

**SISTEMATIZAR LA EXPERIENCIA EN EL DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DEL
PROGRAMA DE CAPACITACION LABORAL PARA LOS USUARIOS DEL CENTRO
DE ATENCIÓN SOCIAL Y REFERENCIACIÓN, DE LA CORPORACIÓN EL MINUTO
DE DIOS, BOGOTA 2011**

LAURA MARCELA MESA ACOSTA

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES
PROGRAMA TRABAJO SOCIAL**

2011

**SISTEMATIZAR LA EXPERIENCIA EN EL DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DEL
PROGRAMA DE CAPACITACION LABORAL PARA LOS USUARIOS DEL CENTRO
DE ATENCIÓN SOCIAL Y REFERENCIACIÓN, DE LA CORPORACIÓN EL MINUTO
DE DIOS, BOGOTA 2011**

LAURA MARCELA MESA ACOSTA

TUTOR DE TRABAJO DE GRADO

NOHORA ESPERANZA TRUJILLO

Trabajadora Social

BOGOTA, 2011

AGRADECIMIENTOS

Hoy se esta cumpliendo una etapa importante de mi vida, empiezo a forjarme como profesional y ha fortalecerme como mujer, como persona, lo único que quedan son los aprendizajes y los recuerdos que se han ido construyendo a lo largo de este proceso, por eso agradezco a todos aquellos quienes me acompañaron y guiaron mi camino durante todo este tiempo

Por lo tanto, doy Gracias a Dios por haberme dado la vida y el don del servicio a los demás, por haber estado conmigo en los momentos más difíciles pero también en los momentos de felicidad, a Él que con su grandeza y paciencia contribuyó para el Éxito de este proyecto. Y a mí, por creer en Él y en las capacidades que yo poseo.

A mis padres y hermano que con su esfuerzo diario trabajan para darme la oportunidad de estudiar. Además el apoyo incondicional, la constancia, la paciencia y el amor han contribuido para forjarme como una persona íntegra tanto en lo personal como en lo profesional. A todos y cada uno de los integrantes de mi familia por el apoyo, los consejos y motivación que he recibido durante todo mi proceso.

A la Comunidad de Laicos Eucarísticos Marianos (CLEM), doy las gracias por acompañarme durante mi crecimiento espiritual, personal y profesional. Gracias por escuchar mis alegrías y también mis tristezas y por enseñarme cada día elementos nuevos para mi vida.

A los grupos que participaron en el programa de capacitación, gracias por todos los aprendizajes recibidos desde su realidad, porque esto permitió entender la diferencia que existe entre conocerla y hablarla que vivirla.

Finalmente gracias a los docentes que contribuyeron en el desarrollo de mi trabajo, a mi tutora de Trabajo de Grado Noñora Trujillo y a la Doctora Martha Molano, que con sus aportes, apoyo, constancia y experiencia guiaron este proceso de aprendizaje y fortalecieron elementos esenciales para mi vida profesional y laboral.

Gracias...

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION.....	5
JUSTIFICACION.....	7
1 EXPERIENCIA SISTEMATIZADA.....	8
1.1 ANTECEDENTES.....	15
1.3 OBJETIVOS.....	16
1.3.1 OBJETIVO GENERAL	
1.3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	
2. MARCO REFERENCIA.....	17
2.1 MARCO CONTEXTUAL	
2.1.1 EMPLEO EN BOGOTA.....	17
2.1.2 LOCALIDAD DE ENGATIVA.....	19
2.2 MARCO INSTITUCIONAL.....	20
2.2.1 ORGANIZACIÓN EL MINUTO DE DIOS.....	21
2.3 MARCO NORMATIVO.....	21
2.3.1 Plan de Desarrollo para Bogotá 2008-2012.....	21
2.3.2 Plan de Desarrollo Local Engativa 2009-2012.....	21
2.3.3 Ley 1064 2006.....	23
2.3.4 ley 115 de 1994.....	24
2.4 MARCO TEORICO CONCEPTUAL.....	26
2.5 METODOLOGIA.....	34
2.6 RUTA METODOLOGICA.....	39
APRENDIZAJES.....	62
BIBLIOGRAFIA.....	64

SISTEMATIZAR LA EXPERIENCIA EN EL DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA DE CAPACITACION LABORAL PARA LOS USUARIOS DEL CENTRO DE ATENCIÓN SOCIAL Y REFERENCIACIÓN, DE LA CORPORACIÓN EL MINUTO DE DIOS, BOGOTA 2011

RESUMEN

Esta sistematización pretende presentar la experticia vivida, durante el diseño e implementación de un programa de capacitación laboral, evidenciado el proceso que se llevo a cabo durante el año 2011 con los usuarios del Centro de Atención Social y Referenciación de la Corporación El Minuto de Dios. Además de identificar el papel de la Trabajadora Social dentro del ámbito administrativo enfocado hacia un bienestar social de la población externa.

Por lo tanto el documento que se presenta a continuación, hace un recorrido del desarrollo de la sistematización, desde el diagnostico y la recolección de información, como los análisis realizados, hasta diseñar e implementar el programa de capacitación laboral pudiendo identificar los resultados obtenidos durante todo el proceso llevado a cabo.

PALABRAS CLAVES

Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano, Capacitación Laboral, Emprendimiento Empresarial, Currículo, experiencia sistematizada, Evaluación

INTRODUCCIÓN

Existen diversas definiciones acerca del concepto de capacitación laboral, las cuales varían según el contexto y desarrollo de la sociedad, pero siempre van encaminadas a un mismo objetivo, el cual es enseñar un arte u oficio a poblaciones, grupos y sujetos, permitiendo mejorar las oportunidades de empleo en un país. Por ejemplo, en Colombia según la ley 115 de 1994 es considerado como Educación para el trabajo y el

Desarrollo Humano, aquel proceso educativo que permite la vinculación del ciudadano al ámbito laboral, contribuyendo al conocimiento y fortalecimiento de sus habilidades sociales, culturales y ocupacionales. Por lo tanto estos programas de Educación para el trabajo están expandidos por todo el país, planteando alternativas viables que permitan mejorar la calidad de vida de los Colombianos.

De acuerdo a esta necesidad hay instituciones delegadas por el Estado para responder a estos procesos de aprendizaje, una de ellas es el Sena que ofrece educación gratuita a los ciudadanos, a través de la formación técnica, tecnológica y complementaria orientada a actividades productivas y desarrollo empresarial, con el fin de contribuir al crecimiento económico y social del país.

Por lo tanto para la Organización El Minuto de Dios, de la que hace parte el Centro de Atención Social y Referenciación, está dentro de sus objetivos servir y promover el desarrollo integral de las personas más necesitadas, generando proyectos sociales y educativos que permitan mejorar la calidad de vida de la población vulnerable.

Para el cumplimiento de ese objetivo se desarrolló el programa de capacitación laboral, el cual surgió a partir del diagnóstico realizado el primer mes del año 2011, estableciendo la necesidad de identificar características de la población e intereses relacionados con los procesos de aprendizaje; Esta información se recolectó a través de una encuesta semi- estructurada y el análisis de la base de datos de la Institución; a su vez se inició el diseño del procedimiento de capacitación laboral en base al diagnóstico.

Al mismo tiempo que se está terminando de diseñar el proceso, iniciamos con la primera capacitación implementada dando respuesta a los intereses de la institución, de las trabajadoras sociales en formación y de la población que asiste al centro de atención; empezando en el mes de marzo del 2011 con el curso de panadería, pastelería y galletería complementándolo con el proceso de emprendimiento y la capacitación en Higiene y Manipulación, realizando seguimiento al grupo en cada una de las sesiones, incentivando la responsabilidad, el trabajo en equipo, la autonomía y la motivación con el curso. Así mismo se trabajó con el grupo de la capacitación

complementaria en servicio al cliente, mesa & bar y Etiqueta y protocolo, generando nuevas expectativas de capacitación.

Una vez implementada la etapa de ejecución del programa, se prosiguió a describir la experiencia vivida en el proceso, realizando un análisis de los aprendizajes recibidos por el grupo y las personas que conforman el equipo de trabajo, las dificultades presentadas tanto en la organización de las capacitaciones como en los conflictos evidenciados en los grupos de estudio.

Finalizando la sistematización de experiencias se logró concluir que las capacitaciones en un arte u oficio contribuyen al desarrollo ocupacional, personal y social de las personas, permitiendo involucrar procesos de aprendizajes para jóvenes y adultos que no cuentan con fácil acceso a la educación, sea por causas económicas o características específicas como el nivel educativo y la edad en la que se encuentran.

JUSTIFICACION

Se entiende por sistematización de experiencias, “el proceso teórico y metodológico, que a partir de la recuperación e interpretación de la experiencia, de su construcción de sentido y de una reflexión y evaluación crítica de la misma, pretende construir conocimiento, y a través de su comunicación orientar otras experiencias para mejorar las practicas sociales” (Carvajal B, Arizaldo, 2007, p.22)

A partir de la definición anterior, se pretende sistematizar la experiencia en el diseño e implementación del programa de capacitación laboral dirigido a los usuarios del Centro de Atención Social y Referenciación de la OMD, con el fin de evidenciar los conocimientos adquiridos, los aprendizajes y las dificultades que se presentaron durante la elaboración del programa y la implementación del mismo.

Por tanto, el actuar profesional del Trabajador Social, dentro de esta sistematización de experiencias es coordinar todo un proceso de conocimiento, reflexión y aprendizaje, partiendo de la construcción de un programa de capacitación y desarrollo para la población, gestionando alianzas o acuerdos con instituciones privadas o públicas que

apoyen el programa en el ámbito de formación para el trabajo, con el fin de ejecutar el proceso diseñado.

No obstante el trabajador social también contribuyó con el desarrollo de los grupos de capacitación desde sus conocimientos adquiridos durante su formación profesional y apoyándose en metodologías de trabajo social con grupos, a través del seguimiento realizado por cada una de las sesiones llevadas a cabo; comprobando el desempeño, la responsabilidad, la asistencia y los aportes que ha generado este proceso de capacitación a nivel, personal, grupal y social

Según Arizaldo Carvajal (2007), en su libro teoría y practica de la sistematización de experiencias, cita a María de Luz Morgan “sobre la importancia de sistematizar” por lo tanto; es importante sistematizar, puesto que permite “que otros profesionales, inmersos en realidades parecidas y enfrentando problemas similares, puedan aprender de nuestra experiencia, posibilitándoles no partir siempre de cero y no repetir los errores que podemos haber cometido, además de que permite a los profesionales en su acción enfrentar un riesgo y es el de caer en el activismo y la repetición mecánica de ciertos procedimientos...”.

Esta sistematización de experiencias del diseño e implementación del programa de capacitaciones laborales, en el campo de práctica profesional anteriormente mencionada, es importante puesto que genera conocimientos y aprendizajes para estudiantes en formación y profesionales a futuro, mas aún comprende la realidad en la que nos encontramos, además de mejorar la práctica y sobre todo da para reflexionar constantemente y de forma critica el proceso que se esta desarrollando

1. EXPERIENCIA SISTEMATIZADA

1.1 ANTECEDENTES

Al Centro de Atención Social asisten personas de diferentes sectores de Bogotá que generalmente se encuentran en estratos 1, 2 y 3 y además van en busca de suplir una necesidad inmediata, por lo tanto, solicitan orientación frente a la consecución de empleo, ayuda económica, psicológica y jurídica.

De acuerdo al registro diario que se lleva en el Centro de Atención Social, cuyo objetivo es llevar un compilado de asistencia, especificando; datos personales, tipo de población y el motivo de la visita a la oficina, se pudieron identificar las siguientes características y aquellas necesidades mas frecuentes que se reflejan en este proceso de análisis durante el mes de abril del 2011, donde asistieron 60 mujeres de las cuales son madres cabeza de hogar las que lideran el primer puesto, luego siguen las personas que se encuentran en situación de desplazamiento y de discapacidad y le sigue los jóvenes; a continuación especificare las características de cada grupo:

1. Las madres cabeza de hogar, son mujeres que por lo general no han terminado el bachillerato, tienen entre 2 a 4 hijos, su rango de edad esta entre los 25-45 años y se han desempeñado laboralmente en áreas de servicios generales, oficios varios, auxiliares de cocina y ventas.
2. Personas en situación de desplazamiento, para este grupo entran las familias y mujeres cabeza de hogar, el rango de edad esta entre los 35-50 años, tienen entre 2 a 6 hijos, no han culminado su bachillerato y su desempeño laboral, ha sido en oficios de aseo y construcción.
3. Jóvenes, entre hombres y mujeres que no tienen ninguna experiencia laboral, su rango de edad se encuentra entre los 18-22 años, la mayoría no tiene hijos y todos han culminado el bachillerato, de esa manera las ofertas de empleo para esta población, es en el área de ventas, de impulso y de Call Center.

De acuerdo a lo anterior se han podido identificar dos necesidades principales, primero la carencia de empleo y además no calificado que genera la falta de recursos económicos para satisfacer la necesidades de cada persona y segundo la necesidad de capacitación para las personas en un arte u oficio, que ayude a ubicarse en el ámbito laboral y permita un empleo calificado y digno. De ahí la necesidad de diseñar un programa especializado en el área de capacitación y desarrollo para toda la población en general, que permita fortalecer destrezas y habilidades, para ingresar al mundo laboral.

Así mismo, para fundamentar el diagnóstico, se diseñó una encuesta con el propósito de contribuir a la caracterización de los usuarios e identificar intereses y capacidades de los mismos, para poder diseñar el programa de capacitación y gestionar alianzas con entidades de apoyo en el tema.

Por lo tanto la encuesta aplicada nos arrojo los siguientes resultados:

TABLA 1 Género de los usuarios del Centro de Atención Social DIFICULTAD

SEXO	FRECUENCIA
HOMBRES	10
MUJERES	10
TOTAL	20



El gráfico anterior establece que tanto mujeres como hombres asisten al Centro de Atención Social en una semana arrojando resultados equitativos.

TABLA 2. Localidad a la que pertenecen los usuarios del Centro de Atención Social.

LOCALIDAD	FRECUENCIA	%
CIUDAD BOLIVAR	1	5,0%
KENNEDY	2	10,0%
ENGATIVA	6	30,0%
SUBA	5	25,0%
BOSA	3	15,0%
PUENTE ARANDA	1	5,0%

USME	2	10,0%
TOTAL	20	



El grafico establece que los usuarios del Centro de Atención Social en su mayoría se encuentran en la Localidad de Engativa con un porcentaje del 30%, lugar en donde esta ubicada la Corporación El Minuto de Dios y suba con el 25%, el 45% restante pertenece a Localidades en el sur y occidente de Bogotá, como ciudad Bolívar, Kennedy, bosa, Usme y Puente Aranda.

