necesarias para que otra persona pueda confiar en mí, es en general un buen precedente para el logro de vínculos positivos con los demás. La sinceridad y la lealtad son los componentes fundamentales de la confiabilidad. Aprender a creer en los demás no es una tarea fácil en este medio, debido al deterioro de los valores que fundamentan la confianza. Por esta razón es importante impulsar, a través del compromiso personal, la honestidad y la lealtad en todas nuestras relaciones. Conviene no obstante, ser precavidos y no depositar plenamente nuestra confianza en alguien hasta tanto no nos sintamos muy seguros de él.³

RELACIONES HUMANAS: Son el vínculo y contactos que se establecen entre las personas. Un ser humano inicia su experiencia de relación con el mundo, y con los seres que lo habitan, a partir de su nacimiento. De las características que tengan estos primeros contactos, especialmente los que se dan en la infancia, dependerá en gran medida la forma como esta persona se relacione con los demás a lo largo de su vida. Es decir, que si un niño es tratado con amor, con respeto y con todos los elementos que componen unas relaciones interpersonales

² DÍAZ CH Flor María, MAYA L. Francisco. Proyecto de Vida. Págs. 8-9

³ DÍAZ CH Flor María, MAYA L. Francisco. Proyecto de Vida. Págs. 16-24

sanas y armoniosas, no sólo en su familia sino en otros espacios de socialización como son la escuela y la comunidad en general, éste tendrá una buena imagen del mundo y de quienes lo rodean. En consecuencia, se enfrentará a la experiencia de la vida dotado con las mismas herramientas positivas que él recibió.

Por el contrario, si un niño experimenta el rechazo de quienes tienen la misión de acogerlo en el momento de nacer, seguramente lo percibirá a través del maltrato que recibe por parte de ellos. En consecuencia, también iniciará la vida y las relaciones humanas con elementos muy endebles como para hacer de ésta una experiencia exitosa. No obstante, en estos casos cobran especial importancia los grupos juveniles, de amigos, vecinos, compañeros de estudio u otras formas de organización espontánea. Cuando en estos espacios hay dinámicas adecuadas de interacción, quienes no ven en su familia una alternativa para una sana convivencia, logran experimentar aceptación y mejorar su capacidad para relacionarse consigo mismos y con los demás.

RESPONSABILIDAD: Es la capacidad de asumir los compromisos que uno elige o que se derivan de la pertenencia a un núcleo familiar, laboral o social. Toda persona debe conocer las consecuencias de sus acciones y elecciones para estar en condiciones de responsabilizarse de ellas. No obstante, el desconocimiento de las implicaciones de nuestros actos no nos exime deshacernos responsables de ellos.

La responsabilidad también consiste en tener la valentía de asumir las equivocaciones y los errores, sin recurrir a razones falsas o a justificaciones poco válidas como son por ejemplo las características de personalidad. Vivir en comunidad impone el deber de reconocer las debilidades propias y la forma como éstas afectan las relaciones interpersonales, para buscar mecanismos de superación, no para hacer víctimas de mi enfermedad mental a quienes me rodean.

La responsabilidad es proporcional a la madurez. Los niños son responsables de cosas pequeñas. A medida que aumentan las experiencias, siempre que éstas vayan acompañadas de los respectivos procesos de aprendizaje, la responsabilidad se incrementa y la persona estará en condiciones de aportar mucho más. También es más factible el logro de metas personales cuando se ha interiorizado una actitud responsable frente a la vida propia.

COMUNICACIÓN ADECUADA: Para que la comunicación sea adecuada necesita ser oportuna, clara, cordial y respetuosa. La comunicación es importante porque permite identificar los intereses de los otros, aclarar los propios y comprender los deseos, expectativas y temores que siente el ser humano en las relaciones con los demás. Es así mismo el elemento fundamental para la resolución de conflictos y diferencias.

La mala comunicación destruye las relaciones ya que impide el avance del grupo y la posibilidad de tomar decisiones concertadas. Una comunicación es fallida cuando sólo parte y se concentra en lo que se piensa decir a otras personas más no en lo que podamos escuchar de ellas. Una actitud similar por parte del receptor rompe definitivamente el proceso comunicativo.⁴

LENGUAJE: Es importante la actitud del facilitador o el educador frente a la forma de expresarse frente a sus educandos. Hay que tener en cuenta que existen infinidad de escenarios para educar. Se tienen entre muchos niveles culturales y educativos distintos, lo mismo que culturas y costumbres de lingüística diferentes en cada uno de los posibles escenarios. Es importante utilizar dentro de la comunicación un lenguaje claro y conciso, utilizando las palabras más adecuadas de acuerdo a la ocasión.

⁴ DÍAZ CH Flor María, MAYA L. Francisco. Proyecto de Vida. Págs. 16-24

El hecho está en confrontar el lenguaje citadino y el lenguaje rural. Partiendo del nivel educativo percibido en cada una de las zonas geográficas se puede detectar que el lenguaje y la comunicación fluye de una forma avanzada en la zona urbana, una de las razones que explica el fenómeno es la interacción de muchos individuos de la comunidad que al juntar niveles educativos se forman un lenguaje característico en una ciudad. El caso contrario ocurriría en las zonas rurales donde la interacción entre la cultura, la educación y el individuo no es tan común por lo que se forman muchas veces formas de comunicación y de lenguaje distintas.

Esto es solo una de las razones por las cuales se puede afirmar que el lenguaje en la ciudad está más desarrollado que en el campo. En consecuencia la forma de afrontar una comunidad rural en cuanto a su lenguaje es complicada y de cuidado porque allí se debe mezclar en lo posible una forma de comunicación usando muchas veces su mismo lenguaje para no ir a pasar de altamente culto que muchas veces choca con su forma de ver el mundo y las personas de la ciudad. Entonces la sencillez en las palabras, algunas veces usando sus mismos términos puede garantizar una comunicación exitosa y una recepción clara de los mensajes.

PROYECTO DE VIDA: Es el norte que guía y da sentido a cada reto que un ser humano se propone. Es la intención o pensamiento de ejecutar algo en relación con aspectos vitales de la persona. Un proyecto de vida es multifacético en la misma medida en que el ser humano lo es. Las esferas principales a las que se refiere un proyecto de vida son: afectiva, familiar, social, comunitaria, académica, salud, trabajo y uso del tiempo libre. Todos estos componentes integran la vida humana y en esta medida la persona está llamada a construir respuestas a aquello que le es esencial para la vida.⁵

⁵ DÍAZ CH Flor María, MAYA L. Francisco. Proyecto de Vida. Págs. 16-24

EL CONCEPTO DE LIDERAZGO: En administración existen dos teorías que abordan el concepto de “liderazgo” de manera tangencial, cuando proponen sus modelos y éstas son; las teorías clásica y las sociales.

El concepto de liderazgo en las teorías clásicas aborda indirectamente el concepto de liderazgo, tanto desde su práctica como desde su formulación teórica, ya que su propósito es el de elaborar un modelo administrativo y no el de estudiar el concepto de liderazgo como objeto de reflexión, razón que explica el por qué la falta de claridad y ambigüedad con respecto al mismo, en sus discursos.

El liderazgo en las teorías clásicas es la actividad administrativa realizada por una persona, la cual cumple sus funciones en un cargo determinado de una institución, siguiendo el manual de instrucciones, en su método y contenido.

Su labor por tanto, no podrá excederse de lo estipulado en los reglamentos de la institución, limitándose así, la creatividad de la persona, sometiéndola a ejercitarla solo en oportunidades en las cuales su cargo y su posición lo permitan.

El concepto de liderazgo en las teorías sociales es estudiada desde las características de la persona líder, por los hechos y acontecimientos realizados para la sociedad y la historia, en forma casi biográfica.

El liderazgo es por tanto una consecuencia de los determinismos culturales, sociales e históricos.⁶

⁶ Kartz Daniel, Kahn Robert. Psicología Social de las Organizaciones. Págs. 335-370

2.2 PEDAGOGIA Y ENSEÑANZA: UN MODELO PEDAGÓGICO APLICABLE A GRUPOS COMUNITARIOS⁷

El siguiente modelo pedagógico fue concebido desde la enseñanza Jesuita, la cual promulga una forma de enseñanza humanizadora y perfeccionamiento humano. El seguir éste modelo garantiza los resultados esperados en cuanto al desarrollo humano. Es un método útil en el momento de afrontar una enseñanza a una comunidad, pero debe ser entendido claramente por los facilitadores.

La aplicación de este proceso pedagógico no se refiere exclusivamente al proceso educativo a nivel del aula de la relación educador-educando, es necesario aplicarlo a todo el entorno institucional que lo soporta ya que de lo contrario podría darse el peligro de contradecir institucionalmente lo que se pretende lograr. Esta es la razón de su conocimiento.

2.2.1 Etapas del modelo pedagógico

- **Situar la realidad en su contexto:** Esto significa contextualizar la realidad que es lo mismo que poner el tema, el hecho y sus protagonistas en su realidad, en sus circunstancias. La contextualización consiste en situar en su circunstancia el sujeto y aquel aspecto de la realidad que se requiere experimentar, conocer apropiarse y transformar. Precisamente para el creador del modelo San Ignacio, el punto de arranque para San Ignacio es situarse en la confrontación con la realidad. Tal contexto supone ver los condicionamientos sociales, económicos, políticos y culturales, que pueden distorsionar la percepción y la comprensión de la realidad, el dinamismo de la fe y la situación personal del individuo.
- **Experimentar Vivencialmente:** La experiencia, es la apertura radical del sujeto a toda la realidad. Es toda forma de percepción tanto interna como externa. La experiencia es la noticia informe y previa, carente aún de cualquier

⁷ Tomado del paradigma pedagógico Ignaciano.

significado que pueda emerger. Por lo tanto, la tarea educativa fundamental en este nivel de conciencia consiste en desarrollar, en la persona, la capacidad de atender, de estar atento a percibir la realidad y los fenómenos que están ocurriendo.

