



**EL PAPEL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL EMPRESARISMO SOCIAL:
ESTUDIO ETNOGRÁFICO EN SAN SEBASTIÁN DE PALMITAS (2009 - 2010).**

NOMBRE DE LA AUTORA

LIDA JAZMIN CARMONA RUDA

**CORPORACION UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL
MEDELLIN, II-2010**



**EL PAPEL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL EMPRESARISMO SOCIAL:
ESTUDIO ETNOGRÁFICO EN SAN SEBASTIÁN DE PALMITAS (2009 - 2010).**

NOMBRE DE LA AUTORA

LIDA JAZMIN CARMONA RUDA

ASESOR DEL TRABAJO DE GRADO

DAVID DIEZ

DOCENTE

**TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR EL TITULO DE
TRABAJADORA SOCIAL**

**CORPORACION UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL
MEDELLIN, II-2010**

NOTA DE ACEPTACION

PRESIDENTE DEL JURADO

JURADO

JURADO

MEDELLIN, DICIEMBRE 2010

RESUMEN

El siguiente trabajo presenta un análisis del papel del Trabajador social dentro de la intervención orientada a promover empresarismo social en el corregimiento de San Sebastián de Palmitas, Antioquia. Desde una perspectiva etnográfica, y a partir de una muestra de siete unidades productivas, se realizó una aproximación para comprender las relaciones establecidas por los asociados de estas unidades en el proceso de implementación del empresarismo social.

Como resultado, se identifican las falencias de las empresas sociales para lograr un bienestar social en la comunidad. Al igual que la población urbana, la población del área rural requiere una estabilidad económica. Debido a esto, las organizaciones rurales son creadas con el fin de suplir una necesidad monetaria antes que comunitaria, debido a las condiciones de vida que tienen como la falta de oportunidades de acceder a la educación superior y un trabajo diferente al campo.

El papel del Trabajador social es velar porque estas empresas sociales logren llevar a cabo su objeto social, y que desde lo comunitario busquen un bienestar social. Esto se hace por medio de fortalecimientos sociales, para que la población interesada fortalezca sus vínculos e intereses. Aunque esto no se logra con todas las asociaciones debido a los intereses monetarios que tenían con la organización (Jac Urquita, Agrofollajes)¹, es importante que las entidades definan si su objetivo es primordialmente económico o quieren involucrar lo social para que puedan tener mejores resultados como empresas sociales; teniendo en cuenta que lo que propone el empresarismo social es encontrar un balance entre ambos aspectos (económico y social).

Palabras claves: Trabajador Social, empresarismo social, comunidad rural, fortalecimiento social.

¹ Mas adelante se hablara de cada una de las organizaciones

TABLA DE CONTENIDO

	<u>Págs.</u>
Introducción.....	7
Justificación.....	11
Aspectos metodológicos.....	13
 Capítulo 1. Una novata llena de incertidumbre	
¿Dónde realizar la práctica?.....	15
Un acercamiento a la población.....	17
Reconociendo terreno.....	18
 Capítulo 2. Objetivos iniciales de la práctica	
¿Cuál sería mi papel como profesional?.....	20
Contextualización de las organizaciones.....	22
Encuentros con la comunidad.....	25
 Capítulo 3. Empresarismo social: principales hallazgos	
Lo social es importante pero.....	29
¿Cómo nos damos a conocer?.....	32
¿Cuáles son mis deberes y responsabilidades?.....	35
 Conclusiones.....	38
 Referencias citadas.....	40
 Anexos	
Anexo 1. DRP Social.....	41
Anexo 2. Diarios de campo.....	46
Anexo 3. Fotos.....	61

AGRADECIMIENTOS

A Dios primeramente por brindarme la oportunidad de estudiar y ayudarme a lograr mi sueño de ser profesional.

Agradecimientos especiales a Compassion Internacional, quienes con sus oraciones y aportes ayudaron que mi profesión pasara de ser un sueño para convertirse en una realidad.

Mis agradecimientos a la Corporación Universitaria Minuto de Dios, institución que me abrió las puertas para estudiar y donde se me dio la oportunidad para realizar mi estudio en la carrera de Trabajo Social y de la cual recibí apoyo.

A los docentes por su orientación, paciencia, entrega y valioso consejo, así como por sus asesorías y enseñanzas. Lo que permitió alcanzar los objetivos de este trabajo.

En especial a las personas de las unidades productivas del corregimiento de San Sebastián de Palmitas por brindarme su valioso tiempo, a la Unión Temporal Sustentabilidad Rural Ceam – Fomentamos y a la Promotora de Empesarismo Social, por permitirme desarrollar la práctica profesional de donde nace este trabajo.

A mi madre y hermanos quienes siempre me brindaron su incondicional amor y apoyo.

INTRODUCCIÓN

El empresarismo social es un discurso muy nuevo en Colombia. De ahí la poca información disponible sobre el tema y la pertinencia de ahondar sobre las empresas sociales desde una experiencia en comunidad rural, donde se pretende formar unidades productivas de carácter asociativo. Esta es una intervención en la cual se encuentran muchas dificultades en el medio económico, donde las personas desean tener una estabilidad laboral por medio de las organizaciones que priorizan sobre los intereses sociales.

Max Neef en su libro *Economía descalza* explica: *“mi variada experiencia de economista, especialmente entre los pobres del sector rural, me indica que la ciencia económica, tal como se ha aplicado tradicionalmente, es demasiado «mecanicista» como para ser valiosa en la evaluación e interpretación de los problemas que afectan a las comunidades campesinas que en su mayoría viven a nivel de subsistencia. La ciencia económica se ha convertido en una disciplina selectiva que deja al margen de su quehacer muchos elementos y procesos que influyen directamente en el cambio y en el desarrollo”*².

En el campo las personas buscan la forma de subsistir sacándole el mayor provecho a sus tierras, pero en muchas ocasiones es importante asociarse para tener un equipo de apoyo donde todos puedan luchar y llevar la carga de una empresa, así se beneficia a un grupo de personas que hacen parte de una familia y al mismo tiempo de una comunidad.

Este proyecto se hace con un enfoque etnográfico donde se da la oportunidad de describir el proceso vivido con la comunidad del corregimiento de San Sebastián de Palmitas, a través de la observación participante, en el que se da la procedencia de construir con la comunidad como son las organizaciones sociales en el sector rural, las intenciones, las conductas y las actitudes de los sujetos. Lo cual posibilita un proceso de comparación con la teoría para lograr comprender la importancia del proceso y una interpretación de la investigación realizada. Para esto se hace la reconstrucción del diario de campo donde se hacen visibles

² MAX-NEEF, Manfred. 1986. “Economía Descalza”. Buenos Aires. Editorial Nordan. Pág. 37.

las voces de las personas, desde lo que ellos piensan como directos implicados en el proceso.