TABLA 3. Personas con quien convive los usuarios del Centro de Atención Social

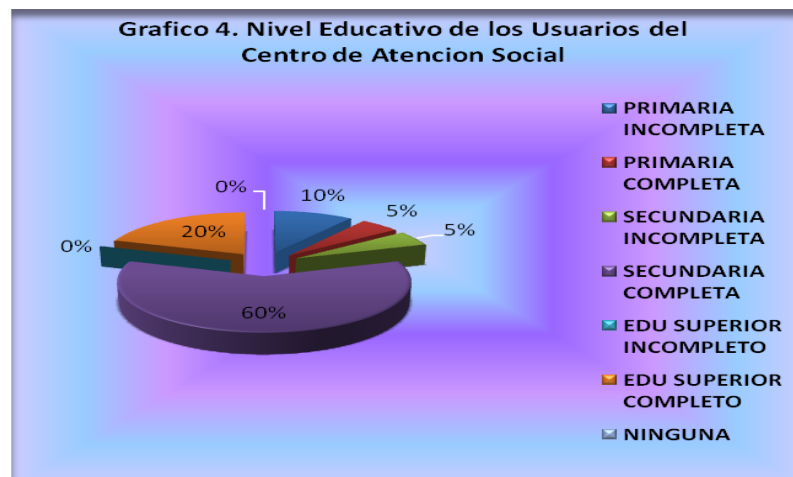
Personas con quien convive	FRECUENCIA	%
Esposo/a e Hijos/as	6	30%
Hijos/as	10	50%
Parientes	4	20%
TOTAL	20	



La grafica establece que la mayoría de los usuarios que se acercan al Centro de Atención Social, conviven con sus hijo/as evidenciado en un porcentaje del 50%, luego le sigue el 30% de las personas que conviven con la pareja y sus hijos, siendo esta una familia Nuclear y por ultimo el 20% de los usuarios convive con sus parientes.

TABLA 4. Nivel Educativo de los usuarios del Centro de Atención Social

NIVEL EDUCATIVO	FRECUENCIA	%
PRIMARIA INCOMPLETA	2	10,0%
PRIMARIA COMPLETA	1	5,0%
SECUNDARIA INCOMPLETA	1	5,0%
SECUNDARIA COMPLETA	12	60,0%
EDU SUPERIOR INCOMPLETO	0	0%
EDU SUPERIOR COMPLETO	4	20,0%
NINGUNA	0	0%
	20	



El anterior grafico indica que los usuarios del Centro de Atención Social, poseen la secundaria completa evidenciado en un 60%, el 20 % tiene estudios en la Educación superior y el 20% restante tiene la primaria incompleta y la secundaria incompleta; a pesar de que el porcentaje es bajo en cuanto a la primaria y la secundaria incompleta, en los meses anteriores este porcentaje creció en un 30% según el programa de Empleo.

MERCADO LABORAL EN BOGOTA 2011

Por otro lado, se realizo un análisis del Mercado Laboral en Bogotá con el fin de identificar el campo que mas estaba solicitando personal, para de esta manera confrontar las dos partes, es decir, los resultados de los estudios llevados a cabo en la Secretaria de Desarrollo Económico y los intereses de los usuarios en el tema de capacitación laboral.

Tomando como referencia los diferentes estudios e informes de economía del presente año, se pretende efectuar un análisis que permita focalizar los campos y actividades que mas requieren personal dentro de las empresas, con el fin de obtener una clara idea del mercado laboral en Bogotá, que oriente y guie la formación a futuro dentro del programa de capacitación laboral, con el animo de generar una vinculación laboral y empresarial, para ello se tuvo en cuenta los tres principales sectores que presentan gran auge dentro de las ofertas laborales prescritas en los informes y boletines expuestos por la secretaria de Desarrollo Económico.

Determinando de esta manera que durante el periodo del 2011, las ofertas laborales tuvieron un alto crecimiento en las áreas de comercio, hoteles y restaurantes, generando la mayor parte de oportunidad laboral para las personas residentes en la ciudad de Bogotá y en las ciudades aledañas, posteriormente se encuentra el área de servicios, finalizando con el campo de industria manufacturera. (Secretaria de Desarrollo Económico (2011). El comportamiento del Mercado Laboral y la Experiencia de Bogotá).

“Lo que determina, que el 80% de nuevos puestos de trabajo instaurados en la capital, fueron creados por comercio, hoteles y restaurantes, servicios e industria manufacturera. Es decir que durante el trimestre analizado, esta fue la rama de actividad económica que genero mas empleo, puesto que aportaron respectivamente el **27,7%** , **23,2** %, y el **17,0%** del total de los nuevos empleos, de esta forma, 8 de cada 10 fueron creados por alguno de estos tres sectores”.

Vale la pena resaltar que el sector industrial que suele garantizar empleo de calidad, aumento por noveno periodo consecutivo. De esta manera se determino que para el año 2011 el programa de capacitación manejaría el ámbito de Hotelería y Turismo enfocado hacia la preparación de alimentos y atención al cliente.

- **ACTORES PARTICIPANTES**

En el año 2011, se inicio el programa de capacitaciones laborales, llevando a cabo 2 procesos complementarios, el primero es en el área de alimentos y el segundo en el área de atención al cliente, todos enmarcados en el campo de Hotelería y Turismo. Así mismo complementamos las capacitaciones con un proceso de Emprendimiento Empresarial, para las personas que decidieran iniciar su negocio y trabajar de manera independiente. Es decir, que en total fueron 11 capacitaciones realizadas.

Por consiguiente, los grupos que hicieron parte del programa de capacitaciones laborales, están conformados de la siguiente manera. Para el primer proceso complementario en el área de alimentos se contó con un grupo base de 25 a 30 personas en cada módulo realizado, donde ingresaban nuevos participantes o desertaban otros por motivos personales, de salud o laborales. Estos grupos se caracterizaban porque la mayoría de personas que lo conformaban eran mujeres en edades entre los 17 y los 60 años, siendo en su gran mayoría madres solteras. No obstante los hombres también participaron en el proceso, en edades entre los 19 y los 73 años, liderado más que todo por los jóvenes en donde su objetivo era crear empresa y aprender en esa área para fortalecer su negocio.

Como el programa se encuentra ubicado en la localidad de Engativa, de las 69 personas que asistieron al proceso, 35 viven en los barrios de la localidad y el restante se encuentra en otros sectores de Bogotá, como Bosa, Ciudad Bolívar, Suba y Kennedy, por lo tanto estas personas pertenecen a los estratos 2 y 3.

Por otro lado, se encuentra el segundo proceso en el área del servicio al cliente, en donde para cada módulo realizado el grupo fue el mismo, solo desertó una persona por motivos laborales y estaba conformado por 13 mujeres y 4 hombres, en edades entre los 17 y 55 años ubicados en la localidad de Engativa o sectores aledaños como suba.

Una de las características del grupo era que la gran mayoría se encontraba desempleada y estaba en busca de oportunidades para mejorar su perfil ocupacional y de esta manera aumentar las posibilidades de ubicarse laboralmente, sobre todo las mujeres del grupo, ya que son madres solteras y necesitan mejorar la calidad de vida de su familia.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 OBJETIVO GENERAL

Identificar aprendizajes y procesos en el diseño e implementación del programa de capacitación laboral dirigido a los usuarios del Centro de Atención Social y Referenciación de la Corporación El Minuto de Dios con el propósito de cualificar el currículo de los usuarios, a través de alianzas institucionales.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Diseñar el procedimiento de capacitación para beneficiarios externos, mediante los parámetros internos de calidad de la Corporación El Minuto de Dios, con el fin de conocer y exponer el proceso que se debe llevar a cabo antes, durante y después del desarrollo de la capacitación.
- Identificar y crear alianzas con instituciones públicas o privadas que apoyen los programas de formación para el empleo y/o emprendimiento empresarial; para generar procesos de aprendizaje y contribuir al desarrollo humano de la población que asiste al Centro de Atención Social y Referenciación.
- Fortalecer las habilidades laborales y empresariales de la población usuaria del Centro de Atención Social y Referenciación, a través de un arte u oficio que permita aumentar las posibilidades de empleo y cualificar su perfil ocupacional.

2. MARCOS DE REFERENCIA

2.1 MARCO CONTEXTUAL

2.1.1 EL EMPLEO EN BOGOTÁ

Bogotá es una ciudad llena de historia, caracterizada por ser la más grande de Colombia y con mayor oportunidades para mejorar la calidad de vida, en ella se encuentran distintos lugares para la recreación, la educación y el fomento de la cultura. En el centro de la ciudad se pueden encontrar las diferentes instituciones públicas y financieras, además de que este fue el sector eje del desarrollo de toda nuestra historia bogotana. (Bogotá una ciudad Andina (n.d). Extraída el 30 de septiembre 2011 desde <http://www.bogota.gov.co/portel/libreria/php/01.270701.html>)

Según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) actualmente Bogotá cuenta aproximadamente con 7.467.804 millones de habitantes; además está compuesta por 20 localidades y cada una con sus respectivos barrios.

En cuanto al desarrollo económico y laboral de los ciudadanos bogotanos se han tomado como referencia estudios de la Secretaría de Desarrollo Económico en cuanto al mercado laboral, la demanda y oferta de empleos durante los últimos 5 años.

“La economía Bogotana viene mostrando en los últimos años una interesante potencialidad de creación de empleo, circunstancias que las políticas de empleo deben aprovechar para resolver algunos de los problemas del mercado laboral y en especial el desempleo y la precariedad del empleo existente”. (Secretaría de Desarrollo Económico et al., 2006)

Por otro lado la buena evolución del mercado de trabajo de Bogotá, se ha traducido en un descenso de la tasa de desempleo, que paso del 16.7 % en 2000 a un 11% para el primer trimestre de 2006. Sin embargo en la ciudad persisten deficientes niveles de calidad de empleo, en términos de informalidad y subempleo aunque no desde el punto de vista de los ingresos de la población ocupada, que se han mantenido o aumentado ligeramente en términos reales. (Secretaría de Desarrollo Económico et al., 2006)

No obstante, Bogotá posee el mayor nivel de ocupación (64,6%), y la tercera menor tasa de desempleo (9,2%). De esta manera durante lo corrido del año el Distrito Capital ha registrado una tasa promedio de desempleo de 10,1%, lo que generó 290 mil puestos de trabajo y el responsable fue el sector industrial con un porcentaje de 42.6% (Boletín del Mercado Laboral <SDE>, 2011, pp.1)

A manera de resumen, se puede afirmar que con la inversión directa de la Administración Distrital se logró producir un importante efecto contra-cíclico en la ciudad, consistente en un gran esfuerzo por incrementar la inversión en el piso del ciclo año 2009 y en el año 2010, en la etapa de recuperación económica, un gran esfuerzo por mantener los niveles de inversión y generación de empleo. (SDE, 2011, pp. 3)

Además hay que tener en cuenta que mientras en Colombia se frenó el ritmo de crecimiento de la oferta laboral durante gran parte del año 2010, después de un 2009 caracterizado por un aumento significativo en el número de personas que entraron al mercado de trabajo, en Bogotá se aceleró durante todo el segundo semestre. (SDE, 2011, pp. 4)

2.1.2 LOCALIDAD DE ENGATIVA¹

La localidad de Engativa se encuentra ubicada en la zona occidental de la ciudad, limita, al norte, con el río Juan Amarillo que la separa de la localidad de Suba; al sur, con la avenida El dorado y el antiguo camino de Engativa que la separan de la localidad de Fontibón; al oriente, con la avenida calle 68 y las localidades de Barrios Unidos y Teusaquillo, y al occidente, con el río Bogotá y el municipio de Cota.

Engativa es una localidad que se distingue por tener sectores en el área de servicios, comercio e industria, así mismo dentro de los barrios con los que cuenta Engativa, se encuentra el del Minuto de Dios, fundado por el Padre Rafael García Herreros. Una de

¹ Secretaria de Planeación (2009). Conociendo la Localidad de Engativa. Bogotá, D.C.

sus características es que es una zona residencial, pero a lo largo de los años también se caracteriza por ser un sector dedicado al comercio, incluso, el censo del 2005 realizado por el DANE, dice que en la localidad de Engativa “por actividad económica, el sector comercio tiene 4.071 establecimientos ubicados en viviendas y 10.079 en unidades independientes”, es decir que al ser la localidad también un sector residencial hace que la mayoría de las personas pongan su negocio dentro de su vivienda, generando bajos costos.

Así mismo, se toman los resultados de la encuesta realizada por el DANE; de calidad de vida del 2007 en donde especifica que la población en edad para trabajar en la Localidad de Engativa es de 669.418, la cual equivale al 12.0% del total de dicha población en la ciudad. De 334.658 personas ocupadas en Engativa, el 85.3% se encuentra vinculada de manera permanente, siendo la séptima localidad con mayor porcentaje de la población empleada de esta forma; mientras que el 13.0% es ocasional y el restante 1.7% de manera estacional.

Por otra parte, la localidad de Engativa en su plan de desarrollo económico, social, ambiental y de obras públicas, 2009-2012, planea una serie de programas enfocadas a cumplir los objetivos que se proponen y uno de esos es el apoyo a los ciudadanos para fortalecer o crear su negocio a través de programas de Emprendimiento y generación de ingresos. Por esto actualmente se llevan a cabo ferias y actividades enfocadas al ámbito empresarial, beneficiando especialmente a las mujeres y madres cabeza de hogar; de esta manera la alcaldía de Engativa lanzó el 06 de septiembre del 2011 el proyecto de Emprendimiento llamado “Fortalecimiento de la red de mujeres productoras”, pensando en el desarrollo personal, empresarial y colectivo de esta población. (Alcaldía de Engativa, 2011 Extraído el 08 de Septiembre 2011 desde <http://www.engativa.gov.co/noticias/59-noticias-2011/725-alcaldia-de-engativa-lanzo-proyecto-de-emprendimiento-para-las-mujeres>)

2.2 MARCO INSTITUCIONAL

2.2.1 ORGANIZACIÓN EL MINUTO DE DIOS (Corporación El minuto de Dios. (n.d).
Extraído el 01 de abril de 2011 desde <http://www.minutodedios.org/quienes-somos>)

La Organización Minuto de Dios es una entidad no gubernamental, sin ánimo de lucro Ubicada en Colombia, Fundada por el Padre Rafael García Herreros en 1955 y surgió para dar respuesta a la necesidad de desarrollo de las comunidades más pobres y la atención a poblaciones vulnerables de todo el país.

La organización Minuto de Dios trabaja por el desarrollo integral de las personas y las comunidades, en busca de una sociedad justa, fraternal, tolerante y pacífica, a partir de la generación de modelos de promoción social.

Dentro de la Organización El Minuto de Dios se manejan diferentes dependencias, esta la Corporación Educativa Minuto de Dios, la Corporación Universitaria El Minuto de Dios, la Corporación Industrial El Minuto de Dios, la Emisora y La Corporación El Minuto de Dios donde se enmarca la experiencia a sistematizar.

Por esto; las líneas de acción de la Corporación El Minuto de Dios, es el desarrollo social; la educación y formación para el trabajo, financiación social y vivienda e infraestructura.

De esta manera los resultados que ha mostrado la Corporación El Minuto de Dios a través de 53 años de servicio, es la entrega que ha realizado de 530000 casas a familias vulnerables; 100000 familias atendidas en situación de desplazamiento en los últimos 10 años y 4578 personas beneficiadas en programas de generación de ingresos.

- **CENTRO DE ATENCION SOCIAL Y REFERENCIACION**

Dentro de los programas que tiene la Corporación El Minuto de Dios, está el Centro de Atención Social y Referenciación, que ofrece a las comunidades de bajos recursos económicos, oportunidades de mejorar sus condiciones de vida mediante el desarrollo de programas de Formación para el Empleo y Capacitación laboral, permitiendo

obtener un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes dirigido a desarrollar destrezas, que les posibiliten las competencias necesarias para organizar su propia unidad productiva. Además el Centro cuenta con profesionales en formación y profesionales expertos en el área de Trabajo Social, jurídica y psicológica.