- **Reflexionar sobre esta experiencia:** Este elemento del paradigma es el que más propiamente recoge la actividad intelectual. Es el lugar en que se da la apropiación y por ende la humanización. Este invita a preguntarse que es lo que se ha vivido en la experiencia, cuál es su significado, que relación tiene con cada una de las dimensiones de nuestra vida y de la propia situación. Son entonces entender y juzgar las operaciones fundamentales en la reflexión.
- **Actuar consecuentemente:** Este proceso no sería completo si terminara en el entendimiento, la verificación y el juicio crítico sobre la materia o experiencia estudiada. El aporte del modelo pedagógico consiste en desafiar la persona a dar un paso más: Asumir una postura personal frente a la verdad descubierta, revelada o construida y en actuar en coherencia a ella.
- **Evaluar la acción y el proceso seguido:** Por evaluación se entiende una revisión de la totalidad del proceso pedagógico seguido a lo largo de cada uno de los pasos del paradigma, para verificar y ponderar en qué medida se ha realizado fiel y eficientemente, y por otra parte en qué grado se ha obtenido los objetivos personales, en términos de cambio y transformación personal, institucional y social.

2.3 ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS COMUNITARIOS: LA EMPRESA COMO UN SISTEMA

Para el correcto funcionamiento de un grupo o una organización ampliando al contexto donde se mueve el ingeniero, existen varios tipos de recursos para administrar: Personas, dinero, productivos, entre ellos maquinaria, planta y equipo, entre otros. Estos recursos en mayor o menor medida se aplican a las comunidades y a grupos comunitarios. Algunos de ellos manejan cantidades de recursos amplios y otros menos pero en si manejan recursos de varios tipos que deben manejar. La forma como se manejan es una factor clave de éxito y si se quiere enseñar algo a una comunidad eso debe ser la enseñanza de los recursos. Partiendo de los conceptos de la administración aplicados a esta clase de grupos se pueden extraer conceptos e ideas fundamentales.

Para facilitar el estudio de relaciones entre individuos y organizaciones se pueden enfocar las organizaciones, grupos o personas como clases de sistemas abiertos.

Este concepto aunque tiene un concepto desde la biología es practico y utilizable dentro de la organización. Además, es un concepto que es sencillo para explicar y que tiene como fundamento toda la administración.

El sistema abierto describe las acciones e interacciones de un organismo vivo dentro de un sistema circundante. Estos serian las personas dentro de su entorno. Se usa el concepto de sistema porque permite visualizar la complejidad de las organizaciones y la administración de los recursos. Este concepto es útil en el sentido de visualizar no solo los factores ambientales internos y externos como un todo integrado, sino también el lugar y las funciones de los subsistemas que lo componen. A pesar de que las organizaciones son complejas, y se incluyen muchas veces grupos comunitarios, ese concepto favorece una manera de pensar que ayuda a sobrepasar la complejidad y a reconocer la naturaleza de los problemas complicados.

El enfoque de sistema abierto concibe el sistema social como una dinámica relación integrada con su ambiente, que recibe varios insumos, que los transforma de diversas formas y que exporta sus productos. En otras palabras siempre se tiene flujo de entrada, transformación y salida. Estos se aplican a todos los grupos existentes.

El enfoque sistémico en administración puede desdoblarse en tres niveles de análisis, descendiendo a categorías de sistemas mas limitados y que puede servir de derrotero en la enseñanza:

- **Al nivel social (Macrosistema):** Permite una visualización de la compleja e intrincada sociedad de organizaciones y de la trama de interacciones entre las mismas. El nivel social puede ser visto como una categoría ambiental en el estudio del comportamiento organizacional e individual.
- **Al nivel de comportamiento organizacional (sistema):** Permite que se visualice la organización como una totalidad que interactúa con su ambiente y dentro del cual se interrelacionan sus componentes entre si y con las partes destacadas del ambiente.
- **Al nivel del comportamiento individual (microsistema):** Permite una síntesis feliz de varios conceptos sobre el comportamiento, motivación, aprendizaje, etc y una mejor comprensión de la naturaleza humana.

3. DISEÑO METODOLÓGICO

3.1 METODOLOGÍA GENERAL

Para el desarrollo de un programa de capacitación Integral, se explicarán los puntos críticos a tener en cuenta en el momento de desarrollar este tipo de programas en una comunidad. Este programa documenta la capacitación seguida al grupo Ecológico Santa Elena y en el cual por medio de módulos, se tomaron los aspectos mas importantes de la persona y la administración.

Para lograr transmitir los conocimientos deseados a esta comunidad se realizaron dos visitas iniciales con el fin de tener un primer acercamiento con la comunidad y determinar el nivel educativo, el funcionamiento de la comunidad y del grupo ecológico en sí, observar los roles que desempeñaban los integrantes de este grupo y poder conocer, al menos de forma rápida, un poco de su cultura e idiosincrasia.

Una vez realizada estas visitas de diagnóstico, los facilitadores se reunieron para adelantar la propuesta teórica y metodológica para lograr transmitir los temas deseados.

Para esto se definió que se trabajaría en primera instancia la persona con el fin de buscar afianzar la autoestima y la autoaceptación de las personas del grupo con miras a iniciar un trabajo de consolidación de grupo pero con la certeza de que ya se tenían bases sólidas en la parte individual. Por último se elaboró un plan de trabajo en el área administrativa con miras a fortalecer el grupo y poderle entregar herramientas metodológicas administrativas que les permitieran cumplir de una manera más eficiente con su labor y a la vez poder acercar algunas teorías

administrativas pensadas para grandes organizaciones a grupos comunitarios pequeños.

Con el fin de poder transmitir los conocimientos esperados de una forma sencilla y amena se optó por diseñar módulos de aprendizaje basados en talleres con actividades lúdico – recreativas donde se les diera oportunidad a los integrantes de la comunidad de que por medio de juegos, talleres y actividades descubrieran y vivenciaran el conocimiento, ya que el conocimiento adquirido a partir de la experiencia y la vivencia es un conocimiento que queda a largo plazo. Para esto, entonces como ya se dijo, se diseñaron una serie de actividades y talleres a la medida que buscaban un objetivo particular de acuerdo con el tema que se estuviera trabajando en cada módulo.

3.2 DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

Por medio de visitas a la Comunidad de Santa Elena, específicamente a las personas que conforman el grupo ecológico de Santa Elena, se busca estructurar un plan de capacitación en algunos aspectos tales como: desarrollo personal y comunitario, competencias de trabajo en equipo, comunicación, orientación al logro, toma de decisiones y relaciones interpersonales entre otras; además se buscará facilitar el reconocimiento de actitudes y aptitudes personales y grupales, construcción de un plan de vida, formación de una visión administrativa y manejo de recursos, formación de una visión de país.

Para lograr todo esto se trabajara por medio de módulos dirigidos los fines de semana. En estos módulos se aplicó una metodología experiencial y constructivista donde se sostenían encuentros durante dos fines de semana al mes con los integrantes; luego de eso se dejaba trabajo para que la misma comunidad pudiera interrelacionarse entre si; en síntesis cada modulo consta de un taller quincenal y presencial, de un trabajo personal y grupal semanal y un acompañamiento individual permanente.

Los módulos se trabajan bajo la metodología de conferencia taller, talleres vivenciales y el auto descubrimiento de los conceptos y herramientas.

Mientras se realiza esto los estudiantes van a estructurando el plan de capacitación de modo que cada modulo sea fuente de consulta para otras personas en un futuro.

En el desarrollo de la metodología de trabajo se hizo hincapié en tres líneas estratégicas, las cuales son:

- Trabajo de conocimiento y crecimiento personal
- Desarrollo de competencias referentes al trabajo en equipo
- Técnicas administrativas básicas

Los objetivos de las líneas estratégicas de trabajo son:

1. Trabajo de conocimiento y crecimiento personal

- Facilitar a cada uno de los participantes del trabajo tomar conciencia de su propia vida, apersonándose de lo que son y decidiendo sobre su futuro.
- Permitir entender a los integrantes del grupo ecológico que son dueños de sus acciones y de las decisiones de vida que toman, para darles claridad sobre las acciones a tomar hacia el futuro.
- Facilitarle a los integrantes del grupo ecológico ver sus propias potencialidades y cualidades que los pueden hacer importantes dentro del mismo grupo y de la sociedad a la cual pertenecen.

- Elaborar un proyecto de vida individual con cada uno de los integrantes del grupo ecológico, con el cual puedan comenzar a tomar conciencia de que son ellos los únicos dueños de su destino.

1. Desarrollo de competencias referentes al trabajo en equipo:

- Brindar herramientas comunicacionales fundamentales que permitan al grupo potenciar la competencia comunicacional tanto al interior del mismo como en su interrelación con la sociedad.
- Motivar e incentivar unas relaciones interpersonales sanas y adecuadas

2. Técnicas administrativas básicas

- Enseñar las bases administrativas a los miembros del grupo ecológico buscando permitirles organizar y profesionalizar su trabajo.
- Brindar herramientas básicas de formulación, estructuración y gestión de proyectos comunitarios.
- Dar bases contables que les permitan llevar la contabilidad de manera coherente y organizada.

Para lograr desarrollar la temática propuesta se siguió el siguiente plan de trabajo:

- El programa completo se cumplió en 13 semanas
- 7 talleres práctico – vivenciales
- 7 talleres dirigidos
- Acompañamiento personal durante las 13 semanas

- 13 reuniones de preparación, seguimiento y evaluación

El trabajo se dividió en 6 módulos y un trabajo de cierre que es el taller final. La temática a trabajar en cada uno de los módulos será la siguiente:

- **MÓDULO 1: LA CONCIENCIA DE MI YO**

- Se trabajará durante todo el taller con dinámicas tendientes a que los integrantes del grupo tomen conciencia de su pasado y de las decisiones que han tomado a lo largo de su vida con el fin de que descubran que lo que son hoy es la consecuencia de las decisiones del pasado y que de igual forma el futuro dependerán única y exclusivamente de las decisiones que ellos mismos tomen.

En este taller se trabajará únicamente el “YO”, es decir, se hará únicamente trabajo personal, pues esta es la base para los módulos siguientes.

- **MÓDULO 2: MIS FORTALEZAS Y MIS DEBILIDADES**

- En este módulo se busca abrir un espacio para que cada uno de los integrantes del grupo identifique cuales son sus fortalezas y debilidades tanto a nivel personal como grupal y así permitirles descubrir la importancia de la diversidad en las personas para un adecuado trabajo en equipo, ya que solo en el complemento de las fortalezas un grupo puede construir sinergia.
- En la línea estratégica de las técnicas administrativas se hará una introducción a lo que son los proyectos, cuál es su importancia, enseñarles a verbalizar los proyectos (identificar qué puede ser un proyecto y que no), los integrantes del grupo deberán aprender a justificar y encontrar los objetivos de los proyectos y a identificar las necesidades.