Este trabajo se realiza con el propósito de identificar cómo es el empresarismo social y si éste ha beneficiado a la comunidad donde se realizó la práctica (corregimiento de San Sebastián de Palmitas) y cual es el papel que debe cumplir el trabajador social en este campo, en el cual se hace un fortalecimiento a siete unidades productivas, en un lugar rural donde las personas se han asociado con el fin de participar en proyectos de Presupuesto participativo y tener beneficios como organizaciones asociativas.

Una de las universidades que ha investigado sobre el Empresarismo Social es la universidad de Eafit, y hace una comparación de como ha sido el empresarismo social en Italia que ya ha trabajado mucho sobre el tema y cómo ha sido el empresarismo social en nuestro país. El manual de Empresarismo social escrito por un grupo investigativo de la universidad Eafit define la empresa social diciendo:

“... el fin último de una empresa con ánimo de lucro es la obtención de utilidades, por lo cual sus procesos, su organización y su gestión deben ser lo más productivas y eficientes posible para acometer dicho objetivo. La cooperativa (empresa social), por lo contrario, tiene un fin eminentemente social, es decir, su fin no es lucrarse sino satisfacer una necesidad social, ya sea del socio o de la comunidad en general”³.

El equipo de trabajo de Unión Temporal desde lo social lo que quería lograr con la implementación del empresarismo social en el Corregimiento de Palmitas era: mejorar la calidad de vida de los asociados a través del trabajo y desarrollo comunitario, creando empresa y la posibilidad de brindar una opción laboral adicional a los habitantes en general de la zona y específicamente del corregimiento de San Sebastián de Palmitas. Otra de las metas a alcanzar era crear una unidad de negocio sostenible en el tiempo con reconocimiento social y participativo, que sea ejemplo para otras personas que deseen un emprendimiento similar y como última meta social se buscaba contribuir con la

³UNIVERSIDAD EAFIT. 2007. “Manual de Empresarismo Social”. Grupo Cooperativo Italiano Gino Matarelli. Pág. 23.

disminución de la tasa de desempleo en la región, que se ha visto incrementado con el desvío vehicular de la vía a San Jerónimo, aminorando las dificultades que esta condición genera en seguridad alimentaria, bienestar social, educación y desarrollo de la comunidad.

La pregunta que se hace para lograr realizar este trabajo es: ¿Cuál es el papel del profesional de trabajo social desde una mirada etnográfica en el programa de empresarismo social, desarrollado en el corregimiento de San Sebastián de Palmitas en el año 2009 y 2010? Desprendiéndose de este interrogante, surgen varias preguntas de donde se basa la observación y se re-elabora el pasado de la práctica, estas son:

- ¿Se cumple el objeto social por el cual fue conformada la organización?
- ¿Qué grado de importancia tiene lo social dentro de la empresa?
- ¿Qué aspectos sociales son importantes trabajar dentro de una empresa?
- ¿Es importante para los integrantes de la unidad productiva fortalecer las relaciones dentro del equipo de trabajo o solo el componente de producción?
- Según la comunidad ¿para qué y por qué es importante hacer empresa social?
- ¿Cómo articula la comunidad lo empresarial, con lo social?
- ¿Cuál es la intervención que debe cumplir un Trabajador Social frente a los fortalecimientos con las organizaciones?

El problema que enfrentan las diferentes asociaciones es la tensión entre dos aspectos: el interés económico como base de sostenibilidad de sus familias, y el interés social como un bienestar para la comunidad. Cada organización quiere formarse como una empresa asociativa pero su deseo principal es que la organización pueda alcanzar una estabilidad laboral, supliendo así las necesidades económicas por las que atraviesa el corregimiento.

Dentro del rol del Trabajador Social esta observar, evaluar y analizar las diferentes problemáticas de las organizaciones para fortalecer y orientar en la solución de sus conflictos a través del dialogo y la concertación. Dentro de lo social lo que se busca con las organizaciones es un mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad a través de

procesos socioeducativos y espacios participativos para dejar capacidades instaladas en las asociaciones.

Este proyecto de grado muestra a través de tres capítulos cómo fue todo el proceso de intervención en el corregimiento de San Sebastián de Palmitas, en el fortalecimiento a siete organizaciones asociativas. El primer capítulo, “una novata llena de incertidumbre”, cuenta las sensaciones iniciales antes de ir a campo, cómo es el acercamiento a la población y se habla un poco del corregimiento para ubicar y reconocer el lugar donde se trabajó. El segundo capítulo, “objetivos iniciales de la práctica”, relata cuál es el papel del Trabajador Social dentro del campo (empresarismo social), contextualiza el lugar y las organizaciones con las que se trabajó y cómo fueron y se hacen las intervenciones con la comunidad. El tercer y último capítulo, “empresarismo social”, muestra las voces de la comunidad relatadas en los diarios de campo a través de los encuentros, sus temores y percepciones frente al proceso y lo que es el empresarismo social, haciendo un paralelo de lo que ellos conocen como empresa social y lo que debería ser.

JUSTIFICACIÓN

Cuando se inicia el trabajo de grado resultan muchas preguntas en el camino para definir el tema a trabajar, como por ejemplo: ¿Qué impacto quiero generar con mi proyecto de grado? ¿A qué población voy a dirigir mi trabajo? ¿Qué tema referente a mi campo puedo trabajar? Entre muchas otras. A veces se hace muy complejo definir algo específico a partir de nuestro campo de acción, pero cuando tenemos una práctica de experiencia profesional queremos enfocarnos en redactar desde nuestras vivencias los conocimientos aplicados y obtenidos en campo.

Uno de los temas que no se conocen mucho en el campo profesional del trabajo social debido a la ausencia de bibliografía es el empresarismo social, y cómo esté de una manera integral articula beneficios colectivos, persiguiendo la posibilidad de un bienestar laboral y comunitario. La falta de información sobre empresas sociales percibido como una falencia en el accionar, lo que se busca es ampliar los conocimientos vistos en organizaciones asociativas y cómo desde lo comunitario rural, se puede buscar una mejoría en la calidad de vida de las personas.

Es interesante reconocer la importancia del aprendizaje y soporte obtenido por medio del contacto constante con el equipo de trabajo y con las personas del corregimiento, permitiendo intercambiar saberes en las diferentes disciplinas pero al mismo tiempo desde la experiencia.