Esta labor se realiza en ciudades como: Ecoparque en Bogotá, Talita Cumi en Medellín, Teresa Pizarro de Angulo en Cartagena, Rafael García Herreros en Sincelejo y El Centro de Desarrollo Integral Minuto de Dios en Montería.

2.3 MARCO NORMATIVO

Las políticas que apoyan a la estructura de esta propuesta de Intervención, son aquellas que tiene que ver con el desarrollo del ser humano, el desarrollo económico y el tema de capacitación y desarrollo laboral, dentro del marco Distrital y Nacional.

Dentro de las leyes Nacionales se encuentra la Constitución Nacional de Colombia, que contempla en sus artículos 54 y 67, la responsabilidad que tiene el Estado en cuanto a los temas de Educación y capacitación laboral para los ciudadanos, donde permita generar espacios de participación, aprendizaje, conocimiento, garantizando sus derechos y contribuyendo al desarrollo integral del ciudadano.

2.3.1 PLAN DE DESARROLLO ECONOMICO, SOCIAL, AMBIENTAL Y DE OBRAS PUBLICAS PARA BOGOTA, D.C., 2008-2012 “BOGOTA POSITIVA PARA VIVIR MEJOR”

Según este plan de desarrollo, en los artículos 2, 7 y 15, contempla 3 puntos importantes:

1. Principios de política pública:

- a. Desarrollo Humano, donde el gobierno garantiza el desarrollo de capacidades y oportunidades de las personas para el ejercicio de su libertad humana
- b. Desarrollo Económico. “La acción pública se orientara al fomento del crecimiento económico, a través de los arreglos institucionales necesarios para

generar un adecuado clima de negocios de diferente escala que permita mejorar el tejido productivo de la ciudad”.

2. Alternativas productivas para la generación de ingresos para las poblaciones vulnerables. Lo que se pretende con este programa es mejorar las potencialidades de la población, especialmente mujeres y jóvenes, que les permita generar ingresos.
3. Fomento para el desarrollo económico, es un programa para toda la ciudad que pretende “generar condiciones favorables para la creación y desarrollo de alternativas productivas y el fortalecimiento empresarial, mediante la puesta en marcha de esquemas de financiación que fomente la generación de ingresos y oportunidades de empleo y la promoción de capacidades y las potencialidades de las personas en consonancia con la dinámica productiva y laboral de la ciudad”.

2.3.2 PLAN DE DESARROLLO ECONOMICO, SOCIAL, AMBIENTAL Y DE OBRAS PÚBLICAS PARA ENGATIVA 2009-2012 “ENGATIVA POSITIVA: PARA VIVIR MEJOR”

El Plan de Desarrollo de la localidad de Engativa señala en el capítulo III específicamente en sus artículos 15, 16 y 17 la construcción de una localidad con visión de futuro y preservación del ambiente; donde se produzca conocimiento, se genere ingresos para los ciudadanos desde una perspectiva competitiva y productiva afianzando el capital social y la distribución de la riqueza. Por otro lado uno de sus propósitos es “Disminuir las brechas tecnológicas y de conocimiento para afianzar el perfil competitivo de la Localidad” a partir del “desarrollo de la actividad tecnológica, científica e innovadora para la localidad, además de promover el emprendimiento, fortalecimiento y competitividad empresarial”.

Ante esta responsabilidad que le compete a la localidad de Engativa y lo que pretende realizar en el área de emprendimiento empresarial y formación para el empleo ha

creado 3 programas que responden a estos temas, esos programas están contemplados en el artículo 18 del Plan de Desarrollo de Engativa en el capítulo mencionado anteriormente; estos son:

1. Fomento para el Desarrollo Económico: Este programa pretende potenciar las competencias de los ciudadanos a través de la formación para el trabajo y el fortalecimiento empresarial, permitiendo generar oportunidades de empleo y de financiamiento.

2. Bogotá sociedad del conocimiento: Engativa: Pretenden que la sociedad se embarque en los ámbitos de las tecnologías, la investigación y la innovación para contribuir al desarrollo económico y social de la localidad.

3. Bogotá competitiva e internacional Engativa: Convertir a la localidad en un sitio donde se desenvuelva el ámbito económico y permita generar situaciones de inversión, generando competitividad en los diferentes sectores de la ciudad y de la localidad.

2.3.3 LEY 1064 DE 2006. POR LA CUAL SE DICTAN NORMAS PARA EL APOYO Y FORTALECIMIENTO DE LA EDUCACION PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO ESTABLECIDA COMO EDUCACION NO FORMAL EN LA LEY GENERAL DE EDUCACION.

En esta ley el artículo 1 y 2 contemplan los beneficios que tienen los programas de educación para el trabajo por medio del Estado, además del cambio que actualmente se le atribuye al significado de educación no formal.

Artículo 1. Se refiere al reemplazo de la denominación de educación no formal por educación para el trabajo y el desarrollo humano.

Artículo 2. El Estado reconoce la Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano como factor esencial del proceso educativo de la persona y componente dinamizador en la formación de técnicos laborales y expertos en las artes u oficios. En consecuencia

las instituciones y programas debidamente acreditados, recibirán apoyo y estímulo del Estado, para lo cual gozaran de la protección que esta ley les otorga.

No obstante en el artículo 5 y 7, se señala que los certificados expedidos por las instituciones acreditadas como de “Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano”, serán válidos para acceder a un empleo público en el nivel técnico o tecnológico.

2.3.4 LEY 115 DE 1994. LEY GENERAL DE EDUCACIÓN.

En su artículo 1 y 2 señala que forma parte del servicio educativo, la educación informal y la educación no formal, además esta ley en su artículo 36 y 37 señala que es educación no formal y la finalidad de la misma, terminando con el artículo 38 que señala las capacitaciones en un arte u oficio para la población.

Artículo 1. La educación es un proceso de gestión permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, sus derechos y de sus deberes.

Artículo 36 y 37. Es la que se ofrece con el objeto de complementar; actualizar; suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos. Su finalidad es promover el perfeccionamiento de la persona humana, el conocimiento y la reafirmación de valores nacionales, la capacitación para el desempeño artesanal, artístico; recreacional, ocupacional y técnico, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria.

Artículo 38. En las Instituciones de educación no formal se podrán ofrecer programas de formación laboral en artes u oficios, de formación académica y en materias conducentes a la validación de niveles y grados propios de la educación formal.

- **EL MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL EXPIDIÓ EL DECRETO 1120 DE 1996**, donde señala al Sena como el responsable de liderar la creación de un Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, donde se garantice la calidad,

cobertura, eficacia y pertinencia; para que desde este ámbito formativo se generen procesos de educación duraderos.

- **DECRETO NUMERO 2020 DE 2006. POR MEDIO DEL CUAL SE ORGANIZA EL SISTEMA DE CALIDAD DE FORMACION PARA EL TRABAJO.**

En el capítulo I de este decreto define que la formación para el trabajo es un “proceso educativo formativo, organizado y sistemático, mediante el cual las personas adquieren y desarrollan a lo largo de su vida competencias laborales, específicas o transversales, relacionadas con uno o varios campos ocupacionales, que le permiten ejercer una actividad productiva”.

Luego en su Capítulo II específicamente en el artículo 2 señala que el Sistema de Calidad de la Formación para el Trabajo SCAFT, es un “conjunto de mecanismos de promoción y aseguramiento de la calidad, orientados a certificar que la oferta de formación para el trabajo cuenta con los medios y la capacidad para ejecutar procesos formativos que respondan a los requerimientos del sector productivo”. Por esto el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA es el responsable de mantener actualizado un sistema de información, en el ámbito de la formación para el trabajo y aprendizaje que lo pondrá al servicio del SCAFT.

2.4 MARCO TEORICO-CONCEPTUAL

Para el desarrollo de esta propuesta es importante identificar aquellos conceptos que hacen parte de la sistematización a realizar y la soportan de manera teórica, siendo la base esencial para el progreso y la identificación del trabajo, por lo tanto primero hay que entender y conocer que es la educación, como proceso, concepto y definición, luego se abarcará el tema de la educación para el trabajo y el desarrollo humano y todas las connotaciones que tiene, las cuales siempre van a un mismo objetivo; luego se hablara del desarrollo humano como parte fundamental del desarrollo de nuestra sistematización enfocado a las competencias laborales para lograr un bienestar social, además de definir el concepto de emprendimiento empresarial ya que son uno de los objetivos del programa y por ultimo se hablara de la labor del Trabajador Social, su proyección y su trabajo con grupos.

Determinar un significado de la educación es complejo, ya que este tema es bastante amplio y su conceptualización esta enmarcada desde diferentes posturas, puesto que tiende a tomarse como un proceso pedagógico donde el educando recibe la información, la memoriza y la aprende. Por eso no hay un concepto único que de respuesta a lo que se refiere la educación. Así que presentare tres concepciones que fundamentaran este tema.

Según el Ministerio de Educación de Colombia, la educación es el eje principal del ser humano para su realización en la sociedad como un ser autónomo e independiente, con capacidades, conocimientos y competencias laborales que le permitirán generar procesos de construcción personal y laboral.

La educación es considerada como pilar fundamental para el desarrollo económico - social del país y principal factor de competitividad de las exigencias que se presentan en el sector productivo, que generan nuevas demandas al sistema educativo, para que el nuevo talento humano apropie, comprenda y aplique conocimientos, desarrolle habilidades, aptitudes, destrezas y actitudes para las condiciones propias de desarrollo económico y social y las realidades del mercado internacional (Ministerio de Educación

2010, Formación para el Trabajo. Extraído el 25 Octubre 2011 desde <http://www.mineducacion.gov.co/1621/w3-article-236469.html>)

Por el contrario en su libro “capacitación y desarrollo de personal” Alfonso Silíceo define a la educación como “el proceso humano- social a través del cual se incorpora al ser humano (individuos, grupos y organizaciones) los valores y conocimientos de una sociedad dada. También se puede definir como el proceso social básico por el cual las personas adquieren la cultura de su sociedad”.

Jacques Maritain (citado en Silíceo, 1998) expresa lo siguiente; “la educación del hombre debe ser la preocupación del grupo social y preparar a la persona para que desempeñe en dicha sociedad el papel que le corresponde. Formar al hombre para que lleve una vida normal, útil y de servicio a la comunidad”

Ante esta postura es importante pensar que el ser humano, por simplemente el hecho de serlo es distinto, en formas de pensar, de sentir, de actuar, de expresarse en la sociedad y otras características que lo determinan como diferente a los demás, por esto en el tema de la educación la persona juega un papel muy importante, ya que es desde aquí donde empieza a interactuar y establecer relaciones sociales con otras personas, empieza a crear nuevas formas de pensamiento y a adquirir habilidades que le permitirán fortalecer aspectos personales. Además la educación genera conciencia en cuanto al reconocimiento del grupo social como parte de una sociedad.

En cambio, Paulo Freire en su libro pedagogía del oprimido plantea desde su concepción de la educación un método de alfabetización donde el sujeto es el que critica su realidad y la construye desde la dialéctica, generando de esta manera una conciencia de libertad, poder y pensamiento, es decir transformar desde una educación popular a los “marginados”, además llama a la educación actual como “bancaria”, la cual se refiere “al acto de depositar, de transferir, de transmitir valores y conocimientos a los educandos”(Freire.1977,p. 73-74). Es decir, una educación donde el educador es el que sabe, el que piensa, habla, es el sujeto del proceso y el que actúa, en cambio el

educando es el que escucha, no opina, no sabe, los que se adaptan y son objetos del proceso.

Entonces, la educación hace parte de la realización del ser humano, desde una comprensión e interpretación de su realidad, además de la capacidad de reconocerse a si mismo como educador y como educando al mismo tiempo según Freire; evitando caer en enseñanzas mecánicas y de repetición donde el sujeto no es sujeto sino que se convierte en objeto de su propia historia.

Entendido un poco que es la educación, nos enmarcaremos en el tema de la **Educación para el trabajo y el desarrollo humano** el cual también tiene diferentes definiciones que de alguna manera siempre se enfocan a un mismo objetivo, pues es también llamado formación para el trabajo y capacitación laboral, si definimos cada concepto podemos dar cuenta de la mayoría de similitudes que existen en los mismos.

El Estado Colombiano ante su responsabilidad con los ciudadanos, ve la necesidad de generar procesos educativos que permitan la vinculación al ámbito laboral; por esto se crea lo que se llama ahora Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (antes Educación No formal); que según la ley 115 de 1994 en su artículo 36 y 37 la define como un proceso educativo, organizado y coordinado con el fin de “complementar; actualizar; suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos. Su finalidad es promover el perfeccionamiento de la persona humana, el conocimiento y la reafirmación de valores nacionales, la capacitación para el desempeño artesanal, artístico; recreacional, ocupacional y técnico, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria”.

De igual manera, la **Formación para el Trabajo** enfoca sus objetivos hacia el desarrollo ocupacional del ser humano, ofreciendo las herramientas necesarias desde el campo educativo, para la consecución de un empleo o contribuir a la creación de empresa desde el ámbito empresarial. Dicho de otra manera, la formación para el trabajo “es el proceso educativo formativo, organizado y sistemático, mediante el cual las personas adquieren y desarrollan a lo largo de su vida competencias laborales,

específicas, relacionadas con uno o varios campos ocupacionales referidos en la clasificación Nacional de Ocupaciones, que le permiten ejercer una actividad productiva como empleado o emprendedor de forma individual” (Decreto 2020 de 2006 art. 1 punto 1.1).

A si mismo, se entiende que la **capacitación laboral** “consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una organización orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador”(Siliceo,1998,p.25), en este sentido se está hablando de capacitación de personal, pero se puede tomar ciertas características de esta definición para decir que es similar a lo que se esta trabajando en la sistematización, puesto que estamos capacitando a un grupo de personas externas de la organización, de las cuales se ha identificado una necesidad y para esto se construye y se planea acciones que permitan contribuir a esa situación, ofreciendo la oportunidad de generar procesos de aprendizaje, conocimiento y fortalecimiento de habilidades para un fin en especial; que es aumentar sus posibilidades de ingresar en el ámbito laboral o empresarial.

Vale decir que el concepto de capacitación consta de tres aspectos en particular según Alfonso Silíceo, primero es la “capacitación para hacer” y se refiere a “el desarrollo de las aptitudes y habilidades para poder actuar sobre las cosas, es la capacitación que se distingue por tener características cuantificables y resultados inmediatos” (Siliceo,1998, p.5)

Aparte se encuentra la “capacitación para llegar a ser”, la cual está orientada hacia el desarrollo del ser humano en cuanto a sus aspectos personales y espirituales, es decir, apoya al reconocimiento de si mismo, de sus habilidades y capacidades personales y a la identificación y conciencia de su personalidad.

Por ultimo está la “capacitación para hacer y llegar a ser”, se caracteriza por desarrollar un proceso de aprendizaje en una actividad específica, pero también por el desarrollo del hombre como individuo y como ser social.