- **MÓDULO 3: VISIÓN DE FUTURO**

- En la línea estratégica de trabajo de conocimiento y crecimiento personal se trabajará el tema de Proyecto de Vida, donde se busca que los integrantes del grupo, con los elementos y herramientas obtenidos en los módulos anteriores, construyan un proyecto de vida claro y de manera autónoma; haciendo siempre hincapié en el hecho de que los proyectos de vida son flexibles y revisables en el tiempo.
- En la segunda línea estratégica se trabajará la identidad grupal, donde se busca que el grupo se reconozca como ente individual, reconozca sus características y construya su misión y su visión de futuro.
- Por último, en este módulo se dará la temática sobre como formular y estructurar un proyecto con énfasis en proyectos comunitarios y ambientales, buscando que aprendan a elaborar el plan de desarrollo de un proyecto.

- **MÓDULO 4: LA RELACIÓN CON EL ENTORNO**

- Para la primera línea estratégica de trabajo se desarrollará el tema “Yo y el grupo” , donde se busca mostrarle a los integrantes del grupo los diferentes roles que se asumen en un grupo, y como cada uno puede liderar diferentes procesos y circunstancias que se viven al interior del grupo y que vive el grupo con su entorno social.
- En la línea desarrollo de competencias referentes al trabajo en equipo se trabajará la competencia de la comunicación, donde se mostrará la importancia de una comunicación efectiva, el respeto por el otro y las clases de comunicación que existen.

- Se continuará trabajando en este módulo, sobre la formulación de proyectos, y se estudiará la última etapa de la formulación de proyectos, la cual consiste en la formulación de estrategias y socialización del proyecto.
- **MÓDULO 5: MI RELACIÓN CON EL ENTORNO**
 - Para el trabajo de la primera línea estratégica se abordará como tema central las relaciones interpersonales. Los miembros del grupo ya deberán estar inmersos en un proceso de crecimiento personal que les permitirá con mayor facilidad entender el tema. Para este se darán elementos tales como tolerancia, las diferencias nos acercan y el otro también puede tener razón. Todo lo anterior enmarcado en un contexto de respeto por la palabra y las actitudes de los demás.
 - Dando coherencia al módulo en la segunda línea estratégica trabajaremos el liderazgo dentro del grupo, con lo cual estimularemos a cada uno de los miembros a despertar y tomar conciencia de la posibilidad que sus fortalezas le dan de ser líder del grupo al cual pertenece. En este tema se darán herramientas como los diferentes tipos de roles que existen dentro del grupo y como manejarlos, así como la responsabilidad del líder.
 - En el trabajo de este módulo se busca principalmente que una vez se ha fortalecido a cada individuo obtengan herramientas para interactuar con el medio, para esto se dará en la última línea estratégica de trabajo el tema gestión de proyectos, donde se busca que como grupo aprendan a repartirse responsabilidades y a poner en marcha el proyecto formulado.

- **MÓDULO 6: TENGO DERECHO A EXPRESARME**

- En el trabajo personal intentaremos abordar el tema de expresión de sentimientos, pues dado el trabajo que se ha tenido en tolerancia se buscará que los integrantes del grupo pierdan el temor a expresar sus sentimientos de una forma adecuada, respetuosa y sincera teniendo como premisa que aquel sentimiento que no se expresa se convierte en resentimiento y los resentimientos son la base de la inconformidad y la violencia.
- En la línea de las competencias de trabajo en equipo se trabajará la resolución de conflictos, buscando sembrar algunas semillas en ellos del método Harvard de resolución de conflictos. Esto con el fin de dar herramientas para lograr buscar solucionar los problemas y conflictos que surjan al interior del grupo o del grupo con el entorno; y como posibilidad de salida ante las expresiones de sentimientos que puedan causar inconformidades.
- En la tercera línea estratégica se darán las bases necesarias para el manejo contable adecuado del grupo, con un enfoque de empresa. Se busca que se implementen normas y controles mínimos para un adecuado manejo de los recursos que se tengan como grupo.

3.3 MÉTODOS Y TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Para este trabajo se realizó una ardua labor de investigación teórica en los temas relacionados con formación humana, crecimiento personal, autoestima y auto aceptación y en temas relacionados con competencias, trabajo en equipo y herramientas administrativas. Todo lo anterior se hizo mediante una recolección

de información de fuente secundaria, consultando en la Internet, en bibliotecas especializadas y con asesores especialistas en las diferentes materias.

Así mismo se recolectó información primaria utilizando un método de observación libre o no estructurada y un método de observación participante, en la cual se realizaron varias visitas directamente a la comunidad con el fin de escuchar de manera informal y amigable a los habitantes de la región y poder concluir sus necesidades, su forma de vida, su cultura, el entorno que los rodeaba y poder brindarles las herramientas adecuadas a sus necesidades.

“En la observación libre o no estructurada generalmente se lleva a cabo un estudio piloto, cuando no se conoce muy bien la muestra que se va a estudiar. Y se deben tener unos puntos a considerar tales como:

La población que se va a estudiar: quiénes son, cómo se relacionan entre sí, edad, sexo, nivel socioeconómico, etc.

Las variables que son relevantes para el estudio, así como la frecuencia y duración de las mismas.

La mejor manera de registrar esta información es haciéndolo en el momento y situación en que se está manifestando la conducta, puesto que así tendremos menos prejuicios, se es menos selectivos y, en general, más objetivos al registrar la información tal y como se presenta en la realidad. Sin embargo, esto no siempre se puede realizar, puesto que al estar tomando notas se puede distorsionar la conducta; además, las personas pueden comportarse de manera poco diferente cuando saben que las están observando, y sobre todo si alguien está tomando notas en relación con su comportamiento. Por otro lado, es difícil tomar notas y observar al mismo tiempo.

Si se trata de guardar todo en la memoria, probablemente la observación no pueda ser muy exacta. Lo que se puede hacer es escribir solamente palabras claves mientras se realiza la observación. Cuando se redacten los resultados finales, se debe utilizar una forma organizada y sistemática, como, por ejemplo, una tabla de frecuencias.

Entre las ventajas del método de la observación participante, tenemos que determinada conducta se describe en el momento exacto en que está ocurriendo.

Además, las observaciones se pueden realizar independientemente de que las personas estén dispuestas a cooperar o no, a diferencia de otros métodos en los que sí necesitamos de la cooperación de las personas para obtener la información deseada.

En contraposición, también existen algunas desventajas, tales como la dificultad para observar un comportamiento específico en el momento de efectuar la observación. Además, las conductas que se encuentran sujetas a observación, generalmente son limitadas. es difícil poder observar la interacción familiar, por ejemplo, al acostarse o levantarse.

La observación, debido a su utilidad, es un método que se puede utilizar, junto con otros, para recabar información. Por ejemplo, se puede emplear la observación en un estudio exploratorio, y para el estudio final se pueden usar otros métodos tales como cuestionarios, entrevistas, etc.

Este tipo de observación está determinado por el hecho de que el observador participa de manera activa dentro del grupo que se está estudiando; se identifica con él de tal manera que el grupo lo considera uno más de sus miembros. es decir, el observador tiene una participación tanto externa, en cuanto a actividades, como interna, en cuanto a sentimientos e inquietudes.

Con este tipo de observación, los investigadores pueden influir en la vida del grupo.

Un problema del registro de la observación es que el observador puede perder su objetividad. Para resolver este problema es conveniente que más de una persona observe el mismo fenómeno, con el fin de comparar las observaciones realizadas.”⁸

La información recolectada bajo esta metodología era resumida y permitió adaptar de una mejor manera todas aquellas teorías sobre las que se decidió trabajar y lograr llevarlas de una manera sencilla y entendible.

3.4 MÉTODOS DE ANÁLISIS DE INFORMACIÓN

3.4.1 Métodos comparativos y técnicas de contrastación utilizados.

Para la recolección de información se tuvo en cuenta la interacción con la comunidad , es decir luego de presentar el proyecto planteado y de buscar fuentes de información primarias y secundarias, se detectaron los puntos críticos de éxito sobre los cuales se debía trabajar. La contrastación con la realidad y el diagnostico resultó fundamental para analizar la información recolectada.

Además la Matriz DOFA que se relaciona sirvió para evaluar los aspectos detectados y sacar conclusiones con miras a estructurar los módulos de capacitación y su futura implementación.

3.4.2 Matriz DOFA para el análisis de resultados

Se planteó la construcción de una matriz DOFA para identificar más fácilmente el derrotero a seguir en cuanto a los lineamientos del plan de capacitación y

⁸ <http://server2.southlink.com.ar/vap/OBSERVACION.htm>

estructuración de los módulos y líneas estratégicas de acción. Para la construcción se tomaron algunas comparaciones macro y micro del área y de los habitantes de la región e integrantes del grupo de modo que se pudieran determinar con claridad las oportunidades, amenazas, fortalezas y debilidades del grupo para desarrollar el plan de acuerdo a sus necesidades y a lo detectado por los facilitadores.

Cuadro 1: Matriz DOFA

Fortalezas	Debilidades	Amenazas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> • Motivación para salir adelante. • Líder del grupo activo. • Integrantes con experiencia en labores de campo como reforestación y cuidado de los bosques. • El grupo tiene presencia de jóvenes estudiantes de bachillerato: Pueden aportar a futuro. • Buena disposición personal y 	<ul style="list-style-type: none"> • Es factible encontrar problemas de tipo social entre los integrantes (conflictos de los propios miembros). • Falta de comunicación entre los miembros del grupo. • Existen falencias en la comunicación y expresión oral. • Falta de experiencia laboral en cuanto manejo 	<ul style="list-style-type: none"> • Vicios en los jóvenes quienes por la falta de oportunidades laborales y educativas ocupan su tiempo en ocio. • Extensión del conflicto armado hacia la región. Se han visto movimientos de grupos al margen en el entorno. • El constante choque de viajeros de Medellín, que muchas veces 	<ul style="list-style-type: none"> • Empresas fuertes con influencia en la zona: EEPP y Comfenalco, lideran proyectos en la zona. • Oportunidad de trabajo de campo bajo contrato de empresas de influencia. • Se abre la posibilidad de recibir capacitaciones integrales guiadas por expertos.