Esta propuesta busca exponer como a partir de la asociatividad en el empresarismo se pueden consolidar organizaciones con iniciativas en liderazgo, participación y compromiso, apoyando empresas para el desarrollo de la comunidad, además del análisis de problemáticas que en las relaciones diarias nos permite una mirada holística del contexto comunitario y rural, lo que a su vez genera contribuciones a la profesión de trabajo social, como el fortalecimiento a organizaciones de base social a partir de procesos socioeducativos.

Al mismo tiempo muestra cuál es el papel del trabajador social en cuanto a las definiciones de los diccionarios de trabajo social, cuál es el papel que cumple el trabajador social en la intervención realizada en el Corregimiento y cuál debería ser el papel del trabajador social cumplido en la práctica. Todo esto con el fin de mostrar la importancia y pertinencia del profesional dentro de su área de intervención.

Las zonas rurales suelen tener ingresos más bajos, mayor desempleo y mayores tasas de pobreza que las zonas urbanas, y como no tienen fácil acceso a información sobre programas públicos, educativos, sociales, políticos y económicos; tienden a permanecer en un alto nivel de pobreza. Debido a esto se pretende fortalecer las asociaciones buscando un desarrollo de la comunidad, contribuyendo a superar las dificultades de tipo asociativo, motivando para que las personas se organicen y participen como una organización asociativa que busca un bienestar común.

ASPECTOS METODOLÓGICOS

Cuando inicié el trabajo de campo debido a la práctica profesional, comencé a ver que cada una de las personas con las que intervenimos tienen una historia diferente para contar y que nos ayuda a interpretar el mundo desde diferentes puntos de vista e historias que aunque en su gran mayoría no son contadas, tienen mucho valor para conocer el mundo a partir de lo que para nosotros no es accesible.

En la comunidad rural fue en la que estuve haciendo mi práctica por cuatro meses (septiembre 2009 – enero 2010), y aunque lo rural a todos nos llama la atención a la hora de ir a pasear, no para todos es llamativo para trabajar y tomarse un buen tiempo para conocer las múltiples dificultades que allí se tienen. Si, como dice Rosana Guber “*si acaso por un rato, vale la pena meter los pies en el barro y dejar la comodidad...*”⁴, entonces coincidí con Max Neef cuando dice “*...decidí entrar al barro «con los pies descalzos»*”⁵. Yo también decidí entrar al barro y ser parte de una experiencia muy interesante que descubrí al trabajar con el corregimiento de Medellín, San Sebastián de Palmitas, experiencia que aquí pretendo narrar.

En cuanto al enfoque de esta investigación, escogí el etnográfico, pues permite describir cada una de las experiencias vividas en campo, mostrando una cultura, un pueblo, una sociedad, que desea tener oportunidades de salir adelante como comunidad e interpretar lo que se vio y se escuchó, traduciendo lo que ellos desean dar a conocer.

En su libro *La Etnografía*, Rosana plantea: *En este tipo de descripción/interpretación, adoptar un enfoque etnográfico es elaborar una representación coherente de lo que piensan y dicen los nativos (campesinos), de modo que esa “descripción” no es ni el mundo de los nativos, ni como es el mundo para ellos, sino una conclusión interpretativa que elabora el investigador. (Jacobson 1991:4-7).*⁶

⁴ GUBER. Rosana. 2001. “La etnografía. método, campo y reflexividad”. Editorial Norma. Pág. 41.

⁵ MAX-NEEF, Manfred. 1986. “Economía Descalza”. Buenos Aires. Editorial Nordan. Pág. 24.

⁶GUBER. Rosana. 2001. “La etnografía. método, campo y reflexividad”. Editorial Norma. Pág. 15.

Para realizar el trabajo fue necesaria la observación participante, permitiéndome mirar lo que la comunidad hace, y al mismo tiempo involucrarme en el proceso, escuchándolos y haciendo parte de ellos, con esto se gana la confianza de la comunidad abriéndose para mostrar lo que son en realidad (sus sueños, metas, propósitos). La observación participante es un proceso de varios días conviviendo con la comunidad, no es solo estar con ellos en algunos momentos, sino acompañarlos y apoyarlos para que accedan a construir juntos lo que se desea en el proceso y obtener los resultados queridos. Referente a lo anterior Juan Delgado y Gutiérrez dicen *“Toda descripción etnográfica, para ser tomada por tal debe estar basada en una investigación mediante observación participante o... por un trabajo de campo”*⁷.

En la elaboración de este trabajo etnográfico se manejó el diario de campo para sustentar algunas voces dadas por la comunidad, donde se consignaron las temáticas trabajadas con las organizaciones y lo que ellos construían a medida que avanzaba el proceso.

Todo esto hizo que como Trabajadora social estuviera a la expectativa de llevar temáticas que dieran respuestas a las dificultades que tenían como organización, la forma de mediarlo y que se enamoraran de lo que hacían. Como persona a trabajar conjuntamente con ellos para tener buenos resultados en lo social y en lo económico, permitiendo observar lo que ellos quieren como empresarios – personas, y autoobservarme como parte del proceso. Juan Delgado y Gutiérrez definen la auto-observación como *“un procedimiento de aprendizaje/conocimiento inverso realizado en la observación participante: en lugar de aprender a ser un nativo de una cultura extraña (en lugar de ser un observador externo que pretende un estado de observación participante), el nativo aprende a ser un observador de su propia cultura”*⁸.

⁷ DELGADO, Juan y Gutiérrez Juan. 1994. “TEORÍA DE LA OBSERVACIÓN”, en Métodos y técnicas cualitativas de investigación social. Pág. 145

⁸ *Ibíd.* Pág. 163.

CAPITULO 1

UNA NOVATA LLENA DE INCERTIDUMBRE

¿Dónde realizar la práctica?

Ya se acercaba el tiempo de realizar mi práctica profesional y como la mayoría de las estudiantes no sabíamos donde realizarla. Algunas deseaban hacerla en el área de familia, otras con comunidad, algunas con niños, en fin, cada una se iba por el tema que más le apasionaba. Pero en realidad el sistema funciona de un modo muy diferente, debemos enviar en primer lugar la hoja de vida a la Coordinadora de práctica y esperar a que ella nos llame para asignarnos una agencia de práctica o a que las agencias a las que fueron enviadas las hojas de vida nos llamen según nuestro perfil. Esto hace que la ansiedad crezca al no saber en qué lugar vamos a quedar o de dónde nos van a llamar.