Dicho de otra manera, la educación para el trabajo y el desarrollo humano, la formación para el trabajo y la capacitación laboral tienen como objetivo, desarrollar habilidades y competencias en un arte u oficio desde un proceso educativo de aprendizaje que les permita a las personas aumentar sus posibilidades de empleo o proyectarse hacia la creación de empresa para entrar al mundo del mercado desde una posición independiente.

Así mismo, la educación para el trabajo en Colombia tiene como elemento fundamental el desarrollo del ser humano en todos sus aspectos sociales, culturales, políticos, económicos y ambientales, por lo tanto voy a presentar algunas concepciones acerca de esta temática que considero importante para entender la sistematización.

Como primera medida encontramos al Economista Chileno Max- Neef con su Libro desarrollo a Escala Humana (1998), donde este desarrollo “está sustentado en la satisfacción de las necesidades humanas fundamentales, en la generación de niveles crecientes de auto dependencia y en la articulación orgánica de los seres humanos con la naturaleza y la tecnología, de los procesos globales con los comportamientos locales, de lo personal con lo social, de la planificación con la autonomía y de la sociedad civil con el Estado”

Por consiguiente, para fundamentar la propuesta, Neef (1998), habla de tres elementos fundamentales. Uno son las necesidades humanas que se refieren a aquellas potencialidades y carencias del ser humano en lo personal y colectivo; por otro lado, los satisfactores que son “formas de ser, tener, hacer y estar de carácter individual y colectivo” y por ultimo los “bienes económicos, los cuales son aquellos objetos y artefactos que permiten afectar la eficiencia de un satisfactor, alterando así el umbral de actualización de una necesidad ya sea en sentido positivo o negativo”.

Por otro lado “Para las Naciones Unidas, el Desarrollo Humano hace referencia al desarrollo de los seres humanos en todos los estadios de la vida y consiste en una armoniosa relación entre personas, sociedad y naturaleza, que asegure el florecimiento

completo del potencial humano, sin degradar, arruinar o destruir la sociedad o la naturaleza” (Carvajal B, Arizaldo, 2009)

Arizaldo Carvajal nombra en su libro “desarrollo y postdesarrollo: Modelos y Alternativas”, a Julio Silva Colmenares en donde expresa lo siguiente “El Informe de Desarrollo Humano Global del PNUD correspondiente al año 2000, señala que el desarrollo humano incluye, además de algunos indicadores económicos y sociales, otras esferas de opciones como la participación, la seguridad, la sostenibilidad, las garantías de los derechos humanos, todas necesarias para ser creativo y productivo para gozar de respeto por si mismo, potenciación y una sensación de pertenecer a una comunidad. (Carvajal B, Arizaldo, 2009)

De acuerdo a lo anterior el objetivo del desarrollo humano es el progreso total de las capacidades y oportunidades de todas las personas, contribuyendo al reconocimiento de los derechos humanos para generar equidad, sostenibilidad y potenciación de competencias, no solo en el ámbito económico sino también en lo político, cultural y social.

Teniendo en cuenta los anteriores conceptos considero necesario hablar también de lo que se refiere las competencias laborales, puesto que ha sido parte fundamental del proceso educativo que se ha ido generando durante la sistematización.

“Tener una competencia es usar el conocimiento para aplicarlo a la solución de situaciones nuevas o imprevistas, fuera del aula, en contextos diferentes y para desempeñarse de manera eficiente en la vida personal, social, intelectual, ciudadana y laboral”.

Según el Ministerio de Educación Nacional hay dos tipos de competencias laborales, las generales y las específicas; por lo tanto las competencias laborales generales son aquellas habilidades, destrezas y valores que le permite al ser humano utilizar en su espacio laboral, pero también desarrollar esas habilidades para bien personal y con su entorno social.

Por otra parte, están las competencias laborales específicas, que se refiere a adquirir aquellas habilidades, conocimientos y desarrollo de sus capacidades pero en una ocupación determinada, es decir, a través de las instituciones encargadas de brindar educación superior, técnica o cursos complementarios que le permitan a la persona poder saber, hacer y actuar enfocadas en el ámbito laboral o empresarial.

La OIT define el concepto de competencias laborales refiriéndose a “la capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada.” Es decir, como habíamos dicho anteriormente, son habilidades y destrezas que se adquieren en un proceso educativo, pero en una ocupación determinada, fortaleciendo esa área para el ámbito laboral.(Competencias laborales (s.f) Extraído el 31 de Octubre 2011 desde http://cmap.upb.edu.co/rid=1133967433770_979963846_282/Competencias%20Laborales%20OIT.pdf)

Entonces el término de competencias laborales, es la adquisición de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes de las personas a través del proceso educativo que inicia desde la primaria pero no tiene un fin determinado, pues en la vida cotidiana se van aprendiendo cosas nuevas que van enriqueciendo la vida personal y laboral del ciudadano.

Dentro de este mismo marco de educación y competencias laborales, es importante no dejar de lado el tema de **emprendimiento empresarial**, puesto que este viene siendo un proceso de independencia y autogestión para el desarrollo de la persona dentro de un mercado laboral competitivo y con un gran porcentaje de personas desempleadas, por ende se toma como referencia la siguiente definición para darle mas claridad al concepto “emprendimiento es el desarrollo de un proyecto que persigue un determinado fin económico, social o político, entre otros y que posee ciertas características, principalmente que tiene una cuota de incertidumbre y de innovación” (Formichela, 2004, p. 3).

De acuerdo a lo anterior es necesario definir que es ser emprendedor, ya que no es lo mismo una persona que desee crear su empresa sin una percepción clara de lo que quiere y esta dispuesto a desarrollar para lograr ese objetivo, por lo tanto emprendedor es “una persona con capacidad de crear, llevar adelante sus ideas, de generar bienes y servicios, de asumir riesgos y de enfrentar problemas” (Formichela, 2004, p. 4). A su vez una persona emprendedora es innovadora en cuanto a lo que va a mostrar al mercado, puesto que necesita de mucha creatividad para que lo que va a vender sea útil, viable y diferente los otros productos que ya existentes.

Con el fin de contextualizar la sistematización, se habla de trabajo social como la profesión encargada de crear, diseñar y gestionar proyectos sociales contribuyendo al desarrollo del ser humano y de la sociedad, generando procesos de participación colectiva y transformaciones en el bienestar de las personas, familias, comunidades, grupos entre otros, por lo tanto; según el Código de Ética Profesional de los Trabajadores Sociales en Colombia, se entiende por Trabajo Social, la profesión ubicada en el campo de las Ciencias Sociales y Humanas, que interviene en procesos y proyectos relacionados con las Políticas de Bienestar y Desarrollo Humano y Social, teniendo como fundamento los meta criterios de la Democracia: Bien Común, Justicia y Libertad.

Haciendo distinción a la referencia anterior, “En el trabajo social se entiende que el **bienestar social** no es la solución de un problema individual sino de la aspiración de una sociedad que compromete niveles de decisión mucho más complejos que atañen al campo político, social y económico”. (Rosas, P. Margarita 2008). Es decir, el actuar del profesional esta proyectado para contribuir en el ámbito social, pero no se puede caer en el error de decir que solo el Trabajador Social hace parte de este ámbito, pues también se encuentra contribuyendo en planes económicos, culturales, políticos y ambientales que permiten generar un bienestar social, para la sociedad.

TRABAJO SOCIAL CON GRUPOS

Según María Teresa Gnecco (2005) un grupo “ se puede definir como dos o mas personas que se reúnen, interactúan y tienen un objetivo en común”...”la interacción entre las personas y el objetivo común son las condiciones específicas que hacen que un numero de personas se consideren como grupo”.

Por otro lado Yolanda Contreras (2003) dice “todo ser humano forma parte de diversos grupos: familiares, religiosos, laborales, recreativos, etcétera; y todo grupo se compone de dos o mas individuos, ligados por intereses comunes que interactúan para lograr un objetivo”.

No obstante, aunque cada autor expresa sus definiciones de grupo algo similar, en lo que se trata de hablar de Trabajo Social con grupos, María Teresa Gnecco se refiere a lo siguiente: “Son objetivos del Trabajo social con grupos, el desarrollo, el cambio y la mejoría”. Para Yolanda Contreras, “es un método de educación socializante en que se refuerzan los valores de individuo, ubicándolo en la realidad social que lo rodea para promover su cooperación y responsabilidad en una acción integradora en el proceso de desarrollo”.

2.5 METODOLOGIA

La metodología de Intervención de Trabajo Social utilizada en esta sistematización, esta basada en las cartillas elaboradas por estudiantes y docentes de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca específicamente de la Facultad de Ciencias Sociales. Por lo tanto se llama “Metodología de Intervención colectiva: la acción con grupos y comunidades”, y tiene como etapas las siguientes:

1. **Problema social o demanda:** se refiere al punto de partida de el actuar profesional, por lo tanto para identificar la dificultad que se estaba presentando con los Usuarios del Centro de Atención Social y Referenciación, en cuanto al tema de capacitación, se decidió explorar la base de datos del Programa de Empleo, como también se llevaron a cabo 20 encuestas para determinar la necesidad de capacitación.

2. **Análisis de la Situación:** al haber recolectado toda la información acerca de las dificultades que se presentaban en el Centro de Atención Social en cuanto al tema de capacitación, se realizó un análisis de cada uno de los elementos de información, evidenciando aquellas causas y consecuencias que generaban la necesidad de crear un proceso de aprendizaje para los usuarios.

3. **Evaluación Preliminar y Operativa:** Esta fase permitió evidenciar la necesidad de diseñar e implementar un programa de capacitación laboral que fortaleciera las habilidades laborales y empresariales de los usuarios a través de un arte u oficio.

4. **El Proyecto de Intervención:** Por lo tanto en el primer periodo del año 2011 se diseñó el programa de capacitación Laboral, analizando el mercado laboral de Bogotá, para argumentar el curso a realizar.

5. **Ejecución del Proyecto:** Para esta fase, a medida que iba diseñando el programa, entonces gestionaba alianzas con el Sena para que apoyara los procesos de aprendizaje.

6. **Evaluación de los Resultados:** De manera general, el programa fue un gran éxito durante el año 2011, se llevaron a cabo 13 capacitaciones en el área de Hotelería y Turismo, contando con la participación de 25 a 30 personas en cada curso.

Las evaluaciones aplicadas al grupo en cada sesión, permitieron dar como resultado el cumplimiento de los objetivos en cuanto al fortalecimiento de las habilidades laborales y empresariales de los usuarios ya que la mayoría de las personas tienen contempladas entre sus expectativas crear un negocio para el sostenimiento de su familia y ser independientes.

De esta misma manera; para el trabajo con grupos se tomó como referencia a Yolanda Contreras con su metodología de trabajo social con grupos, contando con las siguientes fases para el desarrollo del mismo.

- **FORMACIÓN**

En esta etapa de formación, la trabajadora social primero realiza un diagnóstico acerca de las necesidades de capacitación de las personas que asisten al Centro de Atención Social y Referenciación, tomando como soporte el registro de atención diaria del Centro y las encuestas diseñadas, aplicadas y analizadas por el trabajador social, con el fin de determinar cual es la mayor demanda de capacitación e identificando otras variables como su nivel de estudios, ocupación, personas a cargo, estrato, ingresos mensuales entre otros datos que aportaban a la construcción del diagnóstico. Por lo tanto se determinó que la mayoría de personas que asisten al Centro de Atención Social y Referenciación, por su nivel educativo y sus ocupaciones actuales necesitan capacitación en un arte u oficio que les permita mejorar su perfil ocupacional y aumentar las posibilidades de Empleo.

Luego de haber realizado el diagnóstico y determinar lo que se va a llevar a cabo, se procede a solicitar la capacitación con la entidad que estamos coordinando el proceso, en este caso el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, donde al recibir la respuesta ante nuestra solicitud, damos inicio a nuestra convocatoria de capacitación, abrimos inscripciones y vamos conformando el grupo.

De acuerdo a lo anterior, la motivación que utilizamos para crear el grupo fueron los carteles alusivos, donde se diseñaban con la información del curso a ofrecer, indicando el lugar, teléfono y dirección para que las personas se pudieran comunicar.

Estos volantes y carteles se publicaron en diferentes sectores de la localidad de Engativa como; la Universidad Minuto de Dios, Programas de la Corporación El minuto de Dios (Plan padrinos, Centro de Desarrollo integral Soacha y Ciudad Bolívar), la Corporación Industrial El Minuto de Dios, Alcaldía de Engativa y junta de acción Comunal del Barrio Minuto de Dios y de Boyacá Real, además contamos con la participación de 2 comedores comunitarios de la localidad de suba y uno de la localidad de Engativa.

En cuanto al proceso de inscripción que se realiza en el Centro de Atención Social y Referenciación se diseñó un formato, que permitiera especificar los datos personales de los participantes con el fin de generar las listas finales de asistencia, para dejar la

base de datos del grupo en el programa de capacitación laboral y así mismo hacer seguimiento, por lo tanto este proceso de inscripción tiene una duración aproximadamente de un mes.

Estos grupos que se formaron durante el año 2011 en las capacitaciones que se llevaron a cabo con el programa, se caracterizaban por que los participantes eran hombres y mujeres en edades entre los 17 y 62 años, algunos pensionados, con tiempo libre para realizar las actividades o algunas personas se encontraban desempleadas y necesitaban ocuparse en algún arte u oficio. Además cuando el grupo se conformó, se identificaron intereses que había en común, por lo tanto su principal interés era aprender una actividad específica para que desde allí empezaran a generar un plan de negocios para crear su empresa y auto sostenerse.

Sin embargo dentro de la formación del grupo hay que tener en cuenta la duración y continuidad del mismo, por lo tanto en el proceso que se llevaba a cabo, por cada sesión realizada, se hacía seguimiento identificando los siguientes aspectos; desempeño a nivel grupal e individual, asistencia de los participantes, responsabilidad con el curso y el programa. No obstante con los participantes que no asistían a la capacitación llevábamos un control vía telefónica, donde daban a conocer los motivos por los cuales no regresaron al curso y así mismo verificar si desistía o no del proceso, esto permitía identificar dificultades y aspectos a mejorar.

Así mismo para motivar al grupo, las capacitaciones que tenían que ver con solo teoría, se realizaban en las instalaciones de la Corporación El Minuto de Dios, un espacio con capacidad máximo para 35 personas. Además la logística se planeaba previamente, para evitar inconvenientes a último momento. No obstante en las capacitaciones de práctica se contó con el apoyo de los talleres del SENA de Hotelería y Turismo y las instalaciones del Colegio Minuto de Dios.

En cuanto al Trabajador social en formación, yo estaba presente en todas las sesiones de la capacitación, generando motivación y estímulo al grupo, por medio de la escucha, la observación y la orientación, además de esta manera era como se podía identificar y

evidenciar el proceso que el grupo iba llevando y los cambios a nivel personal y de trabajo en equipo.

- **INTEGRACION GRUPAL**

Desde el momento que tenemos contacto con el grupo, estamos conociendo cada característica y comportamiento de la persona como sujeto, como ser humano que piensa, habla y se desempeña de manera diferente. No obstante también se presentan los pequeños subgrupos que se van formando debido a intereses en común o afinidades iniciales que permiten el desarrollo del mismo y contribuyen al trabajo en equipo.