<p>grupal para aprender.</p>	<p>de personal y recursos económicos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Carecen de formación secundaria y superior. Algunos miembros adultos tienen solo primaria. • Algunos miembros no buscan alternativas de sustento para el grupo. Esto es, buscar formas de trabajo comunitario. 	<p>influyen a lo negativo. Los jóvenes de la vereda piensan que la vida de la ciudad es un “paraíso”.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es posible concluir que si se marcha por algún motivo el líder y fundador del grupo se puede poner en peligro la continuidad del grupo mismo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Si se piensa en cooperativismo se pueden abrir puertas por las posibilidades que promete el presente Gobierno. • El campo puede volver a ser el medio de vida por excelencia. (Se requiere políticas de estado). • Se contempla la construcción de nuevos centros educativos en los próximos tres años.
------------------------------	---	---	--

4. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1 DISEÑO DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

4.1.1 Introducción al programa- primer acercamiento con la comunidad:

En el primer acercamiento se debe tener trabajar sobre los siguientes aspectos.

a. Confianza

Como prioridad buscar una formación de confianza con los miembros de la comunidad: Esto posibilitará una buena comunicación y una motivación permanente frente a lo que se desea mostrar y enseñar a lo largo del proyecto. Para lograr dicha confianza se debe:

- Mostrar que las personas que participarán con sus conocimientos posean una absoluta seriedad y un compromiso para con el proyecto.
- Hablar en un lenguaje sencillo y cercano a ellos.
- Explicar la metodología del proyecto, la cual debe ser constructivista y experiencial. No debe ser tipo conferencias que muchas veces no llegan a transmitir lo que se quiere.
- Recalcar la motivación.
- Inducir el concepto de amistad hacia la confianza.
- Un punto importante para hacer hincapié es mostrarles la importancia del proceso de aprendizaje y hacerles caer en la cuenta que lo que se busca es que mejoren su vida laboral y familiar.

La primera actividad que se debe hacer es la de presentar todos los asistentes. Con ello se busca que tanto los facilitadores como los miembros de la comunidad se conozcan entre ellos. De otra parte esto sirve para los facilitadores porque les

permite tener la primera impresión de quien es cada persona en el grupo y que papel puede desempeñar cada uno de los asistentes.

b. Formalización de compromisos

Como parte de los requisitos que se deben tener es estructurar un formato de compromiso para ser firmado por todos los participantes al programa. Este contrato busca un acercamiento con los participantes y se busca una formalización simbólica con el proyecto, además deben entender que el programa de capacitación es un espacio diferente al que están acostumbrados: proponemos un formato estructurado por la Escuela de Triunfadores⁹.

c. Establecimiento de las normas que regirán el programa.

Se deben establecer como parte culminante del primer encuentro las reglas que regirán los encuentros y los módulos del programa. Es muy importante darle la oportunidad a los asistentes para que ellos mismos definan sus propias reglas. Esto genera mayor compromiso y se evita que en el futuro se discuta sobre imposición de leyes.

Algunos de los aspecto básicos para tener en cuenta sería:

- Puntualidad.
- Respeto por la palabra de los demás.
- Sensibilización.
- Respeto por los sentimientos de los demás.
- Compromiso
- Practicar lo dicho en los encuentros.

⁹ Se incluye en los anexos.

d. Presentación del programa General

El punto para culminar el primer encuentro, sería la lectura formal de los módulos propuestos. En ésta se explica que se desea transmitir y se indaga que temas de interés se desean incluir por parte de la comunidad. Los temas que se trabajaron específicamente con el grupo ecológico se incluyen en otra sección del presente informe.

e. Primer ejercicio práctico para integración

Para motivar los asistentes sobre el comienzo del curso se proponen dos actividades tipo taller, todas cortas:

- El río encantado

En esta actividad se busca que el participante vaya entendiendo lo que significa una capacitación de trabajo en grupo. Esta actividad consiste en dividir los miembros de la comunidad en dos grupos iguales. Se señala en el piso del recinto un “río” con dos líneas que significan la rivera. Estas líneas tienen una separación de aproximadamente dos metros. Luego se le dan las siguientes instrucciones: El río se encuentra encantado, todo el que toque el río se ahoga automáticamente. Cada equipo va a tener un par de botas imaginarias, las cuales solo pueden ser sumergidas en el río una sola vez. Al entrar en contacto con el agua su efecto opera una vez. Entonces se le indica a cada equipo de deben pasar de una orilla a la otra sin que ningún miembro se ahogue. La idea es que el equipo se reúna y determine la forma como pasar a todos los miembros satisfactoriamente. El tiempo límite para determinar la estrategia a seguir es alrededor de 20 minutos.

Luego de la práctica y de observar el comportamiento del equipo, se concluye acerca del trabajo en equipo y los roles que asume cada uno de los miembros del equipo.

Lo importante del ejercicio radica en hacer ver lo fundamental que es el trabajo en equipo y como cada uno de los miembros debe conocer sus fortalezas y debilidades para ponerlas al servicio de los demás. Esto es solo una aproximación a uno de los módulos sobre trabajo en equipo que se trata más adelante.

El segundo ejercicio se llama:

- El círculo de confianza

Se hace un círculo externo y otro interno conformado por las personas. Los del círculo interno se encuentran de pie, y hombro con hombro formando el círculo. Los del círculo exterior se encuentran simplemente formando el círculo. Se le da orden al los del círculo interior de que roten con los ojos vendados en el sentido de las manecillas del reloj y a la voz del facilitador deben dejarse caer atrás con el fin de que los del círculo externo los reciban antes de caer al piso. El ejercicio busca concienciar a los miembros del grupo sobre la importancia de confiar en los demás; pues siempre que se trabaje en equipo cada uno debe confiar en que cada uno realizará su parte correctamente. Esto incluye una pequeña recordación sobre uno de los aspectos que se trató en los primeros párrafos sobre la importancia de la confianza.

De esta forma finaliza el primer encuentro:

4.1.2 MÓDULO 1: “La conciencia de mi Yo”

Este módulo tiene como objetivo un trabajo de concienciación de cada uno de los participantes del proyecto. El fin del módulo es que cada uno de los participantes a la reunión se ponga en contacto con su pasado y piense en su futuro con el fin de identificar y definir lo que hoy son, sus cualidades, sus fortalezas y también sus puntos débiles en los cuales deben trabajar permanentemente para poder mejorar.

Es importante recalcar el autoconocimiento como la base para lograr sus objetivos personales.

En este taller cada uno de los miembros del grupo ecológico se dio cuenta de la importancia de conocerse a sí mismos, pues esto les permite aprovechar de una mejor forma todas sus aptitudes, capacidades y cualidades y de igual forma les permite identificar aquellas cosas de su personalidad y de su forma de ser que no les gustan o que pueden mejorar, con las que muchas veces se encuentran en una constante pelea, con el fin de hacer de cada uno personas que vivan más libres y felices. Cabe resaltar que el entendimiento de si mismos se reflejara en los demás miembros del equipo.

Para este módulo se plantean una serie de actividades en grupos que son un soporte para el entendimiento de la conciencia de mi yo. Algunas de las actividades que se proponen para realizar durante una sesión sobre este temas son las siguientes, incluso se trabajaron con la comunidad implicada.

ACTIVIDAD 1: Actividad de presentación:

Cada uno de los miembros del grupo debe presentarse ante todos diciendo su nombre, apellidos y lo que hace. De igual forma se invita a cada uno de los participantes a que manifiesten sus expectativas y temores con respecto al trabajo

que se va a desarrollar; esto con el fin de permitir relajar el ánimo del grupo y darle indicios de estado anímico de los participantes que le permitan orientar de una mejor manera las actividades.

ACTIVIDAD 2: Actividad de presentación de la jornada:

Acto seguido, se hace la primera actividad en la cual se le explica al grupo la metodología, objetivos y logros esperados de la reunión que se va a sostener.

ACTIVIDAD 3: Actividad del árbol de decisiones:

Se invita a los participantes a respirar profundo con el fin de facilitar la concentración del grupo para la actividad.

Se les invita a que cada integrante frente a una hoja tamaño “block pinares” piense sobre lo que ha sido su vida hasta el momento y lo que quisiera que fuera en un futuro.

Después de esto se le propone a los participantes que en la hoja comiencen a plasmar de una manera gráfica lo que ha sido su vida, simbolizando con un punto las decisiones más importantes que han tenido que tomar en su vida (cualquier tipo de decisiones que hayan tomado y que cada uno sienta que ha sido importante para si) y entre cada punto deben ir trazando una línea. Al momento de llegar a cada punto deben hacer una línea que una el punto siguiente que represente la decisión que tomaron, pero también deben dibujar una línea en otro sentido que simbolice la decisión contraria a la que tomaron, con el fin de que cada integrante comience a pensar en las consecuencias de sus decisiones a lo largo de su vida y la importancia de estas hacia el futuro.

Cuando los alumnos hayan terminado de hacer su mapa o su árbol de decisiones se les propone a los participantes que continúen con el ejercicio pero pensando en

el futuro, es decir, que continúen pensando en cuales serán las diferentes decisiones que deberán tomar en el futuro y cuales las posibilidades de decisión frente a estas; con el fin de hacer que los integrantes piensen con anticipación en dichas decisiones y prevean las posibles consecuencias y generen estrategias frente a las diferentes posibilidades que pueden llegar a tener.

El ejercicio anterior apoyados en la teoría administrativa de planeación por escenarios.

Esta actividad puede tener la duración que los facilitadores deseen. Lo más importante de la actividad es el final de la misma, en la cual los facilitadores deben reunir al grupo y escuchar los sentimientos y percepciones con el fin de permitir que al expresarse las personas que han vivido la experiencia descarguen esos sentimientos y percepciones que les ha producido la actividad.

Se recalca que los facilitadores en ningún momento deben forzar respuestas ni deben forzar ningún proceso en los participantes, se debe dejar que cada uno realice el proceso a su ritmo y manifieste simplemente lo que desee si es que así lo desea.

4.1.3 MÓDULO 2: Mis fortalezas y debilidades.

En este módulo se busca abrir un espacio para que cada uno de los integrantes del grupo identifique cuales son sus fortalezas y debilidades tanto a nivel personal como grupal y así permitirles descubrir la importancia de la diversidad en las personas para un adecuado trabajo en equipo, ya que solo en el complemento de las fortalezas un grupo puede construir sinergia.

a. Definición de fortaleza y debilidad.