Cuando me llamaron de la primera agencia de práctica recuerdo que fui con mucho temor. Aunque había investigado previamente la población con la que trabaja la agencia y socialmente qué intervenciones realizaba, dudaba poder cumplir con las exigencias requeridas por la institución. Era mi primera entrevista en Trabajo social. Aunque ya había trabajado mucho con comunidad, lo hacía desde otro campo como la pedagogía, pero esta vez iba a ejecutar lo que había estudiado por tanto tiempo. Hice todo el proceso de entrevista y pasé por varias etapas, pero al final ocurrieron inconvenientes que no permitieron que quedara en la agencia. Así ocurrió con dos agencias más sin tener un lugar en el cual poner a prueba mi trabajo como profesional.

Había llegado el mes de agosto, momento de iniciar nuevamente clases para el siguiente semestre. Matriculé materias normalmente, desmotivada y con la idea de hacer mi práctica hasta el próximo semestre. Pero en el mes de septiembre me llamó la coordinadora y me dijo que necesitaban una practicante para trabajar en el corregimiento de San Sebastián de Palmitas, sin saber dónde quedaba ni lo que tenía que hacer. Acepté sin pensarlo, pues había en mí un gran anhelo de iniciar mi trabajo de campo y no quería esperar más tiempo. Llegó el momento de comunicarme con la agencia de práctica donde me citaron para la

reunión de inducción. Al llegar me di cuenta que la persona con la que estaba reunida era mi asesora de práctica, la persona encargada de calificar mi trabajo ante la academia y de aprobar mi trabajo ante la agencia. Ella es una mujer con un carisma especial, Trabajadora Social de la universidad de Antioquia. Me explicó que lo que iba hacer era un fortalecimiento social en un corregimiento que queda casi a hora y media de Medellín. Este fortalecimiento se haría con un convenio que ganaron en presupuesto participativo (PP), la unión temporal “Sustentabilidad Rural Ceam⁹ – Fomentamos¹⁰” (UT) y el apoyo de la Promotora de Empresarismo Social¹¹.

Hasta ese momento todo estaba bien, ella estaba a gusto de que yo fuera su practicante y yo estaba tranquila al saber que tendría el apoyo de una trabajadora social. Se hizo la convocatoria de todo el equipo de trabajo para realizar la presentación del proyecto y allí conocí a todos mis compañeros, había profesionales de carreras diferentes; administradores de empresas, economistas, abogados, publicistas, agrónomos, entre otros. Esto me pareció muy importante en mi primera experiencia como profesional porque tendría la oportunidad de interactuar con diferentes disciplinas y conocimientos, y al mismo tiempo de compartir con personas de mundos y experiencias diferentes de las cuales podría aprender mucho.

Cuando el interventor de la Alcaldía empezó con la exposición me di cuenta que había un ingrediente distintivo y era el fortalecimiento a organizaciones sociales en comunidad rural, aunque muy pocas veces había escuchado el término de empresarismo social. Tan solo al escucharlo me di cuenta que se estaba haciendo un fuerza por formar empresas que trabajaran no solo por el capital económico, sino también por el bienestar social. La idea era trabajar con siete unidades productivas asociativas (UPAS) del corregimiento que habían sido priorizadas por PP, para mejorar su quehacer desde el componente social y técnico.

⁹ Corporación de Estudios, Educación e Investigación Ambiental. Ver en: <http://corpoceam.org/>

¹⁰ Corporación para el Fomento de las Microfinanzas y el Microcrédito. Ver en: <http://www.fomentamos.com.co/>

¹¹ Ver en: <http://www.promotoraesocial.org/>

Un acercamiento a la población

Se llega el día donde se hace el primer encuentro con la comunidad y se presentan cada uno de los asistentes y al mismo tiempo el proyecto a desarrollar durante los siguientes cuatro meses. Todas las personas con las que estaríamos trabajando eran campesinas, cada uno con sus botas, sombreros y ponchos; personas muy activas con un alto nivel de participación y auto superación. No he podido entender por qué muchos profesionales en diferentes campos tienen el imaginario que los campesinos son personas pasivas. Al respecto Max-Neef plantea una crítica que comparto: *“Me parecía que contenía el supuesto implícito —y con frecuencia explícito— de que los pobres del área rural eran tan ignorantes que no tenían conciencia de sus verdaderos problemas. Siempre he rechazado este supuesto”*¹². Pero cuando escuchamos hablar a estas personas en la reunión, nos damos cuenta que tienen grandes aportes para mejorar su calidad de vida, conocen muy bien sus “limitaciones” y están dispuestos a convertirlas en fortalezas.

Al final del primer encuentro se abre un espacio para que la comunidad plantee sus aportes y expectativas frente a lo expuesto. Varias personas manifiestan lo importante que es para ellas recibir el apoyo de Presupuesto Participativo –PP–, pero dejan muy en claro que en varias ocasiones han ido diferentes entes a trabajar con ellos y que lamentablemente no se han logrado los objetivos propuestos, y cuando se van lastimosamente los dejan “iniciados”¹³. Ante esa tendencia, plantean que no quieren que suceda lo mismo y esperan que nosotros como programa ejecutor podamos culminar la etapa que se empieza con cada unidad productiva.

Al ver que la comunidad está prevenida por lo sucedido anteriormente, quienes conformamos el equipo de trabajo nos trazamos varias metas, entre ellas hacer objetivos viables y que se puedan cumplir en el tiempo propuesto, debido a que no queríamos dejar un sin sabor en la comunidad ni que sintieran que al igual que en los otros proyectos realizados, no cumpliríamos con lo prometido. Sabíamos que debíamos ser muy precavidos

¹² MAX-NEEF, Manfred. 1986. “Economía Descalza”. Buenos Aires. Editorial Nordan. Pág. 35

¹³ Con el proyecto en la mitad y sin terminarlo.