En esta etapa de integración, yo como Trabajadora Social motivaba a los participantes para que desde sus conocimientos y habilidades pudieran enseñar lo que estaban aprendiendo en la capacitación a sus compañeros que de alguna manera se les dificultaba el aprendizaje, de esta manera se generó que los estudiantes tuvieran la oportunidad de encaminar el proceso y permitieran fortalecer las relaciones interpersonales entre el grupo.

De acuerdo a lo anterior me preocupaba por el desempeño del grupo y es este mismo quien asignó un líder para que los representara, por lo tanto caí en favoritismos y se maneja el grupo equilibradamente.

Sin embargo durante esta etapa de integración se crearon ambientes de inconformidad entre el grupo, sea por una o varias personas, por lo tanto ante esta situación el trabajador social en formación, reunió a todo el grupo con el fin de que cada uno expusiera sus ideas y sentimientos ante los que estaba pasando, por lo tanto en el transcurso de la reunión, se encontraron elementos esenciales para trabajar durante el proceso de capacitación, como el incentivar la autoestima, la comunicación y el trabajo en equipo, al finalizar realizamos una reflexión promoviendo el valor de la solidaridad y el respeto, donde el grupo comprendió que todos nos comportamos y tenemos maneras de ser totalmente diferentes, esto logró que el grupo se integrara más.

- **ORGANIZACIÓN**

Los grupos en esta fase, se fueron organizando a medida que cada uno fuera descubriendo y conociendo las habilidades y fortalezas del otro, por lo tanto al surgir esos aspectos, asignaban tareas y labores dentro de las sesiones con ayuda de los instructores y el trabajador social en formación, además el mismo grupo iba identificando las personas con espíritu líder y estas eran las encargadas de equilibrarlo cuando algunos estudiantes se les dificultaba algún tema específico, promoviendo la enseñanza y la motivación.

Las dificultades que se presentaron en esta etapa fueron causadas por personas que pertenecían a los grupos, puesto que algunas perdían la concentración y se dispersaban frecuentemente generando conflictos entre los subgrupos, por otro lado habían personas que reconocían sus habilidades pero trataban de sobresalir en todas las sesiones impidiendo la oportunidad a los otros para que participaran y aprendieran del proceso, esto hizo que el trabajador social en formación fomentara el aprendizaje colectivo.

Finalmente, aunque los grupos fueron conformados por el trabajador social en formación y se fueron organizando de acuerdo a las normas del instructor. Durante el proceso llegó el punto donde ya podían autorganizarse sin la orientación del Trabajador Social en formación. No obstante la presencia del profesional seguía en cada sesión para llevar el control de asistencia y así mismo verificar el desempeño del grupo.

- **DECLINACION O MUERTE DEL GRUPO**

Al encontrarnos en esta etapa, los grupos que hicieron parte del programa de capacitación laboral finalizaron su proceso de aprendizaje con éxito y los motivos para que no continuaran más es debido a que uno de los objetivos han sido alcanzados, puesto que después de este proceso los participantes tiene la oportunidad de ingresar al programa de Empleabilidad del Centro de Atención Social y Referenciación y al mismo tiempo hacer parte de la capacitación en Emprendimiento Empresarial, pero aquí las personas que conforman el grupo ya no serian los mismos, puesto que no todos desean crear empresa.

2.6 RUTA METODOLOGICA

Para el desarrollo de la sistematización se ha tomado como referencia la propuesta metodológica de María de la Luz Morgan del Centro Latinoamericano de Trabajo Social (CELATS) y la propuesta de Oscar Jara. El primer paso está sustentado bajo la propuesta de María de la Luz Morgan, donde se basa en la recuperación y ordenamiento de la experiencia, identificando el contexto y los participantes del proceso; luego se toma como segunda fase la que propone Oscar Jara nombrada como preguntas iniciales, la cual se referencia para entender la estructura de la sistematización.

Para finalizar, en los últimos tres pasos se retoma a María de la Luz Morgan, con el desarrollo del proceso, una segunda recuperación de la experiencia y la síntesis de la sistematización.

Entonces; la primera fase que el CELATS plantea es una Primera Recuperación y ordenamiento de la experiencia, determinando los siguientes elementos.

1. Identificar el contexto Institucional, Local y Nacional

En el marco de esta sistematización se encuentran las siguientes instituciones, las cuales apoyan el programa de capacitación laboral de manera académica y técnica.

En primer lugar se contó con el apoyo de la Organización El Minuto de Dios entidad donde se encuentra enmarcada la experiencia de sistematización y todas sus dependencias que hacen parte de esta, generando procesos de desarrollo integral para la comunidad colombiana.

La Corporación El Minuto de Dios, es una entidad encargada de llevar a cabo programas enfocados al ámbito social, donde sus líneas de acción, es el desarrollo social de la comunidad; la educación y formación para el trabajo, financiación social, vivienda e infraestructura, uno de los programas que adelanta la Corporación es el Centro de Atención Social y Referenciación, el cual ofrece a las comunidades de bajos recursos económicos, oportunidades de mejorar sus condiciones de vida mediante el

desarrollo de programas de Formación para el Empleo y Capacitación laboral, permitiendo obtener un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes dirigido a desarrollar destrezas, que les posibiliten las competencias necesarias para organizar su propia unidad productiva. Además el Centro cuenta con profesionales en formación y profesionales expertos en el área de Trabajo Social, jurídica y psicológica.

Por otra parte cuento con el apoyo de la Corporación Educativa Minuto de Dios, en cuanto a sus instalaciones e insumos en el área de servicios para las capacitaciones en Hotelería y Turismo y por ultimo se coordino el proceso de Emprendimiento con la Facultad de Ciencias Empresariales de la Corporación Universitaria Minuto de Dios la cual ofrece una educación superior de alta calidad y de fácil acceso; para formar profesionales competentes y lideres en procesos de transformación social

Dentro de las alianzas con entidades del sector educativo para el programa de capacitación laboral esta el Servicio Nacional de Aprendizaje que apoya este programa de manera académica, liderando procesos de aprendizajes para la población que asiste al Centro de Atención Social y Referenciación. El Sena es una entidad asignada por el Estado para ofrecer al país una educación técnica, tecnológica y no formal, contribuyendo al desarrollo del talento humano de las personas, además su función es brindar una formación integrada al trabajo productivo permitiendo generar competencias para el ámbito laboral.

Por otro lado, a nivel local la experiencia se desarrolla en la localidad de Engativa, de donde hace parte la Corporación El Minuto de Dios. Engativa se encuentra ubicada en la zona occidental de la ciudad de Bogotá y una de sus características es que es un sector industrial y comercial, cuenta aproximadamente con 332 barrios, entre los cuales se encuentra el Barrio Minuto de Dios, fundado por el Padre Rafael García Herreros, allí se encuentran algunos entes que pertenecen a la Organización Minuto de Dios, este barrio cuenta con varias zonas de recreación y cultura, como el Museo de arte Moderno y la casa de la cultura, dentro del área educativa se encuentra la Universidad Minuto de Dios, el Colegio Minuto de Dios y el Jardín, además se caracteriza por ser un sector residencial y a su vez comercial.

Por consiguiente a nivel Nacional esta experiencia se enmarca en Colombia específicamente en la capital que es Bogotá, caracterizada por ser la ciudad más grande del país, que cuenta con 20 localidades y cada una con sus respectivos barrios, además usted puede encontrar las instituciones gubernamentales y no gubernamentales, empresas del sector financiero, industrial, entre otras. No obstante, a bogotà llegan personas y familias de diferentes regiones del país, sea en condición de desplazamiento o en busca de una mejor calidad de vida para ellos y sus familias, así que el desempleo y la pobreza en bogotà en los últimos años ha generando mas problemas sociales y deserción escolar entre otras problemáticas que se ven en la ciudad.

Continuando con la propuesta del CELATS un tercer elemento es el desarrollo del proceso, que hace referencia a los pasos que se realizaron durante el diseño y la implementación del programa de capacitación, identificando cada actividad con fecha y el objetivo concreto de la misma, además se pueden evidenciar los actores tanto internos como externos que participaron en el proceso y los resultados obtenidos de cada actividad, por otro lado considero importante relacionar el análisis de las evaluaciones que se hicieron en cada sesión, argumentando el proceso y los objetivos logrados. A continuación, relacionare de manera concreta un cuadro que nos permite identificar todo el desarrollo del proceso de capacitación.

DESARROLLO DEL PROCESO

FECHA	ACTIVIDAD REALIZADA	OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD	ACTORES	METODOLOGIA	RESULTADOS	ANALISIS DE LAS EVALUACIONES

01/02/11	Creación del Programa de Capacitaciones Laborales	Diseñar el procedimiento de capacitaciones laborales para el desarrollo efectivo del proceso que se pretende desarrollar.	Trabajador a Social en Formación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tomar como referencia los procedimientos de gestión de calidad de la Corporación El Minuto de Dios 2. Diseñar el procedimiento de capacitación para el Centro de Atención Social Y Referenciación 3. Identificar el proceso a realizar registrando el paso a paso para llegar al objetivo principal. 	El procedimiento de capacitación laboral para el Centro de Atención Social y Referenciación esta diseñado identificando las actividades a realizar y las políticas del proceso.	
----------	---	---	----------------------------------	---	---	--

14/02/11	Reunión Servicio Nacional de Empleo	Solicitar apoyo al Sena para las capacitaciones que se van a llevar a cabo en el Centro de Atención Social y Referenciación.	Coordinadora del área de Capacitación del Servicio Nacional de Empleo Coordinadora del Centro de Atención Social y Referenciación Trabajadora Social en Formación	<p>1. La Coordinadora del Centro de Atención Social y Referenciación dio a conocer las labores que se desarrollan, como el programa de empleabilidad que se ha ido implementando y el apoyo tanto psicológico y jurídico que se ofrece a la población. De acuerdo a lo anterior se solicita a la Coordinadora del Servicio Nacional de Empleo el apoyo en el ámbito de capacitaciones para las personas que asisten al Centro, con el fin de que desde su aprendizaje en un arte u oficio, obtengan mas oportunidades para la consecución de empleo o formarse como empresarios independientes</p> <p>2. La Coordinadora del Servicio Nacional de Empleo; ante nuestra solicitud de apoyo en cuanto a capacitaciones nos dio a conocer los servicios que ofrece el Servicio Nacional de Empleo del Sena; como las charlas informativas acerca de los servicios que ofrecen, taller de orientación para la ubicación laboral y así también determinar que tipo de arte u oficio ellos necesitan para capacitarse.</p> <p>3. Finalmente nos comunican que para el ámbito laboral ellos tiene una plataforma, donde se ingresan las hojas de vida y así pueden esas personas aspirar a las vacantes que se estén ofreciendo en ese momento.</p>	Al finalizar la reunión, se concluyó que con el Sena se pueden coordinar las capacitaciones para la población que asiste al Centro de Atención Social y Referenciación, pero antes ellos solicitan realizar un taller de orientación laboral. De esta manera se toman los correos electrónicos de las personas que realizarían el taller para estar en contacto y poder dar inicio al proceso.	
				44		

21/02/11	Contacto con el Sena	Coordinar con el Sena de Hotelería y Turismo el primer proceso de capacitación para la población que asiste al Centro de Atención Social y Referenciación.	Coordinadora de Cursos Complementarios del Sena de Hotelería y Turismo Coordinadora del Centro de Atención Social y Referenciación Trabajadora Social en Formación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Recibimos un correo electrónico de la coordinadora del Sena, ofreciendo el proceso de capacitación 2. Confirmamos vía email nuestro interés por el curso e informamos al Sena el proceso a seguir 	Iniciamos con el primer proceso de capacitación en el Centro de Atención Social coordinado con el Sena de Hotelería y Turismo	
----------	----------------------	--	--	---	---	--

24/02/11	Divulgación e inscripciones abiertas al proceso de capacitación	Motivar a las personas que asisten al Centro de Atención Social y Referenciación y de la localidad de Engativa para que participe en los procesos de aprendizaje que esta coordinando el programa de Capacitación Laboral.	Coordinadora del Centro de Atención Social y Referenciación Trabajadora Social en Formación	<p>1. Inicio de Divulgación</p> <p>a. Se diseñaron carteles y volantes con toda la información del curso de panadería, pastelería y galletería, indicando el lugar y el teléfono para las inscripciones.</p> <p>b. Estos volantes y carteles se publicaron en diferentes sectores de la localidad de Engativa como; la Universidad Minuto de Dios, Programas de la Corporación El minuto de Dios (Plan padrinos, caif y Ecoparque), la Corporación Industrial El Minuto de Dios, Alcaldía de Engativa y junta de acción Comunal del Barrio Minuto de Dios y de Boyacá Real.</p> <p>c. Contamos con la base de datos del programa de empleabilidad para convocar a las personas e invitarlas a participar del nuevo proceso de capacitación que se iba a llevar a cabo en el Centro de Atención Social</p> <p>d. La estudiante en formación de trabajo social, se comunico vía telefónica con 50 personas que hacían parte de la base de datos del programa de empleabilidad en áreas de servicios generales, auxiliar de cocina, sin experiencia, vendedores y operarios de producción; ofreciendo el curso de panadería, pastelería y galletería</p>	El proceso de Inscripción tuvo una duración de un mes aproximadamente contando con un grupo de 40 personas inscritas	
46						

14/03/11	Reunión con el Sena de Hotelería y Turismo	Gestionar la logística de la capacitación, a partir de el establecimiento de fechas y acuerdos para dar inicio.	Coordinadora de Cursos Complementarios del Sena de Hotelería y Turismo Instructor del Sena encargado de la Capacitación Coordinadora del Centro de Atención Social y Referenciación Trabajadora Social en Formación	1. Durante la reunión el inconveniente presentado era que el instructor de la capacitación en panadería ya estaba asignado para los sábados con otro curso en horas de la mañana, además para el mes de marzo los talleres de panadería se encontraban ocupados	<p>A esa situación presentada se dio como solución lo siguiente:</p> <p>1. Para el mes de marzo, se dictaran los cursos de emprendimiento y de higiene y manipulación y para el mes de abril se iniciara con el de panadería.</p> <p>Finalizando la reunión, quedaron las fechas establecidas y los instructores asignados por el Sena para cada curso, además nos informaron sobre los insumos que necesitaban para el curso de panadería, los cuales corren por cuenta de cada estudiante. Entonces las fechas quedaron de la siguiente manera:</p> <p>18 Marzo al 08 Abril Emprendimiento 26 Marzo al 02 Abril Higiene y Manipulación de Alimentos 16 Abril al 14 Mayo Panadería</p> <p>El lugar donde realizarían los dos primeros cursos es en el salón de reuniones del Centro de Atención Social y Referenciación y el de panadería sería en los talleres del Sena de hotelería y turismo.</p>	
----------	--	---	--	---	---	--

	<p>Insumos para el curso de panadería</p>	<p>Solicitar apoyo de manera técnica a diferentes empresas del sector industrial, a partir de su responsabilidad social empresarial para contribuir en su proceso de aprendizaje del grupo de capacitación</p>	<p>Coordinadora del Centro de Atención Social y Referenciación Trabajadora Social en Formación</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar aquellas industrias que manejan productos para panadería 2. Vía telefónica nos comunicamos con Acegrasas, Harineras el Lobo, Harinera el valle, Proco harinas e Industria Harinera los tigres para solicitar datos de la persona a la que va a ir dirigida la carta 3. Se enviaron las cartas a las empresas, explicando nuestra solicitud e informando acerca del programa que estamos desarrollando. 	<p>Las empresas que aportaron parte de su producción fueron: Industria Harinera los Tigres con 2 bultos de Harina y Acegrasas con 3 cajas de mantequilla y 3 cajas de aceite.</p>	
--	---	--	--	---	---	--