Para lograr un entendimiento claro de lo que se quiere trabajar se debe poner como principio básico la definición de lo que es una fortaleza y una debilidad. Para ellos es importante basarse en la teoría del ser humano y también la teoría de la administración que es donde terminan estos dos conceptos. Es exponer la definición de la fortaleza como las cualidades y capacidades innatas con las cuales una persona se puede desempeñar positivamente. En las fortalezas recalcar que estas son condiciones internas de cada personas y que no se pueden confundir con las oportunidades que muchas son confundidas con el concepto de fortalezas. Es importante hacer una aproximación a lo que sería una fortaleza en la administración o aplicado a los negocios.

El otro concepto básico para exponer son las debilidades. Es aquí donde el facilitador debe tener cuidado en su exposición porque se podría presentar el caso en que alguna persona malinterprete una definición sintiendo como si se nombrara el concepto “débil”: Para aproximarse a esta definición es importante explicar la palabra debilidad como aquellas cosas que el individuo no tiene la capacidad o las cualidades suficientes para realizar en una labor o una actividad propia. Se debe hacer hincapié en que el tener una debilidad en algo no es ser débil, pero que se debe trabajar para superarla o mejorar.

b. Importancia de las debilidades y las fortalezas

Una vez definidos estos dos conceptos se prosigue con la charla sobre estos dos conceptos personales importantes para el desarrollo del ser humano. Se debe hacer caer en la cuenta que al mezclar las debilidades y fortalezas dentro de un grupo se esta logrando mezclar aspectos positivos y negativos que pueden influir positiva o negativamente en la armonía del grupo. Esto se explica porque pueden existir casos en que algunas personas con una fortaleza especifica menosprecien a otros con debilidades y esto afecte sobre el resto del grupo. Esto es común en grupos sobre todo con niveles de educación bajos.

El facilitador debe trabajar básicamente sobre los siguientes aspectos de forma que pueda lograr el convencimiento en los integrantes del grupo:

- Siempre van a existir debilidades y fortalezas dentro de un grupo. Se deben aprender a manejar en el sentido de que el líder debe empezar con distribuir y reconocer dentro del grupo cuales son las personas con ciertas fortalezas o debilidades.
- Algunas de las fortalezas más comunes dentro de un grupo se podrían dividir en varias categorías, algunos ejemplos: Fortalezas físicas, fortalezas intelectuales(alto nivel educativo, analítica, comunicación, entre otras). Esto también se aplica para las debilidades.
- Resaltar que las fortalezas se deben cultivar y explotar y las debilidades deben buscar métodos y medios para mejorarlas. La forma de lograr superar una debilidad estaría determinada por el acompañamiento de los miembros del grupo y del líder, pero cabe resaltar que algunas debilidades son físicamente imposibles de superar las cuales deben ser manejadas de forma cuidadosa.

a. Actividades a desarrollar

Se tiene conocimiento de algunas actividades grupales que buscan el reconocimiento de debilidades y fortalezas dentro de un grupo. Algunas que se desarrollaron son las siguientes:

Actividad 1: “El cuadrado”

Se traza en el piso un cuadrado de aproximadamente 20 a 25 cm de lado, en el cual debe ingresar un grupo no menor a diez personas(entre niños y adultos). En principio la prueba parece ilógica pero a medida que transcurren los minutos el grupo comienza a hacer la prueba. El papel de los facilitadores es observar el rol que cada uno de los integrantes del grupo van asumiendo en medida que se desarrolla la prueba, algunos adoptan una actitud derrotista, otros utilizan su fortaleza física para tratar de cargar a sus compañeros y otros aportan ideas creativas desde su fortaleza intelectual.

Esta actividad puede tener un tiempo determinado, dado por los facilitadores, o puede ser sin tiempo hasta que el grupo logre realizar la prueba, midiendo así también la tolerancia a la frustración de los integrantes del grupo.

Una vez se ha terminado la prueba los facilitadores deben reunir a los integrantes del grupo para hacer una retroalimentación de lo que han observado. Sin decir nombres propios con el fin de no herir la susceptibilidad de los integrantes del grupo, deben ir narrando las circunstancias y roles que se vieron a lo largo de la actividad.

Por último se debe invitar a los participantes a que expresen sus sentimientos y el aprendizaje que obtuvieron con la actividad, cerrando con un comentario que les permita ver que todos tenemos diferentes fortalezas y debilidades y que el trabajo en equipo es el que nos permite obtener procesos que aumenten la sinergia en los procesos.

Actividad 2: “ El rol de los limitados”

Se reparte el grupo de cuatro o cinco personas. Cada uno de los integrantes del grupo debe asumir uno de los siguientes roles: Un ciego, mudo, sin manos, sin pies. A cada grupo se le entrega 20 bombas, dos metros de cuerda y un pedazo de cinta. La prueba consiste en escoger el grupo que logre inflar más bombas amarrarlas a la cuerda y pegarlas en el techo o la pared. Con esta actividad se busca que cada uno de los integrantes del grupo se de cuenta como las debilidades que cada uno pueda tener pueden ser suplidas por otras personas que no las posean. También se logra influir en la búsqueda de un adecuado trabajo en equipo para lograr resultados pese a las dificultades.

Actividad 3: “ Mi reconocimiento”

Como acto culminante de la charla sobre estos conceptos se le debe dar la oportunidad a cada uno de los integrantes del grupo que escriban lo que vieron y entendieron y consideran como sus fortalezas y debilidades. Es decir que por medio de una lista se de cuenta de sus aspectos positivos y negativos y la forma como puede influir sobre el grupo. Algo importante es que escriba que va a hacer para mejorar las debilidades en el futuro y que podría hacer para afianzar sus fortalezas.

- Explotar cualidades

Para llegar al conocimiento de estos grados de capacidad de las personas el facilitador debe trabajar desde la perspectiva de la persona. Es decir debe inculcar que tanto fortalezas como debilidades son propias al interior de una persona.

4.1.4 MÓDULO 3: Visión de futuro

Líneas estratégicas para seguir.

- a. Proyecto de vida hacia el futuro.
- b. Identidad grupal

Primera línea estratégica de acción: Formulación de un proyecto de vida hacia futuro.

En la línea estratégica de trabajo de conocimiento y crecimiento personal se trabajará el tema de Proyecto de Vida, donde se busca que los integrantes del grupo, con los elementos y herramientas obtenidos en los módulos anteriores, construyan un proyecto de vida claro y de manera autónoma; haciendo siempre hincapié en el hecho de que los proyectos de vida son flexibles y revisables en el tiempo.

Para lograr el objetivo del proyecto de vida, el facilitador debe motivar a los integrantes del grupo para que evalúen su presente y miren hacia el futuro. Precisamente el proyecto de vida busca tener el derrotero de futuro partiendo del presente para asegurar unas metas claras y unos propósitos fijos.

El tener claro un objetivo o una meta le permite al individuo concentrar esfuerzos en su obtención, mientras que cuando no se tiene claro lo que se quiere, cae en la posibilidad de malgastar todas las oportunidades que se le presenten.

A continuación se darán las pautas para lograr el desarrollo de esta línea estratégica de forma que tenga para el grupo un resultado óptimo y motivador.

Los aspectos que debe incluir el proyecto de vida serían los siguientes. Sobre esta base se trabajó con la comunidad de Santa Elena.

- Pensar en que aspectos son fundamentales en la vida y que no estaría dispuesta a renunciar en ningún momento. A partir de esta reflexión se

debe plantear cuales son sus principios y valores fundamentales de su vida los cuales constituyen la base y soporte de su proyecto de vida.

- Una vez establecidos los principios y con base en el módulo del yo se debe invitar a cada participante a que redacte su misión en la vida. Es responder: ¿ Para qué está cada uno en el mundo?
- Una vez establecidos los principios y misión invitar a que cada uno mire a su propia persona cual es la visión a corto y largo plazo, haciendo hincapié en la importancia del razonamiento sobre para donde se dirige.
- Se le invita a cada persona a que haga una planeación por escenarios donde cada uno se imagine cuatro escenarios posibles en un futuro, así como las estrategias para llegar a cada uno de esos escenarios. Esta parte es delicada ya que requiere conocimientos de planeación estratégica por lo que se debe buscar un acompañamiento con los miembros de la comunidad.
- Se invita a los participantes que desean a socializar sus experiencias y contar sus conclusiones.

Segunda línea estratégica de acción: **Identidad grupal**

En la segunda línea estratégica se trabaja la identidad grupal, donde se busca que el grupo se reconozca como ente individual, reconozca sus características y construya su misión y su visión de futuro.

Es construir el proyecto de vida no individual sino grupal. Aquí se trabajan algunas herramientas de administración que garanticen una planeación. Esto se documentará más adelante.

4.1.5 MÓDULO 4: La relación con el entorno

Primera línea estratégica de acción: “ **Yo con el grupo**”

Para la primera línea estratégica de trabajo se busca desarrollar el tema “Yo y el grupo” , donde se muestran los diferentes roles que se asumen en un grupo, y cómo cada uno puede liderar diferentes procesos y circunstancias que se viven al interior del grupo y que vive el grupo con su entorno social.

Partiendo del análisis hecho en el módulo “ Fortalezas y debilidades” lo mismo que del “Yo”, se debe reforzar estos aspectos pero en el entorno y el interior del grupo. Es indicarle al grupo que por estar en una competencia entre los seres humanos que cada vez es más explícita todos deben estar preparados para mostrar lo mejor de ellos. Aspectos como la legislación, la situación económica, el manejo con las empresas que tienen influencias en la zona, la violencia y la situación política influyen altamente sobre cualquier grupo. El aspecto importante esta en hacerles caer en la cuenta que estos aspectos son oportunidades o amenazas para el grupo.

Específicamente para el grupo ecológico Santa Elena se tiene que los aspectos del entorno con mas influencia son la situación económica de los integrantes y las Empresas Públicas de Medellín y Comfenalco. El primer aspecto es importante porque no es secreto que algunos de los integrantes del grupo tienen problemas para subsistir entonces tienen que buscar formas alternativas al grupo para conseguir recursos para sus familias. Esto es influencia porque de todas formas algunas veces se comprueba que se descuida la labor de este grupo. El segundo aspecto que tiene que ver es la influencia que tienen las Empresas Públicas de Medellín sobre el grupo. Esta empresa dentro de su negocio forestal con la zona, puede ofrecer trabajo al grupo o puede perjudicarlos de acuerdo a la adjudicación de contratos, por ejemplo de colocación de linderos o reforestación. Es decir este

grupo como otros más de la zona determinan el trabajo constante. Esta influencia lo tiene también Comfenalco quien algunas veces se encarga de distribuir trabajo.