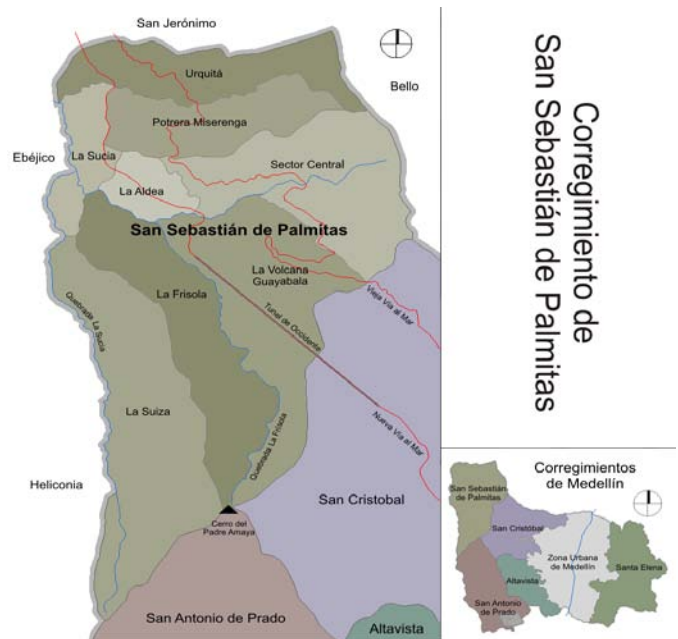
al planear y comunicar lo que se trabajaría con cada Unidad Productiva Asociativa –UPA–. Teníamos en cuenta que el tiempo se podía convertir en nuestro mayor enemigo al momento de cumplir con las metas, debido a que era un periodo muy limitado para dejar capacidades instaladas en cada organización y que pudieran ser rentables.

Reconociendo terreno

El Corregimiento San Sebastián de Palmitas se encuentra ubicado al occidente del casco urbano de la ciudad de Medellín, y es uno de los cinco corregimientos que integran el área rural del Municipio. Esta área rural está estimada en alrededor del 70% de la ciudad y cuenta con una extensión de 265Km². Hay un total de 346.800 mujeres que habitan en los corregimientos, correspondientes al

51,4% de la población; de este total hay 1.684 mujeres agremiadas y el 80% se dedican a actividades¹⁴ agrícolas, pecuarias y manualidades¹⁴.

De acuerdo con los resultados de la Encuesta de Calidad de Vida¹⁵ realizada en 2.006, el Corregimiento San Sebastián de Palmitas cuenta con una población de 7.975 personas, de las cuales el 47,25% son hombres y el 52,75% son mujeres. Adicionalmente, la población está dividida entre los estratos 1 a 4, localizándose la mayor cantidad de población en el estrato 2 con un 58,41% de personas; el estrato en el que habita la menor cantidad de personas es el estrato 4 con el 1,77%; los estratos bajo bajo y medio bajo cuentan con 31,93% y 7,88% respectivamente.



¹⁴ Tomado de:

http://www.medellin.gov.co/alcaldia/jsp/modulos/I_gestion/mejoramientocondicionesequidadgenero.jsp

¹⁵ Tomado de: <http://www.medellin.gov.co/ReportesSite/index.jsp>

El Corregimiento cuenta con aproximadamente 2.269 viviendas, en cada una de las cuales habita en promedio un (1) hogar; cada hogar está conformado por un promedio de 3 personas.

La población en edad de trabajar en San Sebastián de Palmitas es de 6.478 personas, es decir el 81,22% de la población total; sin embargo el 62,50% de las personas no están ocupadas. El ingreso mensual promedio de las personas que reciben ingresos por trabajo es de \$301.130, cifra inferior al salario mínimo mensual legal al año 2.006.

El 37,99% de las personas del Corregimiento realizan estudios de grado preescolar y el 31% realizan estudios de básica secundaria, en general el 98,63% de la población estudia. Del total de la población de San Sebastián de Palmitas el 37,47% no ha alcanzado ningún nivel educativo y sólo el 0,61% ha alcanzado el nivel universitario.

El índice de calidad de vida de la comuna 50, San Sebastián de Palmitas, es de 62,56 mientras que el promedio para Medellín es de 83,77. Asimismo, el índice de desarrollo humano es de 68,63 en tanto que para la ciudad es de 80,16.

CAPITULO 2

OBJETIVOS INICIALES DE LA PRÁCTICA

¿Cuál sería mi papel como trabajadora social?

Para empezar el proceso de convocatoria a cada unidad productiva, debía tener muy en claro cuál iba hacer mi papel dentro del tiempo de intervención, así que me senté con mi asesora y me explicó que mi cargo era el de “gestora social”, siendo la responsable de lograr que cada organización estuviera socialmente en la capacidad de resolver los problemas que se presentaran dentro de la misma, por medio de orientaciones grupales donde cada persona identificara las dificultades que se tienen como grupo y solucionarlas a través del dialogo y la participación.

Para lograr los fortalecimientos había que trabajar mucho en la comunicación (para el intercambio de sentimientos, opiniones e información), el trabajo en equipo (lograr que se organicen para lograr un objetivo común) y el liderazgo (trabajar las cualidades de las personas y capacidades que favorecen la guía y el control de otros individuos para el logro de las metas); para que pudieran más adelante solucionar conflictos y tener una buena planeación como organización. Todo esto es necesario porque permite que las asociaciones se conozcan y trabajen por un mismo objetivo.

Este fortalecimiento era especialmente para empresas sociales, que tuvieran metas no solo de producción, sino que se hubieran conformado con objetivos para beneficiar a la comunidad. Recuerdo que la primera definición que vi de empresarismo social fue la de la Alcaldía de Medellín. Ésta dice:

“El Empresarismo Social es el resultado de la unión de intenciones, esfuerzos, propuestas y acciones que nacen de las organizaciones comunitarias, el Estado y otros

actores para responder a necesidades de índole social, a partir del desarrollo de prácticas empresariales donde el centro es el bienestar de las personas”¹⁶.

Así que debía estar muy preparada para trabajar sobre temas empresariales donde se pudiera ofrecer primeramente un bienestar interno y luego a las personas de la comunidad en general, pero esto no sería tan difícil, puesto que se veía que estas personas se conocían de tiempo atrás, poseen una cohesión social y una aceptación de sus integrantes, pero aun así había mucha desmotivación al no ver resultados en los procesos y no tener una estabilidad laboral, había que hacer que estas personas volvieran a soñar con una organización consolidada para que lo pudieran hacer realidad.

Como Trabajadora social debía velar por el bienestar de las organizaciones y que sus relaciones pudieran ser fortalecidas no sólo dentro de cada unidad productiva, sino que al mismo tiempo tuvieran buenas relaciones con la comunidad. El diccionario especializado de trabajo social de la Universidad de Antioquia define el trabajador(a) social como: *“profesional que ejerce su acción inserto en la dinámica social y lleva a cabo la tarea de sensibilización, orientación, educación y organización de la población para asumir proyectos que mejoren su bienestar social”¹⁷.*

Teniendo conocimiento de lo que se trabajaría se empezó a convocar a cada unidad productiva, para realizar la caracterización de cada una de ellas y conocer su quehacer como organización. La caracterización es la forma de determinar los rasgos distintivos de cada organización y por medio de la ella pudimos visualizar cuales son eran las expectativas que cada integrante tenía frente al proceso y cuales son las fortalezas y debilidades que cada organización tenía; esto se hacía a través de un taller participativo. Para las convocatorias se usaron diferentes medios como llamadas, anuncios parroquiales, cartas a líderes comunitarios. Se hizo un trabajo entrelazado con los técnicos de las organizaciones para apoyarnos como equipo de trabajo.