<p>18/03/2011-08/04/2011</p>	<p>Capacitación de Emprendimiento</p>	<p>Incentivar a los estudiantes a generar una idea de negocio, con el fin de llegar a crear empresa o micro empresa, sea en el área de la panadería, pastelería o galletería capacitación complementaria a este curso o también en el área del interés de cada persona; además de la posibilidad de seguir con el proceso empresarial para construir su plan de negocios y poder acceder a diferentes formas de financiamiento.</p>	<p>Instructor del Sena Trabajador Social en Formación</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organizar al grupo en el salón de clases 2. Dar a conocer a través de una presentación ejecutiva el proceso que van a realizar durante aproximadamente 3 meses 3. Dar a conocer los objetivos del programa de capacitaciones laborales y las personas encargadas del mismo 4. Hacer seguimiento a la capacitación de Emprendimiento 	<p>A la capacitación de Emprendimiento asistieron 25 personas, con una intensidad horaria de 20 horas. Dejando como resultado 25 personas agradecidas con el programa y la capacitación de Emprendimiento, además de se generaron expectativas en el grupo en cuanto a las capacitaciones a seguir.</p>	<p>Del 100% solo contesto la evaluación el 80% dejando como resultados lo siguiente: El curso fue muy satisfactorio para los participantes, puesto que consideran que el programa les da la oportunidad de participar y aprender nuevas cosas, fortaleciendo valores e incentivando el Espíritu Emprendedor, por lo tanto una de sus expectativas es la de poder continuar con el curso y generar mas espacios de participación.</p>
------------------------------	---------------------------------------	--	---	---	--	--

<p>26/04/2011-02/04/2011</p>	<p>Capacitación de Higiene y Manipulación</p>	<p>Ser complemento del curso de panadería y enseñarles a los estudiantes los manejos adecuados para los alimentos, el hogar y sobre todo su negocio.</p>	<p>Instructor del Sena Trabajador Social en Formación</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organizar al grupo en el salón de clases 2. Dar a conocer a través de una presentación ejecutiva el proceso que van a realizar durante aproximadamente 3 meses 3. Dar a conocer los objetivos del programa de capacitaciones laborales y las personas encargadas del mismo 4. Hacer seguimiento a la capacitación de Higiene y Manipulación 	<p>A la capacitación de Higiene y Manipulación asistieron 30 personas, con una intensidad horaria de 10 horas llevadas a cabo los días sábados por dos días.</p>	<p>El curso genero en los participantes muchas ganas de continuar el proceso de aprendizaje para poder orientar su negocio, cada sesión ha sido muy enriquecedor.</p>
------------------------------	---	--	---	---	--	---

<p>30/04/2011-28/05/2011</p>	<p>Desarrollo de la Capacitación de Panadería Básico I</p>	<p>Fortalecer las competencias laborales de las personas que asisten al Centro de Atención Social y Referenciación en un arte u oficio, que le permita ampliar su perfil ocupacional y aumentar las posibilidades de empleo o generar la visión de negocio</p>	<p>Instructor de Sena Trabajador a Social en Formación</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organizar al grupo de capacitación en panadería en las instalaciones del Sena. 2. Verificar su asistencia al proceso 3. Hacer seguimiento al grupo en cuanto a su desempeño y desarrollo en la capacitación 	<p>La capacitación de panadería tuvo mucho éxito contando con la participación de 30 personas satisfechas del proceso, una intensidad horaria de 25 horas y muchas expectativas para el siguiente nivel de panadería básico II</p>	<p>Para los dos niveles de panadería solo el 70% contesto la evaluación generando como resultados los siguientes: se pudo evidenciar la motivación y optimismo del grupo ante el tema que estaban tratando. Por otro lado se generaron intereses particulares como: continuar con el proceso de aprendizaje desde lo teórico y lo practico, además de crear su propio negocio enfocado a la panadería donde genere empleo y contribuya a su sostenibilidad económica. Y intereses colectivos como: Enseñar lo aprendido a las madres cabeza de hogar y vecinos, además de beneficiar a su entorno social y familiar.</p>
------------------------------	--	--	--	--	--	--

10/05/2011	Pasa a mi cargo la capacitación de Agricultura Urbana.	Gestionar otra capacitación con diferentes entidades del sector para crear alianzas y generar nuevos procesos de aprendizaje en temas ambientales.	Coordinadoras del Programa de Formación para adultos del Jardín Botánico Trabajadora Social en Formación	1. Vía telefónica contacte a las coordinadoras del Programa del Jardín Botánico para coordinar el curso de agricultura urbana.	Acordamos entre las coordinadoras del programa del Jardín Botánico y del Centro de Atención Social la primera reunión con el grupo inscrito para el 23 de mayo.	
17/05/2011	Abrir convocatoria para la capacitación de Agricultura Urbana	Contribuir al desarrollo sostenible de la población que asiste al Centro de Atención Social y Referenciación; a partir de procesos de aprendizaje en el área de Agricultura Urbana	Trabajadora Social en Formación	1. Iniciar con la convocatoria de la capacitación, a través de instrumentos publicitarios. 2. Confirmar la participación de las personas que ya estaban inscritas en la capacitación, a través de vía telefónica	De 30 personas anteriormente inscritas , solo 5 confirmaron su asistencia y por medio de la convocatoria realizada 2 personas mas se inscribieron, por lo tanto se cancelo esa primera reunión con el Jardín Botánico, debido a que el grupo no se completo.	

23/05/2011	Organizar la capacitación de agricultura Urbana		Trabajador a Social en Formación	<p>1. Por vía telefónica, comunicarme con las personas inscritas al programa de Empleabilidad, para ampliar el grupo</p> <p>2. Continuar con la convocatoria de la capacitación en agricultura urbana.</p>	<p>1. Las coordinadoras del Programa del Jardín Botánico nos cambiaron la fecha para poder realizar la primera sesión de la capacitación para la primera semana del mes de Junio, pero al no completarse el cupo del grupo se desistió de la capacitación por un determinado tiempo.</p>	
------------	---	--	----------------------------------	--	--	--

04/06/2011-02/07/2011	Desarrollo del proceso de panadería básico II	Fortalecer las competencias laborales de las personas que asisten al Centro de Atención Social y Referenciación en un arte u oficio, que le permita ampliar su perfil ocupacional y aumentar las posibilidades de empleo o generar la visión de negocio	Instructor del Sena Trabajador a Social en Formación	1. Verificar la asistencia del grupo al proceso 2. Seguimiento al grupo de capacitaciones, a través de la observación participante	Para este segundo proceso el grupo disminuyo con un total de 22 estudiantes.	Para los dos niveles de panadería solo el 70% contesto la evaluación generando como resultados los siguientes: se pudo evidenciar la motivación y optimismo del grupo ante el tema que estaban tratando. Por otro lado se generaron intereses particulares como: continuar con el proceso de aprendizaje desde lo teórico y lo practico, además de crear su propio negocio enfocado a la panadería donde genere empleo y contribuya a su sostenibilidad económica. Y intereses colectivos como: Enseñar lo aprendido a las madres cabeza de hogar y vecinos, además de beneficiar a su entorno social y familiar.
-----------------------	---	---	--	---	--	---

30/07/2011-20/08/2011	Desarrollo de la capacitación en Pastelería I	Fortalecer las competencias laborales de las personas que asisten al Centro de Atención Social y Referenciación en un arte u oficio, que le permita ampliar su perfil ocupacional y aumentar las posibilidades de empleo o generar la visión de negocio	Instructor del Sena Trabajador a Social en Formación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organizar el grupo de capacitación en pastelería con su respectiva instructora y salón indicado 2. Verificar asistencia del grupo y su desempeño en la capacitación 3. Seguimiento al proceso de capacitación y al grupo en cuanto a su aprendizaje. 	La asistencia de los estudiantes en esta parte del proceso fue muy satisfactoria ya que el grupo finalizo con un total de 25 personas.	En la evaluación que se realizo para el grupo de pastelería contesto el 72% de los participantes generando los siguientes resultados. El grupo expreso su satisfacción por todo el proceso que ha llevado durante estos 3 meses, el cual ha sido organizado, productivo practico y ha contribuido al desarrollo personal y grupal de cada uno. Por otro lado las nuevas expectativas que se generaron es la de generar empleo para esa persona y su familia, aprender nuevas cosas, poner en practica sus conocimientos adquiridos para trabajar desde su casa.
-----------------------	---	---	--	---	--	---

22/08/2011	Continuar con el proceso de Emprendimiento	Concertar una reunión con la Facultad de Ciencias Empresariales de Uniminuto, con el fin de dar continuidad al proceso de Emprendimiento para las personas que asisten al Centro de Atención Social y Referenciación	Coordinador de Emprendimiento Trabajadoras Sociales en Formación	<p>1. Nos acercamos a la Facultad de Ciencias Empresariales de Uniminuto, en busca de la persona encargada del área de emprendimiento.</p> <p>2. Nos contactaron con el coordinador de Emprendimiento, con el cual nos reunimos inmediatamente, con el fin de dar a conocer el programa de capacitaciones y nuestra solicitud ante un proceso de Emprendimiento para estas personas que asisten a las capacitaciones.</p> <p>3. El coordinador de Emprendimiento también dio a conocer el proceso que ellos desarrollan con los estudiantes y como se llevaría a cabo el proceso para nuestro grupo, el cual sería de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> - si las clases se realizan una vez por semana, el proceso tendría una duración mas o menos de 3 meses - si las clases se realizan de lunes a viernes, con una intensidad horaria de 3 horas, podría llegar a durar mas o menos 1 semana. <p>4. Ante nuestra solicitud y lo hablado en la reunión, el coordinador de Emprendimiento quedo encargado de enviarnos la respuesta vía email en esa semana para poder iniciar con la organización del grupo.</p>	<p>El 26 de Agosto recibimos respuesta de la Facultad de Ciencias Empresariales con referencia a nuestra solicitud hablada en la reunión, para esto nos asignaron a un docente, el cual va a ser el encargado de liderar el proceso de Emprendimiento con las personas que asisten al programa o asisten al Centro de Atención Social y Referenciación.</p> <p>Por lo tanto la fecha de inicio que quedo concertada con el docente fue el 13 de Septiembre de 8:30 am a 11:30, una vez por semana, es decir todos los martes en el salón de reuniones de la Corporación El Minuto de Dios, finalizando el proceso el 29 de Noviembre.</p>	
------------	--	--	--	---	---	--

<p>27/08/2011-17/09/2011</p>	<p>Desarrollo de la capacitación en pastelería II</p>	<p>Fortalecer las competencias laborales de las personas que asisten al Centro de Atención Social y Referenciación en un arte u oficio, que le permita ampliar su perfil ocupacional y aumentar las posibilidades de empleo o generar la visión de negocio</p>	<p>Instructor del Sena Trabajador a Social en Formación</p>	<p>1. Verificar la asistencia del grupo al proceso 2. Seguimiento al grupo de capacitaciones, a través de la observación participante y las evoluciones llevadas a cabo en cada sesión</p>	<p>Para finalizar el proceso de pastelería II asistieron 25 personas manteniéndose el grupo.</p>	
------------------------------	---	--	---	--	--	--

<p>24/09/2011-08/10/2011</p> <p>12/11/2011-10/12/2011</p>	<p>Desarrollo de la capacitación en Galletería I y II</p>	<p>Fortalecer las competencias laborales de los usuarios del programa de capacitación laboral en el arte de la galletería con el fin de contribuir a la generación de ingresos</p>	<p>Instructor del Sena Trabajador a Social en Formación</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organización del grupo 2. Verificar asistencia de los estudiantes 3. Seguimiento al grupo de capacitación en galletería a través de la observación, la escucha y las evaluaciones llevadas a cabo 4. Finalizar el proceso de capacitación laboral para el año 2011 	<p>30 personas asistieron al proceso de galletería I y II</p>	<p>El grupo de capacitación en galletería, dentro de las evaluaciones aplicadas expresa su satisfacción ante la respuesta a la necesidad de educación, indican que sus expectativas se cumplieron para este año 2011 y que han ido logrando transformar su vida cotidiana y su entendimiento. Por ultimo dan gracias al Programa de capacitación Laboral por haberles dado la oportunidad de crecer como persona y como emprendedores.</p>
---	---	--	---	--	---	--

13/09/2011-29/11/2011	Desarrollo del Proceso de Emprendimiento con la Facultad de Ciencias Empresariales	Continuar con el proceso de Emprendimiento, con el fin de fortalecer aspectos importantes para la creación de un plan de negocios	Docente de Emprendimiento Trabajador Social en Formación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organización del grupo y presentación del proceso de Emprendimiento que van a llevar a cabo durante tres meses 2. Dar a conocer los objetivos del proceso de Emprendimiento 3. Verificar la asistencia del grupo al proceso 4. Acompañar al grupo durante la sesión, identificando expectativas y comportamientos a través de la observación participante. 5. Seguimiento del grupo durante todo el proceso, evidenciando su evolución en el proceso y su desempeño individual y grupal. 	No se logro el objetivo planteado, ya que se presentaron problemas de logística y organización en el transcurso de las sesiones. De 12 personas que asistían al proceso solo 5 terminaron el curso pero sin el plan de negocios estructurado.	El grupo expreso su desmotivación ante la inasistencia del Docente a las sesiones y la falta de organización del programa para ese tipo de inconvenientes, por lo tanto las personas no quedaron satisfechas con los resultados obtenidos.
-----------------------	--	---	---	---	---	--

26/09/2011-29/09/2011	Desarrollo del Proceso de Capacitación en Servicio al Cliente con el Sena	Fortalecer las competencias laborales de las personas que asisten al Centro de Atención Social y Referenciación en un arte u oficio, que le permita ampliar su perfil ocupacional y aumentar las posibilidades de empleo o generar la visión de negocio	Instructor del Sena Trabajadoras Sociales en Formación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organización del grupo y presentación del proceso que van a llevar a cabo durante tres semanas 2. Dar a conocer los objetivos del programa de capacitaciones laborales 3. Verificar la asistencia del grupo al proceso 4. Acompañar al grupo durante la sesión, identificando expectativas y comportamientos a través de las evaluaciones aplicadas en cada sesión. 5. Seguimiento del grupo durante todo el proceso, evidenciando su evolución en el proceso y su desempeño individual y grupal. 	Finalizando el proceso de capacitación de Hotelería y Turismo, los objetivos y metas se han construido en el fortalecimiento de su proyecto de vida centrándose en su formación como microempresarios, con el fin de poner en práctica los conocimientos adquiridos, además de mejorar su calidad de vida y la de su familia, puesto que la mayor parte de la población participante al proceso oscilan entre los 31- 60 años, permitiendo mantener y forjar cada día su conocimiento, aprovechando cada aprendizaje que les sea favorable para mejorar en su vida laboral y personal	Evaluando el proceso de capacitación desde el día 26 de septiembre al 13 de octubre, se pudo evidenciar la motivación y optimismo que se obtuvo durante este tiempo en el grupo activo. En cuanto al trabajo en equipo: Se planteo el gran apoyo colectivo que permitió mantener un ambiente armónico dentro del grupo, además de contribuir al buen desarrollo de las exposiciones Teórico-Práctica, y donde al finalizar este fortalecimiento permitió forjar sus relaciones llevando a crear alianzas Por otro lado en cuanto al crecimiento Personal: Este curso a parte de fortalecer sus habilidades laborales y empresariales, apporto en el ámbito personal de cada uno de los participantes, expresando de esta manera su gratitud ante situaciones de su personalidad que no se habían dado cuenta y que han podido mejorar; además de identificar sus capacidades como personas que les permite desarrollarse social y humanamente. Por otro lado aprendieron a superar sus miedos a nivel de relaciones interpersonales, expresión corporal y atención al usuario, a través de los cursos realizados.
-----------------------	---	---	--	--	---	--