En síntesis, estos factores son los que debe aprender a manejar el grupo, algunas veces con influencia positiva y otras veces con influencia negativa. Pero lo importante es que el facilitador precise que el grupo tiene que actuar con integración para hacer frente con aspectos del entorno que lo podrían debilitar.

Esta línea es preferible trabajarlo en el sentido de la charla y el análisis de la situación del entorno del grupo. De esta forma se logró entender los aspectos positivos y la problemática del grupo. Estas conclusiones y aspectos a mejorar se incluirán en la sección de recomendaciones.

Segunda línea estratégica de acción: “ La comunicación efectiva ”

En la línea desarrollo de competencias referentes al trabajo en equipo se trabaja la competencia de la comunicación, donde se profundiza la importancia de una comunicación efectiva, el respeto por el otro y las clases de comunicación que existen.

Este es quizá uno de los aspectos más importantes dentro del grupo y en el cual se detectan problemas graves que atentan contra el grupo y el individuo. En el caso específico del grupo ecológico Santa Elena se notaron problemas graves de comunicación los cuales los facilitadores profundizaron por medio de una serie de conceptos que muestran la importancia de una buena comunicación.

Ya sea que se trate de un colegio, un banco, etc, la comunicación eficaz es esencial. La comunicación influye sobre las relaciones interpersonales de los individuos que forman una organización. Sin una comunicación eficaz es muy poco lo que un grupo puede lograr.

La comunicación es la transferencia de información y entendimiento entre personas por medio de símbolos con significados. Es un medio de intercambio y compartimiento de ideas, aptitudes, valores, opiniones y datos objetivos es, significativamente un proceso que requiere de un emisor y un receptor. El ciclo se completa cuando el receptor comprende la comunicación. Las organizaciones se sirven del proceso de comunicación para desempeñar sus cuatro funciones: Planear, organizar, dirigir y controlar. Para poder tomar decisiones acertadas un grupo u organización debe tener acceso a la información pertinente.

Clases de comunicación:

- Comunicación Verbal u oral: Tiene lugar en encuentros personales. La mayoría de las personas prefiere este tipo de comunicación ya que en ella son muy importantes los mensajes no verbales. Para transmitir significados por teléfonos, deben seleccionar cuidadosamente sus palabras y tonos de voz. Esto se inculco dentro del grupo.
- Comunicación no Verbal: El cuerpo y sus movimientos particularmente el rostro y los ojos, que son sumamente expresivos, les dicen mucho a los demos de lo que la persona es. Hasta el 50% del contenido de un mensaje puede comunicarse por medio de expresiones faciales y posturas físicas, mientras que otro 30% es producto del tono de voz y el cambio. La capacidad para interpretar las expresiones faciales es parte importante de la comunicación. El contacto visual es un medio de comunicación no verbal sumamente directo y poderoso.

Actividades a Desarrollar.

Para realizar la parte práctica del sistema de comunicación eficaz al interior del grupo se diseñaron dos actividades tendientes a resaltar la importancia de la comunicación efectiva.

Actividad 1: “ Comunicación artística”

El facilitador divide el grupo en parejas, a cada pareja le entrega dos hojas y dos lápices.

Cada pareja debe sentarse en el piso dándose la espalda y apoyándose en ella. Ahora, uno de los integrantes de la pareja va a imaginar un dibujo y sin voltearse comenzará a indicarle con palabras a su compañero que trazos debe ir haciendo en su hoja para que este vaya plasmando en el papel el dibujo que tiene en mente. Para esto se da un tiempo prudencial. Luego, y sin que de volteen se invierten los papeles. Al finalizar la actividad cada uno observará el dibujo que hizo su compañero y lo comparará con el que trato de describirle. Una vez hecho esto se reúne nuevamente el grupo y se escuchan los sentimientos y percepciones sobre la actividad, dejando por último como enseñanza la importancia de una correcta u acertada comunicación.

Actividad 2: “ El vidente”

El facilitador divide el grupo en dos subgrupos iguales. Cada uno de los grupos elige a un líder. Los demás integrantes deben vendarse los ojos. Previo a esto el facilitador debe haber dejado un grupo de objetos esparcidos sobre el piso, los cuales deberán recoger los integrantes del grupo que están vendados siguiendo las instrucciones de cada uno de los líderes de los equipos.

Ganará el equipo que en un tiempo determinado logre reunir la mayor cantidad de objetos para su equipo.

Con esta actividad se finaliza uno de los módulos críticos dentro del programa de capacitación gerencial para el grupo ecológico Santa Elena.

4.1.6 MÓDULO 5: Mi relación con el entorno.

Línea Estratégica de Acción: Relaciones Interpersonales.

Los miembros del grupo ya deberán estar inmersos en un proceso de crecimiento personal que les permitirá con mayor facilidad entender el tema. Para este se darán elementos tales como tolerancia, las diferencias nos acercan y el otro también puede tener razón. Todo lo anterior enmarcado en un contexto de respeto por la palabra y las actitudes de los demás.

Aquí se debe recalcar nuevamente las condiciones iniciales en donde se comprometieron a cumplir unos parámetros de comportamiento claves para el éxito de las sesiones.

Es importante hablar un poco de las familias y su entorno familiar pero siendo muy cuidadosos en no tocar hilos sensibles que puedan herir susceptibilidades. Como se sabe los grupos rurales muchas veces tienen conflictos determinados por las condiciones que viven y los cuales los llevan a tomar vicios y influencias negativas que tocan la familia. Entonces la labor es tratar en forma implícita de mostrarles que la calidad de vida es algo que se construye junto con la familia. Es decirles que el entorno me puede influir negativamente pero que puedo estar preparado.

En el grupo ecológico Santa Elena se percibió que existen algunos problemas respecto a vicios e influencias de la ciudad pero se trató de hablar con algunas de las personas, principalmente jóvenes entre los 20 y 26 años, todos habitantes del corregimiento. Es una línea crítica porque puede tocar lo sensible del ser humano.

4.1.7 MÓDULO 6: Tengo derecho a expresarme

Primera Línea estratégica: Expresar sentimientos.

En el trabajo personal abordar el tema de expresión de sentimientos, pues dado el trabajo que se ha tenido en tolerancia se buscará que los integrantes del grupo pierdan el temor a expresar sus sentimientos de una forma adecuada, respetuosa y sincera teniendo como premisa que aquel sentimiento que no se expresa se convierte en resentimiento y los resentimientos son la base de la inconformidad y la violencia.

Este es un aspecto que es importante para la negociación que se tratará en el módulo siguiente.

a. Desarrollarse como persona:

En la dinámica de un proceso de madurez que no termina nunca.

La Persona crece en la medida en que establece relaciones con otras personas.

Todo lo que le ayude al hombre a desarrollar su dominio de sí y su libertad para ser dueño de sí mismo, y todo lo que le ayude a entregar su propio ser a los demás, en relaciones cada vez más leales y profundas, es lo que construye al hombre y lo va haciendo más él mismo, más persona.

La No-identidad, la No-aceptación de la propia realidad:

La actitud de rebeldía contra la realidad causa mucho vacío interior.

La No-identidad, es decir, el hecho de no aceptar la propia realidad, puede llevar a la soledad, a la agresión, al vacío interior, con profunda angustia y depresión, obligando a la persona a la fuga (drogas, alcoholismo, tener cosas...) o al activismo (exceso de actividad).

Necesito ser yo mismo, es decir, necesito aceptar la realidad entera: lo que soy, lo que son los otros, la realidad de la familia y de la vida, lo que es Dios.

El hombre empieza a aceptar la realidad en el momento en que, con gran humildad:

- Vence las resistencias de su egocentrismo (egoísmo, amor propio, orgullo personal).
- Tiene el valor de aceptarse como es, con todas sus limitaciones.
- Reconoce las imperfecciones de los demás, sin molestarse por ellas y sin pretender cambiarlos.
- Asumiendo una actitud de comprensión y tolerancia, la persona se siente bien consigo misma y deja que los demás vivan su propia vida. Con un poco de esfuerzo y de buena voluntad es posible elevar los niveles de tolerancia, aceptar las divergencias básicas de los individuos.

b. Cómo manejar el miedo y la ansiedad:

Es común encontrar personas con miedo al fracaso, sin fuerzas para trabajar, personas muy negativas que a la hora de tomar actitudes dependen de los demás. Se sugiere que ante las indecisiones se deben analizar bien los pro y los contra y, después de descubrir el mejor camino a seguir, entonces decidir.

Ante el miedo causado por las peleas entre los padres, por la falta de apoyo, por la superprotección, por creer más en las incapacidades que en las propias posibilidades existenciales, ante el miedo de asumir alguna responsabilidad, de hacer algo que hiera a otra persona, de enfrentar lo desconocido, de no obtener éxito, de perder la propia imagen, es preciso tomar una postura: Es necesario creer más en las propias posibilidades y valorarse más, tener la humildad suficiente para vencer las resistencias del egocentrismo, del orgullo, del amor propio exagerado, que nos permitan aceptar y superar las críticas negativas, las propias limitaciones y también los fracasos.

Para conseguir todas estas es de enorme ayuda:

- Descubrir algo que nos motive (metas a lograr).
- Aplicar las técnicas de la autosugestión y de la auto imagen positiva.

Autosugestión Positiva: Esta nos ayuda a eliminar el miedo y la ansiedad. Consiste en una breve relajación, respirando despacio y profundamente, durante unos cinco minutos, dándole al subconsciente de modo convincente sugerencias o mensajes como este: “Tengo capacidades para hacer muchas cosas. Quiero realizarlas, Voy a realizarlas”.