¹⁶Tomado de: <http://www.culturaemedellin.gov.co/sites/CulturaE/CulturaE/Paginas/Empresarismosocial.aspx>

¹⁷ MONTROYA, Gloria. ZAPATA, Cecilia Inés. CARDONA, Berta Nelly. 2002. “Diccionario Especializado de Trabajo Social”. Medellín. UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA.

Los primeros encuentros fueron muy difíciles porque la totalidad de las personas que pertenecían a cada organización no asistían por falta de credibilidad en los procesos y la desmotivación debido a muchas promesas que habían recibido de la administración (Alcaldía) y que aun no recibían respuestas como generar empleo y adecuación técnica de sus organizaciones; entonces las reuniones se hacían con dos o tres personas que estaban en los cargos más altos como el representante legal, secretario y tesorero. Esto hacía que nos retrasáramos en el trabajo porque no podíamos identificar las debilidades de la organización con unos pocos. Por lo que decidimos reforzar la convocatoria con varias llamadas a las mismas personas en la semana y comprometerlos a que asistirían a los encuentros para lograr motivarlos e involucrarlos en el proceso. También se trabajó con las personas que asistían para que invitaran a los otros integrantes del grupo y lograr hacer más enriquecidos los fortalecimientos, con el apoyo y la participación de todos.

Contextualización de las organizaciones

Se logra tener la primera reunión con cada organización donde asisten todos los asociados y nos empiezan a contar la historia de cómo nació la organización y lo que se hace en ella. A continuación resumo los objetivos y las dificultades propias de cada una de las UPA:

- **Agrofollajes:** La asociación Agrofollajes, nace ante la necesidad de unir esfuerzos para emprender procesos productivos que fomentaran la economía de la vereda, por ello bajo la asesoría de otras organizaciones deciden cultivar follajes, con la expectativa de producir en grandes cantidades y posicionar el follaje en Medellín y en otros espacios. Cuando comienzan a tener follaje se dan cuenta que el mercado es un asunto complejo y que su proceso, requiere estándares de calidad y cuidado de plagas, esto hace que ante tantas dificultades los integrantes se desmotiven y se vuelvan inviables muchas expectativas que tenían.
- **Asoprol:** La Asociación Progreso Laboral, Asoprol, es una organización que nació para prestar servicios de: restaurante, gasolinera, lavadero de carros, entre otros; en respuesta de la vía vieja hacia el occidente de Antioquia. Cuando se construye el túnel

esta vía queda abandonada y se ven obligados a buscar otra forma de sostenimiento y allí nace la empacadora de agua Oxeanik, la piscicultura (truchas), el cultivo de hansters y la agricultura de productos como tomate, plátano y helecho.

- **Asotral:** La Asociación de Trabajadores de la Aldea, Asotral, es una organización que se conforma para dar oportunidad de trabajo a las personas de su comunidad laborando en la vía nueva del túnel, pero por exigencias que le hacía la administración, como tener un capital muy alto, no pudieron realizar este proyecto. Han tenido muy pocos contratos con los cuales no se ha podido involucrar la organización en general sino a unos pocos miembros.
- **Concentrados de occidente:** Es una organización de mujeres que en medio de las dificultades aun persisten unas cuantas que quieren sacar adelante la asociación, la cual ha estado funcionando de manera informal, es decir, que no se encuentran constituidas legalmente. En sus inicios tuvieron mucho éxito con la venta del concentrado, pero debido a una dificultad que tuvieron con un cliente, al que le vendieron el concentrado y a los días se murió uno de los cerdos, culpando a la asociación por el producto que le vendieron, sus ventas decayeron considerablemente, aunque después se comprobó que la muerte del cerdo no tenía responsabilidad con el concentrado que le vendió la organización. Por ello empezaron a incursionar con el engorde de cerdos.
- **Jac Urquita:** La Junta de acción comunal de Urquita funciona hace aproximadamente 40 años, en la actualidad viene padeciendo problemas internos bastante notorios, lo que ha producido que las personas se sientan desmotivadas y estén añorando administraciones de hace más de 20 años donde las mismas personas argumentan que su funcionamiento era impecable. La Jac cuenta actualmente con deficiencias administrativas, sufren la desintegración de la junta directiva con su presidente y este último no asume su función de forma adecuada, según expresiones de la comunidad, porque no convoca ni comunica los procesos llevados dentro de la Jac.

- **Ecocaña:** La Asociación de Procesadores de Caña Panelera de Palmitas, Ecocaña, hacía dos años más o menos que estaba inactiva, la última vez que se reunieron fue para nombrar las funciones de cada persona en la organización. Como Asociación nunca han realizado proyectos juntos por lo tanto no saben cómo es el trabajo en equipo, la comunicación, el liderazgo, entre otros aspectos. Al iniciar este proceso de fortalecimiento se ve que hay ganas en algunos de los integrantes de activar la organización pero falta más motivación y participación de todos los integrantes.
- **Asopanespal:** La Asociación de Paneleros de San Sebastián de Palmitas, Asopanespal, se crea con la intención de fortalecer la vocación productiva de la caña, apoyados en promesas de la administración pública del montaje de un trapiche con todas las normas higiénicas, donde todos los cultivadores de caña se pudieran reunir a transformar la caña en panela y otros derivados. Lo anterior hace ya nueve años, tiempo en el cual, la organización lo único que ha recibido, en palabras de los propios asociados, “son promesas, que han generado malestar e incredulidad de la comunidad frente a los procesos públicos”¹⁸.

Como se puede ver, la mayoría de las UPAS están desarticuladas y aunque se formaron como organizaciones asociativas, aún muchas no han tenido oportunidad de trabajar juntas y saber qué es una asociación. Además en todos los casos se crearon con promesas de la administración pública¹⁹ lo que ha hecho que esperen a que se les brinde apoyo económico y profesional.