03/10/2011-06/10/2011	Desarrollo del Proceso de Capacitación en Mesa & Bar con el Sena	Fortalecer las competencias laborales de las personas que asisten al Centro de Atención Social y Referenciación en un arte u oficio, que le permita ampliar su perfil ocupacional y aumentar las posibilidades de empleo o generar la visión de negocio	Instructor del Sena Trabajadoras Sociales en Formación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Verificar la asistencia del grupo al proceso 2. Identificar durante la sesión, desempeño y comportamientos de los estudiantes a través de las evaluaciones aplicadas y la observación. 3. Seguimiento del grupo durante todo el proceso, evidenciando su progreso en el proceso y su desempeño individual y grupal. 		
-----------------------	--	---	--	--	--	--

<p>10/10/2011-13/10/2011</p>	<p>Desarrollo del Proceso de Capacitación en Etiqueta y Protocolo con el Sena</p>	<p>Fortalecer las competencias laborales de las personas que asisten al Centro de Atención Social y Referenciación en un arte u oficio, que le permita ampliar su perfil ocupacional y aumentar las posibilidades de empleo o generar la visión de negocio</p>	<p>Instructor del Sena Trabajadoras Sociales en Formación</p>	<p>1. Verificar la asistencia del grupo al proceso 2. Identificar durante la sesión, desempeño y comportamientos de los estudiantes a través de las evaluaciones aplicadas y la observación. 3. Seguimiento del grupo durante todo el proceso, evidenciando su progreso en el proceso y su desempeño individual y grupal. 4. Análisis de las evaluaciones aplicadas, identificando dificultades del programa, del curso y del grupo, como también fortalezas y expectativas.</p>		
------------------------------	---	--	---	---	--	--

11 - 22/11/2011	Documento de Experiencias	Dar a conocer las experiencias de los grupos que pertenecieron al programa de capacitación laboral, a través de la construcción participativa de un documento que evidencien sus experiencias	Trabajador a Social en Formación Usuarios del Programa de capacitación laboral	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organizar el grupo para llevar a cabo las 2 sesiones 2. Diseñar las preguntas que permitirán guiar el documento y al grupo 3. Dar a conocer los objetivos de las sesiones y llevar a cabo dinámicas de presentación 4. Acompañamiento al grupo durante la construcción del documento. 5. Generar reflexiones y aprendizajes 	Entrega del Documento construido por el grupo del Programa de capacitación Laboral	El programa de capacitación laboral creado e implementado durante el 2011 fue todo un éxito según el grupo y se consideraron elementos para mejorar.
-----------------	---------------------------	---	--	--	--	--

Para este punto de la experiencia es necesario tomar la segunda fase que Oscar Jara propone en su metodología de sistematización, la cual se denomina “preguntas iniciales”; donde plantea 3 interrogantes importantes para ubicarnos en la sistematización que vamos a llevar a cabo y de esta manera identificar los objetivos de la misma.

1. ¿Para qué queremos sistematizar?

Esta sistematización la hago con el fin de compartir mi experiencia, conocimientos adquiridos y plasmados en el documento además de los aprendizajes obtenidos durante el proceso que he llevado a cabo, construyendo e implementando el programa de capacitaciones laborales.

2. ¿Qué experiencia queremos sistematizar?

La experiencia que quiero sistematizar, es el proceso que se diseñó y se ejecutó en el Centro de Atención Social y Referenciación en cuanto al tema de capacitaciones laborales para la población que asiste allí frecuentemente.

3. ¿Qué aspectos centrales de esa experiencia nos interesa sistematizar?

El eje central de la sistematización es la ejecución de las capacitaciones laborales para la población que asiste al Centro de Atención Social y Referenciación de la Corporación El Minuto de Dios.

Retomando la propuesta del CELATS, continuamos con la tercera fase para la sistematización, la cual es denominada “Segunda Recuperación de la Experiencia”, con el fin de ordenar los elementos necesarios de la experiencia y encontrar una respuesta a esas preguntas que se plantea el Celats para lograr este fin.

1. ¿Dónde y cuándo tuvo lugar el proceso?

El proceso de capacitaciones se llevó a cabo en la localidad de Engativa, específicamente en el Barrio Minuto de Dios, allí se encuentra ubicada la Corporación El Minuto de Dios y su programa Centro de Atención Social y Referenciación.

Por consiguiente el Centro de Atención Social y Referenciación es un programa que busca orientar y prestar un servicio a la comunidad para de alguna manera contribuir a mejorar su calidad de vida, por lo tanto allí acuden personas y familias en busca de una ayuda económica, espiritual, jurídica, psicológica y de consecución de empleo, debido a esto se pensó en construir el programa de capacitaciones laborales que se ejecuto durante el año 2011.

2. ¿Quiénes participaron en el proceso?

Primero que todo gestionamos alianza con el Centro de Hotelería y Turismo del Sena, específicamente con la coordinadora de cursos complementarios; para organizar las capacitaciones a realizar. Así mismo se contó con la participación de las Trabajadoras Sociales en formación para apoyar el programa de manera que se pudiera hacer seguimiento a cada sesión realizada, por otro lado la Coordinadora del Centro de Atención Social y Referenciación era la persona encargada de gestionar algunas actividades que apoyaran el proceso que se estaba desarrollando y contactaba a empresas del sector industrial para contribuir al proceso de capacitación de manera técnica y por último la Coordinadora del Programa de capacitación laboral, organizaba la logística de la capacitación, concertaba los grupos de estudiantes y también realizaba seguimiento al proceso y desempeño de las personas dentro de la capacitación.

Para finalizar la ultima etapa de esta metodología que es el análisis y la síntesis de la experiencia se toma como referencia todo el desarrollo del proceso vivenciado en la práctica; por lo tanto, el tema de Educación para el trabajo y desarrollo humano actualmente esta siendo uno de los campos donde más se está trabajando con las comunidades, puesto que no solo se encuentran dentro de los planes de desarrollo locales y Nacionales, sino que también hacen parte de un marco legal que permite sustentar los programas que se están implementando en la ciudad enfocados a este tema en especial, por lo tanto partimos de este punto para justificar el trabajo que se realizó en el Centro de Atención Social y Referenciación de la Corporación El Minuto de Dios.

Al tener en cuenta el punto de partida, se empezó todo un proceso de diseño e implementación del programa de capacitación laboral, que fue surgiendo a partir del análisis de una serie de variables que permitieron identificar ciertas características especiales de los usuarios, los cuales acuden al Centro de Atención Social y Referenciación; como también la necesidad de realizar un proceso de aprendizaje evidenciado mediante la observación y la atención al usuario.

Para sistematizar una experiencia se considera importante conocer e identificar el contexto en el que nos encontramos y en el cual vamos a trabajar con la población, por eso tan importante la primera parte de este desarrollo de la experiencia puesto que se esta enfocando en el marco de lo social, político y económico de una ciudad, ya que contamos con la historia y los antecedentes ante el tema de Educación para el Trabajo.

Así que en cuanto al Diseño del proceso de capacitación laboral que se llevó a cabo, era necesario dejarlo estructurado en el Centro de Atención Social, ya que al era nuevo para el programa por lo tanto no existía un documento que especificara el paso a paso para coordinar una capacitación, con sus objetivos establecidos. Para este diseño del proceso se tuvo en cuenta los parámetros de calidad de la Corporación El Minuto de Dios, los cuales aportaron para el desarrollo del diseño.

No obstante, se fueron encontrando aspectos a corregir en el proceso, ya que al mismo tiempo que se estaba terminando de diseñar, iniciamos con la ejecución de las capacitaciones, esto generó cambios en el proceso, reevaluando cada actividad desarrollada y su objetivo en particular, además contribuyó para que los grupos de las capacitaciones participaran indirectamente, en la culminación del Diseño, finalmente el procedimiento se entrego a la Coordinadora del Centro de Atención Social con el fin de realizar ajustes y concluir las políticas del programa de capacitación.

De acuerdo a lo anterior, puedo decir que el proceso de capacitación laboral para usuarios externos de la Corporación El Minuto de Dios, esta sujeto a cambios, a sugerencias y a críticas constructivas, puesto que este se desarrollo dentro un contexto histórico, económico y social diferente a como puede ser en un año.

Por el contrario la experiencia vivenciada durante el año 2011, gestionando alianzas con el SENA y la Universidad Minuto de Dios específicamente con la Facultad de Ciencias Empresariales, coordinando logística y desarrollo de las capacitaciones, organizando los inscritos al proceso y además hacer seguimiento de cada una de las sesiones realizadas, ha contribuido a fortalecer aspectos institucionales, personales y grupales de cada una de las personas que se encuentran trabajando en este proyecto.

Entonces, de manera personal, el grupo de capacitaciones ha adquirido conocimientos en el área de hotelería y turismo para su labor ya sea como empleado o Empresario, según las expectativas y los deseos de cada participante y en cuanto a los aspectos grupales, en cada sesión con apoyo de la instructora se fortalecieron habilidades interpersonales, en cuanto al trabajo en equipo a través del seguimiento de la Trabajadora Social en Formación.

Mientras que el Centro de Atención Social, fue empezando a ser reconocido por su labor en cuanto al tema de capacitación, coordinando procesos de aprendizaje con el SENA, además de poder gestionar alianzas con entes de la organización El Minuto de Dios para el desarrollo de los cursos a nivel material y técnico.

Cabe destacar que la implementación de las capacitaciones fue un trabajo bastante arduo, puesto que mantener la motivación de los grupos fue complicado, ya que al ser personas de bajos recursos económicos no contaban con presupuesto para asistir a todas las sesiones.

Otro de los obstáculos presentados, fue al momento de realizar la convocatoria ya que las personas se inscriben al curso pero al momento de iniciar el proceso, varias desisten a última hora, sea por motivos personales, laborales o familiares. Esto implica que las personas no tomen en serio nuestro programa ya que al ser un servicio totalmente gratis no se comprometen con el curso y le están quitando la oportunidad a los otros que si se encuentran interesados en aprender.

APRENDIZAJES

Coordinar programas de capacitación laboral es un campo donde también puede actuar el Trabajador Social, ya que es capaz de crear, planear, organizar y ejecutar procesos que permitan contribuir al desarrollo del ser humano en su vida cotidiana, laboral y familiar, por lo tanto, puedo decir que a manera personal los aprendizajes recibidos durante este año han servido para fortalecer mis conocimientos, establecer relaciones sociales, identificar mis habilidades personales y espirituales, siendo capaz de retarme a mi misma ante cada situación presentada en mi campo de practica.

Por otro lado, como Trabajadora Social en Formación, puedo decir que es fundamental el trabajo teórico practico, ya que es necesario estar consciente de la realidad social que se esta viviendo, es decir, hay que, conocerla, entenderla y vivirla para poder actuar profesionalmente, eso no quiere decir que la teoría no sea parte fundamental en nuestra formación, ya que es la teoría la que nos da bases y nos contextualiza ante la realidad que estamos enfrentando

Entonces a nivel disciplinar esta práctica aportó elementos importantes para mi labor como Trabajadora Social, puesto que allí, fortalecí la capacidad de estructurar y diseñar un programa de capacitación para los usuarios del Centro de Atención Social, además tuve la oportunidad de conocer e identificar instituciones que apoyan a diferentes tipos de población, como la atención a los desplazados, los discapacitados, los programas de vivienda que benefician a las madres cabeza de hogar y sobre todo las entidades que apoyan los procesos de formación para el trabajo.

También, desarrollé mi habilidad para comunicarme y trabajar con grupos, puesto que yo era la persona encargada de coordinar el proceso de capacitación, organizar los grupos para cada sesión y fortalecer las habilidades interpersonales del grupo que se evidenciaron durante las sesiones, las cuales generaron conflictos en el grupo.

Finalmente, el grupo de capacitaciones contribuyó para mi desarrollo como Trabajadora Social, puesto que desde sus realidades cada uno me enseñó a desenvolverme en el mundo laboral.

BIBLIOGRAFIA

1. CARVAJAL B, Arizaldo. (2009). Desarrollo y Postdesarrollo. Modelos y Alternativas, Santiago de Cali, Universidad del Valle: Facultad de Humanidades.
2. CARVAJAL B, Arizaldo. (2007). Teoría y Practica de la sistematización de experiencias. (3ra Ed.). Santiago de Cali, Universidad del Valle: Facultad de Humanidades.
3. CARVAJAL B, Arizaldo, (2005), Planeación Participativa. Diagnóstico, plan de desarrollo y evaluación de proyectos. Cali. Universidad del Valle.
4. Competencias Laborales (s.f) Extraído el 31 de Octubre 2011 desde http://cmap.upb.edu.co/rid=1133967433770_979963846_282/Competencias%20Laborales%20OIT.pdf
5. Consejo Nacional de Trabajo Social. Código de Ética Profesional de los Trabajadores Sociales en Colombia. Bogotá D., 2002
6. Congreso de la República de Colombia, Ley 115 de 1994 Ley General de Educación
7. Congreso de la República de Colombia, Ley 1064 de 2006
8. Consejo de Bogotá, Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas para Bogotá, D.C., 2008-2012 "Bogotá Positiva Para Vivir Mejor
9. Corporación El minuto de Dios. (n.d). Extraído el 01 de abril de 2011 desde <http://www.minutodedios.org/quienes-somos>
10. FREIRE, Paulo. (1977). Pedagogía del Oprimido. (24ª Ed.). Colombia.
11. FORMICHELLA M, Martha. (2004). El concepto de emprendimiento y su relación con la educación, el empleo y el desarrollo local. Extraído el 31 octubre 2011 desde http://www.inta.gov.ar/barrow/info/documentos/desarrollo_local/emprendydesarrollolocal.pdf
12. GENECCO M, Teresa. (2005). Trabajo Social con Grupos. Bogotá, Colombia.
13. MARTINEZ C, Consuelo. 2005 Pobreza, Equidad y Eficiencia. Departamento Administrativo de Bienestar Social, Bogotá D, C.