Autoimagen positiva: Un pequeño ejercicio de imaginación hecho diariamente durante algunos minutos, puede ser muy útil. Imagínate realizando con gusto determinada tarea o actividad, de modo agradable y tranquilo, con desenvoltura y buenos resultados. Además tienes que hacerte al hábito de reconocer con realismo tus cualidades y elogiarte.

c. Cómo vencer el estrés:

Cuando invertimos el orden de los valores y damos el primer lugar al elemento equivocado, entramos en conflicto con nosotros mismos. Dejarse absorber por una mala prioridad nos lleva muchas veces al estrés. La persona estresada no siente motivación alguna ni para vivir ni para realizarse debidamente con la familia. Son manifestaciones de las personas estresadas manos sudadas y frías, tensión muscular, cansancio, desinterés por el estudio, hipertensión arterial, gastritis... Podemos vencer el estrés siguiendo el orden de los valores, también ayudan a la superación del estrés las técnicas de relajación, la alimentación especial rica en vitaminas.

d. Encontrarle un sentido a la vida:

Cada día es más común encontrar personas con un sentimiento profundo de asco y vaciedad, de desamparo e insatisfacción crecientes, que se convierten en auténtica angustia! Es como si la vida hubiera perdido su sentido. Es común una ansiedad difusa, un sentimiento vacuo, una tendencia a deprimirse y un estado permanente de tensión.

El aburrimiento y la tristeza llegan cuando hacemos las cosas porque hay que hacerlas; cuando nos guiamos no por la convicción de lo que somos o hacemos sino por las apariencias; cuando no damos un paso para mejorar nuestras actitudes, nuestros modelos de pensamiento y acción.

Si el individuo tiene motivaciones para hacer frente a los problemas, y da un paso en el mejoramiento de sus actitudes, el resultado es un crecimiento total en los valores, en la vida de hogar y en las relaciones con Dios.

Huir de si mismo, no enfrentar los problemas existenciales aumentan el hastío y la falta de sentido en la vida.

e. Descubrir valores y objetivos motivacionales:

Nosotros hoy ignoramos lo que sentimos y queremos, nos faltan intereses inmediatos. Carecemos de ideales. No tenemos objetivos claros. Sufrimos pobreza de valores. Nos faltan motivaciones.

El sentido de la vida y los valores son las “razones” y las “motivaciones” que “mueven” al hombre para que asuma determinados comportamientos, como ser más fuerte y resistir.

Para combatir el aburrimiento y la falta de sentido hay que descubrir todo lo que nos pueda motivar en la vida: pintar, escuchar música, practicar deportes, leer,

cuidar y mantener las amistades, luchar por los propios ideales o causas, vivir los valores espirituales...

No ser ni esponjas ni imanes:

Es muy común encontrarse con personas que son como esponjas o imanes, a los que se les viene encima todos los problemas de los demás.

Es necesario:

- a) Mantenerse a cierta “distancia” emocional del problema, sin dejarse envolver en él.
- b) No dar “demasiada importancia” a ciertos problemas del otro.
- c) Verle siempre a los hechos, a las personas y a la vida el “lado positivo”. El buen humor le permite al hombre, mediante el distanciamiento de sí mismo, de todo y de todos, dominarse y dominar la situación.

f. Evitar los sentimientos de culpa:

Hay circunstancias en la vida que hacen nacer en las personas los atormentadores sentimientos de culpa, y les hace asumir actitudes de autocastigo.

Tú no eres una persona capaz de hacer todas las cosas. Tal vez hiciste todo lo que estaba en tus manos, en aquel momento.

Perdonarnos a nosotros mismos y pedir a Dios su perdón, nos hace más fácil aceptarnos como somos, y continuar trabajándonos como personas que van camino de lo que deberían ser. Para perdonarnos a nosotros mismos necesitamos tener mucha humildad y orar mucho.

g. Enfrentar con valentía los propios problemas y carencias:

“Hay que encarar con valor los propios problemas y las propias limitaciones personales. Hay que hacerlo con realismo, de manera honesta y adulta.

Culpar a los demás no ayuda a resolver ningún problema personal, si antes no se asumió la propia culpa.

Atribuir parte del problema a los demás, puede aliviar la culpa, pero seguramente no resuelve el problema.

Línea estratégica 2: Resolución de conflictos:

En la línea de las competencias de trabajo en equipo se debe incluir resolución de conflictos, buscando sembrar algunas semillas en ellos del método Harvard de resolución de conflictos. Esto con el fin de dar herramientas para lograr buscar solucionar los problemas y conflictos que surjan al interior del grupo o del grupo con el entorno; y como posibilidad de salida ante las expresiones de sentimientos que puedan causar inconformidades.

En el momento que se expresó la intención de los facilitadores de incluir dentro de su temario el tema de negociación se escucharon voces dentro del grupo para su pronta ejecución. Ello debido a que en todo grupo u equipo existen conflictos que se presentan en el transcurso de las reuniones o proyectos. Incluso son conflictos personales y entre familias. Se escogió hablar un poco sobre negociación de conflictos basados en el método Harvard.

Se explicó su alcance sobre las siguientes bases:

a. Se debe separar las personas del problema:

- Se inculcó sobre el grupo que los negociadores son personas que tienen valores, emociones, puntos de vista personales y muchas veces diferentes a los de la otra parte.

- Se debe desarrollar una relación de trabajo con respeto, confianza y entendimiento para lograr facilidad en las negociaciones.
- Se debe prestar atención a lo que dice la otra parte, es importante entender sus puntos de vista.
- No dejar involucrar el ego en las relaciones. (Aclarar definición de ego)
- Nunca se debe sacrificar la relación por el problema ni tampoco sacrificar el problema por la relación.
- NO VEA LA NEGOCIACIÓN COMO UNA LUCHA.
- Sea suave con las personas y duro con el problema.
- No interpretar de la peor forma lo que el otro dice o hace.
- Sea cortés en toda la negociación.
- No culpe al otro.
- Ser conciente del riesgo de reaccionar violentamente (Autocontrol).
- La comunicación es parte fundamental en la negociación. Escuche bien, verifique lo dicho por la otra parte, hable cuando tenga la palabra pero en ocasiones interrumpa para clarificar. (observar línea estratégica de comunicación)

b. Enfóquese en los intereses y no en las posiciones.

- Se debe aclarar la diferencia entre posición y intereses haciendo énfasis que las posiciones son muchas veces negativas.
- El problema no son las posiciones.
- Las posiciones son las decisiones y los intereses la causa de estas decisiones.
- El problema por lo general surge de los conflictos entre las necesidades, deseos, preocupaciones y temores de las partes.
- Algo importante es identificar los intereses de las dos partes(Haga una lista con cada uno de ellos).
- No pensar que el único interés de una negociación es el dinero.

- En el momento que se tenga oportunidad primero se expresa el problema y luego la solución.

c. Invente opciones de mutuo beneficio

- La invención es aspecto fundamental para lograr acuerdos.
- Nunca haga juicios prematuros que pueden matar ideas.
- La invención en la negociación debe tener ciertos controles para no dar a conocer información que disminuya capacidad de negociación.
- Generar opciones múltiples para luego decidir sobre ellas.
- Siempre se debe ir de lo específico a lo general.

d. Insista en usar criterios objetivos

- No negocie por posiciones.
- No convierta la negociación en una lucha de voluntades.
- Se debe buscar una solución basada en principios y no por presión ejercida.
- No presione acuerdos que no serán cumplidos.
- Los estándares de justicia, eficiencia y soporte científico son bases para soportar un acuerdo.
- En términos generales, es buscar conjuntamente los criterios objetivos.
- Nunca se debe cerrar la mente frente a ideas nuevas y novedosas. Nunca se limite a los estándares.
- Nunca se debe ceder a las presiones.

Estos son solo conceptos y aspectos prácticos del método Harvard para las personas que no tengan un conocimiento claro de la teoría de la negociación. Sin embargo una vez expuestos estos “consejos” se reconoció dentro del grupo la importancia y la utilidad de ellos para su vida diaria y resolver conflictos de forma oportuna y beneficiosa.

Con el grupo ecológico Santa Elena, se trabajó para resolver dudas y clarificar conceptos un ejercicio práctico inventado por los facilitadores, pero que se basaba en un conflicto entre dos familias.

4.1.8 MODULO 7: Herramientas administrativas

Luego de la estructuración de los módulos de desarrollo de la personalidad y crecimiento de grupo se enseñó de forma didáctica pero con ayuda teórica unas bases de administración. Estas incluyen herramientas sencillas de planeación, estrategia y recursos humanos. Con el tiempo es difícil abarcar todos los temas del universo de la administración pero se trabajó lo más básico. Estas herramientas son útiles al grupo y a su líder quien es una persona con profundo interés hacia estos temas.

La siguiente tarea es comprometer a los integrantes del grupo para que adquieran bases teóricas firmes que les sirvan para afrontar el manejo de un grupo. Según sus necesidades se decide que es mejor ahondar más en temas de recursos humanos, ética y planeación estratégica. El tema de evaluación de proyecto ya ha sido manejado en capacitación de Empresas Públicas de Medellín.

MODULO I: “ Conceptos básicos de administración y recursos humanos”

Es suficiente para esta clase de capacitaciones hablar de lo más sencillo del manejo del recurso humano pero partiendo de la definición de los conceptos más básicos de la administración.. Esto quiere decir que se deben tocar los temas fundamentales para lograr una justa labor como coordinador de grupos. Específicamente se tocaron los siguientes temas relacionados con esta área de la administración.

Conceptos básicos administrativos:

- ¿Qué es una organización?
- ¿Qué es un Administrador?
- Descripción de las funciones administrativas.
- Aplicación de los conceptos humanos a la administración. Esto incluye valores y sentimientos.

Manejo del recurso humano:

- ¿Qué es la administración de recursos humanos?
- Formación de habilidades empresariales.
- Principios del autoridad.
- Formas de selección y contratación: Aspectos básicos a tener en cuenta en el momento de “reclutamiento de personal”
- Legislación laboral: Bases y artículos que debe saber todo administrador. Esto incluye formas de compensación, prestaciones sociales, terminación de contrato, indemnización y formas de indemnización, alcances de la seguridad social(Para el caso del grupo énfasis en el SISBEN).
- Desempeño en el trabajo e importancia para ascender.
- Aspectos importantes en el momento de presentar una entrevista de trabajo.
- Motivación en el puesto de trabajo.

MODULO II: “Ética y responsabilidad social”

- ¿Qué es la ética?
- ¿Por qué la ética? Perspectiva de su importancia a la luz de la problemática actual.

- Casos de éxito dentro de las organizaciones. En este paso se presentan casos reales de empresas que tienen una estructura hacia la ética y los valores con resultados altamente efectivos.
- Compromiso con la ética.