Siguiendo a Max Neef, “*suponer que serán gobiernos los que tengan la voluntad de mejorar realmente la condición de los sectores invisibles es ingenuo*”²⁰. Después de este primer encuentro nos dimos cuenta que hay que concientizar a las organizaciones de que

¹⁸ Toda esta información se construye junto con la comunidad, cada organización contaba su historia y nosotros interpretábamos según lo que se veía en el proceso (falta de motivación, poca participación)

¹⁹ Las promesas que le dio la administración pública fue “hacer de cada UPA una organización sostenible económicamente” y hasta ahora se han presentado muchos inconvenientes como poca comercialización y asesoría técnica y social. (esto lo expresan los mismos integrantes de las asociaciones). Agrofollajes, diario de campo 8 de nov. de 2009

²⁰MAX-NEEF, Manfred. 1986. “Economía Descalza”. Buenos Aires. Editorial Nordan. Pág. 132.

Presupuesto Participativo es un canal para que logren ser asociaciones fuertes en el mercado, pero cada una de ellas deben ser corresponsables de su proceso y hacer su trabajo este o no este el apoyo de PP; para que empiecen a trabajar por ellas mismas sin esperar que les den a la mano todo lo que necesitan. También es necesario motivarlas para que puedan sacar adelante los sueños con los que conformaron la organización, como por ejemplo “dar trabajo a las personas de la vereda”, “vender a menor precio a las personas de la comunidad”, “lograr una estabilidad económica en la familia de los asociados”, entre muchos otros a partir de los cuales se unieron alrededor de la organización para sumar esfuerzos.

Encuentros con la comunidad

En los tres primeros encuentros con la comunidad se logró identificar cuáles eran las debilidades y fortalezas de las organizaciones, unas expresadas por los mismos asociados y otras que se perciben a través de la observación. Como dice Rosana Guber, “*la investigación no se hace “sobre” la población sino “con” y “a partir” de ella*”²¹. Aunque la meta era fortalecer Social y Técnicamente a cada UPA, no todas estaban preparadas para esto. La Jac Urquita, al no tener idea de negocios, era una organización de creación²² al igual que Asotral. Ecocaña y Asopanespal, al trabajar en la misma línea de la caña, se agruparon en una sola organización. Con Asoprol, Concentrados de Occidente y Agrofollages, se realizó normalmente el fortalecimiento que se tenía planeado, que en lo social era hacer procesos socioeducativos y espacios participativos para dejar capacidades instaladas en las asociaciones (en cuanto al trabajo en equipo, el liderazgo, la comunicación, resolución de conflictos).

En el área social se hizo un Diagnostico Rapido Participativo –DRP-²³ social para saber qué aspectos en las relaciones de la organización había que trabajar y fortalecer. Hay que reconocer que las personas de cada UPA aportaron mucho para la identificación de las mismas, ellas eran las más interesadas en que se mejoraran las relaciones como equipo de

²¹GUBER. Rosana. 2001. “La etnografía. método, campo y reflexividad”. Editorial Norma. Pág. 41

²² Organización de creación: se va a formar apenas la organización con una idea de negocios y la base social.

²³ ver anexo 1

trabajo. Aunque no se puede negar que donde hay grupos, casi siempre hay conflictos por las diferentes personalidades, lo importante de esto es saber mediar los problemas y sacar el mayor provecho de lo que suceda.

Dentro de las propuestas que se hicieron en el componente social se encontraba realizar talleres participativos que abordaran diferentes temas (el trabajo en equipo, la resolución de conflictos, la comunicación, roles y funciones entre otros); que fortalecerían la participación y el trabajo comunitario. Además, formaciones enfocadas a la vocación económica y productiva de la vereda.

La solución más pronta a la problemática de las organizaciones de Palmitas es la asociatividad, debido a que permite estrategias que deben desarrollarse a partir del trabajo colaborativo para alcanzar propósitos comunes. Para lograrlo es importante romper con estructuras mentales de individualismo, de tal forma que se desarrollen niveles importantes de asociatividad entre los pequeños y medianos productores para que se puedan implementar y complementar según las fortalezas de cada uno. Como principales problemas, las comunidades expresaron la pasividad, el escepticismo, la apatía, la falta de credibilidad en lo político, los bajos niveles de participación y la falta de autogestión comunitaria; todo esto debido a que las personas desean tener una estabilidad laboral pero no saben como lograrlo, lo único que han hecho es recibir ayudada externa como capacitaciones, esperando que estas ayudas sean las encargadas de fortalecerlos, comercializarles y venderles posicionándolos en el mercado.

Los objetivos a resaltar, propuestos por el equipo de trabajo de la UT fueron:

- Activar el trabajo de la junta directiva
- Activar el papel de los asociados
- Lograr que la organización se repiensen las estrategias de sostenibilidad
- Generar una comunicación que motive
- Variar la estrategia de negocios que tienen actualmente

- Fomentar y estructurar estrategias de alianzas con otras organizaciones del corregimiento
- Procurar un liderazgo participativo
- Fomentar el ingreso de líderes que fortalezcan la organización en cuanto a la parte administrativa
- Procurar que los cargos que están nombrados dentro de la junta directiva se responsabilicen de sus funciones, así como los asociados
- Analizar e interiorizar los estatutos que son la carta que guía la organización y Establecer un manual o ruta metodológica que les permita manejar los conflictos de forma positiva y proactiva²⁴.

Todos estos objetivos se propusieron debido a las debilidades visualizadas en cada organización, y para lograr un fortalecimiento y compromiso en cada una de estas áreas se deben trabajar los objetivos anteriormente mencionados. Cada uno de estos objetivos se trabajaron bajo los siguientes ítems: Trabajo en equipo; Comunicación efectiva y afectiva; Relaciones de la organización con la comunidad; Liderazgo; Responsabilidad y manejo de conflictos. La mayoría de estas temáticas fueron abordadas en los talleres participativos con la comunidad, creando conciencia que ellos deben ser los mas interesados por hacer que su organización funcione, partiendo de que son ellos los más beneficiados.

²⁴ Estos objetivos se sacaron en conjunto con todo el equipo de trabajo en una reunión de evaluación del proyecto, esta redactada un acta pero no tengo copia de ella para sustentarla.

A continuación se muestra un cuadro donde están los temas y subtemas trabajados y mencionados al principio del párrafo.

ASPECTOS A FORTALECER	
temas	Subtemas
Solución negociada de conflictos	Partes del conflicto, ventajas y desventajas, proceso del conflicto.
Normas	Roles, funciones, perfiles.
trabajo en equipo	Asociatividad.
Comunicación	Comunicación afectiva-efectiva, estrategias comunicativas.
Planeación	Priorización, planeación estratégica.
liderazgo	Liderazgo participativo, liderazgo motivador.

El trabajo con la comunidad rural es una práctica muy gratificante, cada una de las personas nos recibía de una forma muy agradable en las reuniones, su alegría, su buen ánimo, sus ganas de participar; hacían de cada encuentro una experiencia diferente y nos animaban para seguir planeando de forma innovadora los encuentros y lograr los objetivos propuestos. No me imagino trabajar en un ambiente pesado donde los ánimos estén decaídos y nadie quiera participar de las actividades propuestas.