14. MAX-NEEF M, A. (1998). Desarrollo a Escala Humana, (2da Ed.). Barcelona, España.
15. Ministerio de Educación Nacional. (n.d). Formación para el Trabajo. Extraído el 25 octubre 2011 desde <http://www.mineducacion.gov.co/1621/w3-article-236469.html>)
16. PUERTA Z, Antonio, (1996), “Evaluación y Sistematización de Proyectos Sociales”. Una metodología de investigación, Medellín, Universidad de Antioquia.
17. ROZAS, P. Margarita, 2008 “Una perspectiva teórica metodológica de la intervención en Trabajo Social”
18. Secretaria de Desarrollo Económico. (2011). Boletín del Mercado Laboral. Extraído el 15 Octubre 2011 desde www.desarrolloeconomico.gov.co/observatorio-de-desarrollo-economico
19. Secretaria de Desarrollo Económico (2011). El comportamiento del Mercado Laboral y la Experiencia de Bogotá.
20. Secretaria de Desarrollo Económico (2006). Generación Activa de Empleo en Bogotá, Políticas, Instituciones y Monitores. Bogotá, D.C.
21. Secretaria de Planeación (2009). Conociendo la Localidad de Engativa. Bogotá, D.C.
22. Servicio Nacional de Empleo, (n.d). Extraído el 31 de Marzo 2011 desde <http://www.sena.edu.co/portal>
23. SILICEO, A. (1998). Capacitación y Desarrollo de personal, México D.F
24. Useche A. Oscar, 2004 “Desarrollo Humano: Un problema que remite a la ciudadanía y a los derechos económicos, sociales y Culturales.
25. Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. (2007) Cartilla No 3 Metodología de Intervención Colectiva: La Acción con grupos y comunidades. Bogotá, Colombia, Facultad de Ciencias Sociales.
26. CONTRERAS, Yolanda. (1980). Trabajo Social de Grupos, México D.F

ANEXOS

1. PROCEDIMIENTO DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN LABORAL

PROCEDIMIENTO	VERSION: 1
	CODIGO:
Capacitación Laboral	FECHA: 05/Sept./2011

0. LISTA DE VERSIONES

VERSION	FECHA	RAZON DE LA ACTUALIZACION
1	05/Sept./2011	Creación del Documento.

OBJETO

Fortalecer las habilidades laborales y empresariales de hombres y mujeres que asisten al Centro de Atención Social y Referenciación; a partir de la coordinación de capacitaciones en un arte u oficio que permita generar procesos de Emprendimiento Empresarial o aumentar las posibilidades de empleo.

ALCANCE

Este procedimiento aplica para hombres y mujeres entre los 16 años hasta los 50 años que pertenezcan a estratos uno dos y tres y se encuentren ubicados en la localidad de Engativa, Soacha, Ciudad Bolívar, Kennedy, Bosa y Suba.

Como también acoge a personas que se encuentran desempleadas, tienen un nivel bajo de escolaridad y/o están laborando pero sus ingresos económicos no son suficientes para satisfacer las necesidades básicas de su familia.

DEFINICIONES

POLITICAS

Los cargos para determinar una capacitación a realizar son: Coordinadora del Centro y del Programa de Capacitación

Todas las personas en edades entre los 16 a los 60 años pueden hacer parte del programa de capacitaciones.

Específicamente personas que se encuentren en estratos 1, 2 y 3 pueden ingresar al programa de capacitación laboral

CONDICIONES GENERALES

1. Para acceder a una capacitación laboral, la persona debe:

a. Inscribirse directamente en el Centro de Atención Social y Referenciación o si el caso lo amerita se realiza por vía telefónica.

b. Debe presentar su documento de identificación y sus datos personales

2. Las solicitudes de capacitación laboral deben presentarse a la Coordinadora del Centro con un argumento claro del porque, se debe gestionar esa capacitación (lo anterior debe quedar formalizado haciendo entrega de un documento escrito con medios de verificación).

3. Las capacitaciones a coordinar y ofrecer a la población no pueden tener ningún costo. (Sin contar los insumos o materiales que solicite el docente del curso).

4. El registro de asistencia de las personas a las capacitaciones, será controlado por la coordinación del programa de capacitaciones del Centro y por la entidad encargada de realizar la capacitación, para de esta manera generar los certificados.

5. Las convocatorias de las capacitaciones son organizadas por la coordinadora del programa de capacitaciones y la trabajadora social en formación.

DOCUMENTOS RELACIONADOS

1. [Formato de Inscripción](#)
2. [Formato de Asistencia](#)
3. [Formato de Evaluación de cada sesión](#)

DESARROLLO

RESPONSABLE	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD	RECURSOS/ CONTROLES
Coordinador del Programa de Capacitación Laboral.	<p>1. IDENTIFICAR Y ANALIZAR EL MERCADO LABORAL EN BOGOTA.</p> <p>Buscar y recolectar Información que investigue acerca de el mercado laboral en Bogotá actualmente, soportado en estudios que han realizado entidades del Gobierno como; La secretaria de Desarrollo Económico y La Cámara de Comercio entre otras, con el fin de identificar la demanda laboral en bogotá para gestionar procesos de capacitación en un área determinada.</p>	Informe de análisis acerca del mercado laboral en bogotá según los estudios de las entidades del gobierno consultadas.
Trabajador Social en formación	2. ANALIZAR LAS NECESIDADES DE CAPACITACION DE	Aplicar la encuesta que permita

	<p>LA POBLACION EN GENERAL.</p> <p>1. Aplicar la encuesta diseñada y estructurada</p> <p>2. Tabular la encuesta y realizar un análisis para identificar las necesidades de capacitación de la población incluyendo su perfil laboral.</p>	<p>identificar intereses, ocupaciones y necesidades de capacitación de la población del Centro.</p>
<p>Directora del Centro de Atención Social y Coordinadora del Programa de Capacitaciones Laborales</p>	<p>3. SELECCIÓN DE CAPACITACIONES</p> <p>Según los análisis realizados sobre el mercado laboral en bogotá y la necesidad de capacitación de la población que asiste al Centro, seleccionar las posibles capacitaciones a realiza.</p>	<p>Documento con las capacitaciones seleccionadas.</p>
<p>Directora del Centro de Atención Social y Referenciación y Coordinadora del Programa de Capacitaciones Laborales.</p>	<p>4. SOLICITAR CAPACITACION CON EL SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje)</p> <p>1. Solicitar a la coordinadora de los cursos complementarios del Sena, las capacitaciones seleccionadas anteriormente.</p> <p>Si no aprueban nuestra solicitud, continuar con la actividad 5</p> <p>Si aprueban la solicitud, continuar con la actividad 6 punto 1</p>	<p>Formato de Solicitud de capacitación laboral al Sena</p>

<p>Directora del Centro de Atención Social y Coordinadora del Programa de Capacitaciones Laborales</p>	<p>5. IDENTIFICAR QUE INSTITUCIONES OFRECEN CAPACITACIONES EN LAS AREAS YA SELECCIONADAS.</p> <p>1. Al realizar el proceso anterior y concluir las capacitaciones a ofrecer se procede a buscar y realizar contactos con instituciones o entidades que apoyen el programa de capacitaciones de manera académica y sin ningún costo.</p> <p>2. Al identificar las instituciones se procede con la actividad 6 punto 2.</p>	<p>Informe de instituciones que apoyen el programa de capacitaciones en las áreas ya seleccionadas</p>
<p>Directora del Centro de Atención Social y Coordinadora del Programa de Capacitaciones Laborales</p>	<p>6. ACUERDO DE LAS DOS PARTES PARA LAS CAPACITACIONES A OFRECER.</p> <p>1. Ya aprobada las capacitaciones por el Sena, se procede coordinar la logística del curso.</p> <p>2. Al identificar la institución que va apoyar el programa de capacitaciones en el área ya seleccionada, se concerta reuniones con los coordinadores de cada programa para la organización del proceso a realizar.</p>	<p>Concretar Reuniones con la entidad encargada de realizar la capacitación</p>
<p>Trabajador Social en formación</p>	<p>7. PUBLICAR LA INFORMACION DE LA CAPACITACION.</p> <p>Mediante estrategias de publicidad, motivar y convocar a las personas, para que se inscriban a los cursos que esta ofreciendo el Centro de Atención Social y Referenciación, contando con el apoyo de diferentes programas de la Corporación El Minuto de Dios como: Plan Padrinos, Centro de Desarrollo Integral Soacha y Centro de</p>	<p>Diseñar la publicidad de la capacitación a ofrecer para abrir convocatorias e iniciar con la divulgación.</p>

	Desarrollo Integral de Ciudad Bolívar, además ampliar la cobertura de las convocatorias en la localidad de Engativa, y otros sectores de bogotá donde la población vulnerable se haga visible y necesite de estos espacios de participación y oportunidades.	
Trabajador Social en formación	8. ABRIR INSCRIPCIONES PARA LAS CAPACITACIONES. Registrar los datos de las personas que están interesados en tomar los cursos, generando una base de datos que permita hacerlos parte del programa de capacitaciones.	Formato de Inscripción
Coordinadora del Programa de Capacitaciones Laborales	9. ENTREGAR UN REGISTRO DEL GRUPO AL DOCENTE ASIGNADO. Informar al Docente del Curso, la cantidad de personas que van a asistir, para que el SENA u otra institución las registre en su base de datos y de esa manera se puedan generar los Certificados.	Enviar al Docente el registro del grupo
Trabajador Social en formación	10. TRABAJO CON EL GRUPO DE CAPACITACION. Antes de iniciar con el proceso académico del curso a realizar, es importante tener una reunión previa con los participantes, generando conocimiento e interacción entre el grupo, como también dar a conocer el programa de capacitaciones del Centro de Atención Social y Referenciación. Por otra parte esta reunión también permite identificar las expectativas del grupo frente al programa y a la capacitación. Después de la reunión previa es necesario concertar con el grupo espacios de	Plan de dinámica y presentación del grupo Presentación Ejecutiva del programa

	encuentro más o menos 3 veces antes de terminar el curso, para evaluar y fortalecer aspectos individuales y colectivos.	
Directora del Centro de Atención Social y Trabajadora Social en Formación	<p>11. INICIO DEL CURSO.</p> <p>1. Organizar la logística del curso</p> <p>2. Los formatos de asistencia se hacen firmar por los participantes en cada sesión realizada.</p> <p>3. Presentación correspondiente del programa de capacitaciones, del curso y del docente que lo va a dirigir.</p>	Plan de actividades de capacitación aprobado. Registro de asistencia
Trabajador Social en formación	<p>12. SEGUIMIENTO CONSTANTE DEL DESEMPEÑO DEL GRUPO.</p> <p>1. Presencia del Trabajador Social en todas las sesiones</p> <p>2. Observación del desempeño del grupo en el curso</p> <p>3. Verificar asistencia del grupo a las sesiones</p>	Registro de asistencia
Coordinadora del Programa de Capacitaciones Laborales	<p>13. ESTABLECER CONTACTO CON EL PROGRAMA DE EMPLEABILIDAD DEL CENTRO DE ATENCION SOCIAL Y REFERENCIACION.</p> <p>Generar procesos de inclusión laboral con las personas que se encuentran participando en las capacitaciones; trabajando en conjunto con el programa de</p>	Remitir a las personas al programa de Empleabilidad

	empleabilidad del Centro.	
Coordinadora del Programa de Capacitaciones Laborales	<p>14. IDENTIFICAR ENTIDADES QUE APOYEN LOS PROYECTOS DE EMPRENDIMIENTO DE MANERA FINANCIERA.</p> <p>Establecer contactos con entidades que apoyen los planes de Emprendimiento y/o Fortalecimiento Empresarial y permita apoyar a las personas que realizan el proceso de emprendimiento con el programa de capacitaciones del Centro de Atención Social y Referenciación.</p>	Acta de Reunión
Trabajador Social en formación	<p>15. EVALUACION POR CADA CURSO.</p> <p>1. La evaluación se aplica al final de cada curso midiendo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de objetivos del programa y del curso • Utilidad de los contenidos aprendidos • Aspectos a mejorar con el programa de capacitaciones y el grupo • Autoevaluación del proceso de cada participante 	Registro de Evaluación
Trabajadora Social en Formación	<p>16. RESULTADOS</p> <p>1. Tabular y analizar los resultados obtenidos en las evaluaciones aplicadas</p>	<p>1. Informe de análisis de los resultados de las Evaluaciones</p> <p>3. Documento, relacionando las</p>

	<p>2. Entregar un informe de esos resultados a la Directora del Centro de Atención Social y Referenciación</p> <p>3. Informe de personas que están en proceso de su plan de negocio y personas que se encuentran vinculadas al programa de Empleabilidad en proceso de consecución de empleo.</p> <p>Fin del Procedimiento.</p>	<p>personas que se encuentran en proceso de Emprendimiento y en proceso de Empleo.</p>
--	---	--

2. FORMATO DE ENCUESTA

**CORPORACION EL MINUTO DE DIOS
CENTRO DE ATENCION SOCIAL Y REFERENCIACION –BOGOTA
TRABAJO SOCIAL**

El área de trabajo social de la Corporación El Minuto de Dios, actualmente se encuentra construyendo el programa de capacitación laboral en coordinación con el SENA; para toda la población en general, por lo tanto la encuesta que va a realizar a continuación nos da la posibilidad de conocer e identificar los intereses y capacidades de ustedes para así gestionar procesos de capacitación que permitan mejorar la calidad de vida.

INFORMACION BASICA

1. Sexo: F() M()

2. ¿Escriba en que barrio vive actualmente y a que localidad pertenece?

3. Marque con una x el estrato al cual pertenece
a. 1 b. 2 c. 3 d. 4

4. Describa las personas con las que vive.

NOMBRE	PARENTESCO	EDAD	ESCOLARIDAD

5. Indique a continuación su nivel educativo alcanzado

- a. Primaria Incompleta
- b. Primaria Completa
- c. Secundaria Incompleta
- d. Secundaria Completa
- e. Educación Superior Incompleta
- f. Educación Superior Completa
- d. Ninguna

INFORMACION LABORAL

6. ¿En que oficios se ha desempeñado laboralmente?

7. ¿Actualmente usted se encuentra trabajando?

SI _____ NO _____

Si su respuesta es NO diríjase a la pregunta numero 10

8. ¿ En que cargo se esta desempeñando ahora?

9. Especifique cuantos son sus ingresos mensuales

- a. Menos del Salario Mínimo Legal Vigente
- b. El Salario Mínimo Legal Vigente
- c. Mas de dos Salarios Mínimos Legales Vigentes

EXPECTATIVAS E INTERESES

10. A continuación marque con una x en los siguientes oficios que le gustaría capacitarse

- a. Cocina Básica
- b. Organización de Eventos
- c. Ventas

- d. Sistemas
- e. Confección
- f. Belleza
- g. Arreglo de Habitaciones
- h. Agricultura Urbana
- i. Básico Mesa-Bar
- j. otros. Cuales? _____

11. ¿Esta usted interesado en hacer parte del programa de capacitaciones laborales?

SI _____ NO _____

12. Que expectativas le genera el programa de capacitaciones ?

13 Según el cuadro, marque con una x los días que usted tiene disponibles y que jornada.

	MAÑANA	TARDE
LUNES		
MARTES		
MIERCOLES		
JUEVES		
VIERNES		
SABADO		

CONOCIMIENTOS Y VIVENCIAS

14. Escriba qué cursos ha realizado del 2006 hasta la fecha y como ha sido su experiencia en los mismos?

15. De acuerdo a esos cursos realizados, alguno de ellos le han servido para ingresar al mundo laboral?

SI__ NO__

3. FOTOS DE LAS CAPACITACIONES

EMPRESARIAL





HIGIENE Y MANIPULACION





PANADERIA, PASTELERIA Y GALLETERIA







SERVICIO AL CLIENTE, MESA & BAR Y ETIQUETA Y PROTOCOLO