MODULO III: “ Planeación y estrategia”

- ¿Qué es planear?
- ¿Para qué planear?
- Herramienta PHVA
- Proceso de planeación estratégica. Una breve descripción.
- Entorno y fuerzas del macroambiente y el microambiente. Retomar lo visto en módulo “ La relación con el entorno”
- ¿Qué es planeación estratégica?
- Matriz DOFA: Aplicando lo aprendido en el módulo “ Fortalezas y debilidades” pero complementando su relación con las amenazas y oportunidades pero aplicando los conceptos a los negocios.
- Toma de decisiones.

La metodología sugerida para este tipo de grupos y su acercamiento con la teoría de la administración debe ser manejada con cuidado porque existen términos de uso poco frecuente por los asistentes, los cuales hay que explicar de modo claro para no confundir. En el caso específico del grupo ecológico de Santa Elena fue un poco complicado el manejo de estos módulos por la diferencia de edades de los integrantes pero luego de varias charlas se comprendieron los temas específicos y objetivos de enseñanza. Son muy importantes los casos prácticos de empresas exitosas y fracasadas para reforzar la teoría.

4.2 ANALISIS DE LA EXPERIENCIA

Al analizar la experiencia del desarrollo y la implementación de un plan de capacitación para el grupo ecológico de la Vereda Santa Elena, es preciso señalar que es un programa diferente al que está acostumbrado el Ingeniero de la Escuela de Ingeniería de Antioquia. Esto se explica en el sentido de que no es usual que un Ingeniero de la Escuela, salga de su ciudad a enseñar algo que aprendió. Los Ingenieros son una fuente de conocimiento por lo que se deben mostrar más ante la comunidad. Es realmente satisfactorio lograr resultados positivos en otras personas y esto se puede analizar desde el punto de vista de los facilitadores.

Al interactuar con un tipo de comunidad tan rica en recursos, se puede demostrar que existe una falta de oportunidades frente a las personas de todo el corregimiento. Si bien es un grupo cercano a Medellín, y que circunda sus laderas, es ampliamente conocido que el Corregimiento Santa Elena tiene rasgos culturales únicos y recursos naturales e hídricos excepcionales. Además tiene las potencialidades del clima para el turismo y el cultivo de algunos productos de exportación como flores. Tal vez estar metido en esa zona interactuando con grupos comunitarios de las veredas es un punto para decidir y darse cuenta que realmente el trabajo de enseñanza y educación apenas comienza. Se nota una gran capacidad de la gente joven por aprender y un amor al trabajo importante, pero algunas veces se genera desencanto al ver falta de oportunidades, en este caso estudios superiores. Cabe recordar que la vereda cuenta con varias escuelas, pero solamente con un liceo que presta educación secundaria.

El problema de vicios y costumbres paganas de la ciudad cada vez se ha ido expandiendo a la zona rural, y Santa Elena por el constante intercambio cultural con la ciudad ha ido perdiendo impulso de desarrollo, y por supuesto las generaciones que habían cultivado costumbres autóctonas de la región sienten que sus jóvenes no son multiplicadores de las costumbres rurales. Esto es percibido cuando se interactúa con los jóvenes de la región. Para los facilitadores fue un poco complicado entender la actitud muchas veces negativa de los jóvenes quienes prefieren gastar su tiempo libre en actividades distintas a la capacitación y

aprender. Uno de los puntos en que más se hizo énfasis fue precisamente el sentido de pertenencia y el liderazgo para con el grupo.

Respecto la implementación de los módulos administrativos, es comprensible el desconocimiento casi total de las herramientas gerenciales que se propusieron. Pero al ser algo novedoso para ellos se detectó una amplia recepción sobre estos temas principalmente los de negociación. Este tema tal vez representa la mayor necesidad de un grupo como este. Como análisis se muestra que el Ingeniero es capaz de llevar la ciencia a su entorno y sobre todo mostrarse ante la sociedad.

CONCLUSIONES

- Si bien el grupo ecológico de Piedras Blancas es un grupo de personas que voluntariamente se han asociado para trabajar por el bien de la comunidad y por el bien personal el trabajo de temas relacionados con crecimiento personal causa resistencia e incomodidad, lo cual hace del facilitador un elemento fundamental en el éxito de la experiencia.
- En el tipo de comunidades como la de la vereda Piedras Blancas existen problemáticas sociales graves y delicadas, por lo que los facilitadores deben tener muy claro su papel de acompañantes de procesos y no de psicólogos ni terapeutas.
- Los facilitadores reconocen que ha sido un trabajo provechoso y que ha dejado sembrada una semilla en la comunidad que se espera comience a dar sus frutos en el corto plazo.
- En cuanto a la metodología del trabajo, fue gratificante haber podido demostrar y transmitir conocimientos adquiridos a lo largo de la carrera y de la vida personal .
- Este tipo de comunidades, como la de la vereda de Piedras Blancas del municipio de Medellín, necesitan un trabajo fuerte en educación en valores, proyecto de vida y crecimiento personal. Porque si bien cuentan muchas veces con la educación adecuada para defenderse laboralmente se nota un vacío en la formación humana.
- Con el presente trabajo se logró recoger una buena documentación teórica con base en libros y experiencias de personas que trabajan con formación humana.

- La interacción con la comunidad de la vereda de Piedras Blancas fue una experiencia muy gratificante y para los facilitadores fue una vivencia cargada de enseñanzas y experiencias. El contacto con una comunidad rural le dio a los facilitadores una percepción nueva y diferente de la vida en el campo.

RECOMENDACIONES

- Cuando se desee implementar trabajos de crecimiento personal siempre los facilitadores deben estar asesorados de personas profesionales o idóneas en la materia que estén dictando, con el fin de contar con una adecuada metodología y un adecuado manejo de las diferentes situaciones que se puedan presentar durante la implementación del proyecto.
- Los facilitadores deben acercarse previamente a la comunidad y tratar de conocerla lo más posible con el fin de poder brindar los temas que ellos más necesiten y deseen, nunca imponer temas ni metodologías.
- Siempre se debe respetar el ritmo personal y grupal de cada comunidad, con el fin de no atropellar a las personas e ir a obtener un resultado no deseado.
- El acompañamiento permanente, incluso después de las reuniones es muy importante para garantizar el éxito de las experiencias y obtener un adecuado aprendizaje por parte de los miembros de la comunidad.
- Se recomienda a la comunidad que comience a pensar en la formación de nuevos líderes con el fin de garantizar los diferentes procesos que se están llevando a cabo y asegurar la permanencia del grupo en el tiempo. Existen personas jóvenes y capaces que pueden ir desarrollando su perfil de liderazgo dentro del grupo.
- Las reuniones periódicas son muy importantes para el crecimiento del grupo; se recomienda que continúen con las reuniones semanales donde se le haga énfasis a diferentes temas, entre ellos el del crecimiento personal.

- Se debe establecer una relación importante con las empresas que tienen ingerencia en la región, es decir, tratar de conseguir algún contacto permanente entre el grupo y alguna de las empresas como Comfenalco o EPM. Las buenas relaciones pueden ser determinantes para un crecimiento y consolidación del grupo.
- Se recomienda al Grupo Ecológica mejorar y fortalecer la relación con la acción comunal para generar sinergias que les permitan crecer mutuamente.
- Al actual presidente del Grupo Ecológico se le recomienda continuar observando a cada uno de los integrantes del grupo con el fin de contribuir a los procesos iniciados por cada uno de ellos.
- Se recomienda a la Escuela de Ingeniería de Antioquia seguir fortaleciendo la educación humana en sus alumnos y promover de una manera más decidida entre sus alumnos los trabajos sociales, con los cuales se pueda hacer labor social útil para la ciudad y el país.

BIBLIOGRAFÍA

- Memorias Curso Taller Nacional de Colegios Jesuitas. Año 2000
- Memorias Ejercicios Espirituales de San Ignacio de Loyola. Año 2001.
- CHIAVENATO, Idalberto. Administración de recursos Humanos. Bogotá:Mc Graw Hill, 1988. P.p 578.
- TOBÓN, José Ignacio. Método Harvard de negociación. Medellín: Editorial Universidad Pontificia Bolivariana, 1997. 1^{ra} edición. P.p 237.
- HELLRIEGEL, Don. Administración. Boston: Thomson editores, 1999. Séptima ed. P.p 680.
- DÍAZ CH., Flor María, MAYA L., Francisco. Proyecto de Vida. Escuela de formación para la convivencia, la democracia y la productividad.
- KATZ Daniel, KAHN Robert. Psicología Social de las Organizaciones. Ed. Trillas, tercera edición. Cap. 11, P.p. 335-370. México, 1983.
- Sitio Web ICONTEC: Dirección URL: www.icontec.org.co Criterio de búsqueda: NTC 1486

ANEXO
CONTRATO DE COMPROMISO

Contrato de Compromiso

CONTRATO

Yo, _____ estoy aquí por mi voluntad, decido hacer parte de esta familia para crecer y me comprometo ante Dios, yo mismo(a), Alejandro, Juan Camilo y cada uno de ustedes a cumplir los siguientes acuerdos:

1. Disfruto su compañía y permito que disfruten la mía.
2. Hago y digo sólo lo que quiero hacer y decir.
3. Estoy y estaré lucido mentalmente. Aquí yo soy el único responsable de cuidar mi salud y mi vida, y no renuncio a ninguno de mis recursos físicos, metafísicos o espirituales.
4. Todo lo que se diga y haga se quedará aquí
5. Cuando hablo al grupo lo hago en primera persona (YO), y me declaro responsable de mis actos, pensamientos, sentimientos y movimientos.
6. Los escucho con respeto y admiro su diferencia porque ella aporta a mi crecimiento.
7. Ofrezco a cada uno de ustedes mi protección si sienten miedo, mi consuelo si sienten tristeza y mi comprensión si sienten ira y me dispongo a acompañarlos con respeto, solidaridad y amor.
8. En este grupo no existe la culpa: no la acepto para mi ni la asigno a otro, cambio la culpa por la responsabilidad y perdono.
9. Estoy aquí para crecer en salud, conocimiento, felicidad, libertad y belleza y estoy atento(a) en todo momento al cumplimiento de este propósito.
10. Vine a este grupo a sumar amor y por eso me comprometo a mantener y mejorar todas mis relaciones afectivas.
11. Renuncio a ser víctima, perseguidor o salvador
- 12.

POR ÚLTIMO, ME DECLARO RESPONSABLE DE TODO LO QUE DIGO Y HAGO Y DE TODO LO QUE NO DIGO Y NO HAGO EN ESTAS REUNIONES.

Fecha

Firma: _____