El equipo de trabajo (agentes de desarrollo, economistas, agrónomos...) era el primero en mostrar cómo se debía trabajar en equipo. El trabajo interdisciplinario era muy ameno debido a que, cada uno apoyaba a su compañero en su trabajo así no fuera su campo de intervención, siempre se estaba dispuesto a colaborar y acompañarse en el proceso. Esta unión del grupo facilitó la relación con la comunidad porque todos trataban de integrarse de la mejor manera. Por tal razón nunca me sentí sola en el tiempo de intervención. Aún hasta extraño los momentos de acompañamiento y esparcimiento en el programa.

CAPITULO 3

EMPRESARISMO SOCIAL: PRINCIPALES HALLAZGOS

Lo social es importante pero...

Al llegar a las unidades productivas nos encontramos varios problemas en lo técnico. Uno de ellos era la comercialización de los productos. Se pretende abrir mercados amplios que permitan importar sus productos y no quedarse solamente vendiendo en su comunidad o corregimiento, pero esto es complicado. Mateo²⁵, miembro de la asociación Agrofollages, expresaba “nosotros nos visionamos siendo reconocidos por nuestro mercados y vender internacionalmente”²⁶. Todos estos sueños nos parecían muy importantes para un empresario, pero éramos muy claros (el agente de desarrollo y yo como gestora social) que no solo se trataba de soñar en grande, sino también de hacer cosas grandes para llegar a esas metas trazadas.

Personas de esta misma organización (Agrofollages) decían que no querían reunirse como asociación para realizar los fortalecimientos debido a que hasta la fecha no han visto resultados en cuanto a la comercialización colectiva sino que cada uno vende individualmente. Mateo decía: “hasta ahora no hemos visto los beneficios de estar en asociatividad”²⁷.

Una de las propuestas que se hizo desde el equipo de trabajo de la UT para que las personas de las organizaciones se visionaran con una empresa grande fue hacer salidas de campo. Con Concentrados de Occidente se visitó unas marraneras donde se muestra como es el proceso con los cerdos de levante y cría, para esta asociación es impactante ver tantos marranos que habían logrado criar (en las marraneras) y que: “era posible hacer de su asociación una empresa sostenible con mucha dedicación y esfuerzo que después serían

²⁵ Los nombres han sido cambiados por confiabilidad.

²⁶ Diario de campo 8 Sept. 2009.

²⁷ Diario de campo 8 Sept. 2009.

devueltos en ganancias”²⁸. Con las asociaciones Ecocaña y Asopanespal se realiza una gira panelera donde se visitan tres trapiches que transforman la caña en panela y azúcar, ellos se ven muy motivados a trabajar en grupo porque entienden por medio de las salidas de campo y los fortalecimientos que es necesario asociasen para tener más fuerza al momento de sacar su organización como una empresa fuerte en su región. El confrontar su quehacer con lo que realizan otras empresas que tienen su misma línea, hizo que las personas de las organizaciones comprendieran que es necesario trabajar en equipo para luchar “juntos” y ser una empresa que beneficie a su comunidad.

Cuando la base social de una organización se centra solo en las acciones que hagan otros, es muy complejo dimensionar principios solidarios, es decir, las organizaciones sociales propenden porque todos aporten y su estadía no se centra en las retribuciones económicas, también existen otras dádivas como la solidaridad, el trabajo en equipo, la comunicación efectiva pero al mismo tiempo afectiva; que pueden resultar mucho más relevantes que el dinero mismo, esto lo debe resaltar el Trabajador Social en las organizaciones de base social.

Cuando se hablaba de la Empresa Social, una de las socias de la Jac de Urquita María decía: “lo social es importante pero lo que necesitamos es sostenernos económicamente y comercializar”²⁹. Pero con el tiempo y con mucho esfuerzo de parte de los socios las organizaciones pueden convertirse en una empresa eficiente y productiva, que cumpla objetivos sociales y económicos para el bien común, beneficiando a las familias y a la comunidad en general. Esto se ve en empresas que nacen de base social como la Promotora de Empresarismo Social, una de las entidades que apoyo la UT, que busca el bienestar social y económico de la sociedad. Otras organizaciones tenían claro que sólo uniendo fuerzas y haciendo voces en conjunto se podría lograr tener un sostenimiento. Camilo, de la

²⁸ Claudia. Diario de campo 22 Dic. 2009.

²⁹ Diario de campo 14 Dic. 2009

Jac de Urquita, expresaba: “solos es muy difícil, pero con el apoyo de todos se pueden planear y ejecutar estrategias con más fuerza”.³⁰

En cuanto a la asociatividad, algunas personas no se sentían como socios de la organización sino como “trabajadores”. Por ejemplo una socia de Asoprol, Gladys, comenta: “no nos sentimos asociadas de la organización sino que somos trabajadoras, porque nunca aportamos ni dinero, ni tiempo cuando se conformo Asoprol, donde cumplíamos con una responsabilidad en la empresa pero no velábamos por el bienestar de la misma”³¹. En casos como éste, el manejo de la organización y las responsabilidades propias de la misma se dejan en manos de una sola persona, o a cargo de la junta, sin que los miembros de base participen en decisiones orientadas al beneficio de todos.

Los agentes de desarrollo buscan la realización del mejoramiento comunitario, ellos eran los encargados de hacer el fortalecimiento técnico en cada una de las organizaciones, influyendo de diversas formas en la comunidad, una de ellas era motivar para que sus participantes, por iniciativa propia, salgan a buscar la forma de comercializar sin quedarse estancados esperando que los clientes lleguen a ellos. Toda empresa nació vendiendo poco, logrando con esfuerzo reconocimiento y posicionarse en el mercado, sus integrantes no podían desmotivarse ante las dificultades sino mirar las formas de vender su producto con un atractivo que llame su atención, puede ser su calidad, sabor, imagen o precio; pero siempre buscando las estrategias para no quedarse afuera del mercado.

El Manual de Empresarismo Social de la Universidad EAFIT dice³²:

En el lapso de los últimos años estas organizaciones (las empresas sociales) han enfrentado grandes crisis que han provocado su desaparición o debilitamiento impidiéndoles cumplir de manera eficaz con su objetivo social. Las principales causas de estas crisis han sido de índole económica... han tenido grandes dificultades para tener acceso al capital, debido a ineficiencias en su modo de gestión y a su gran dependencia de recursos externos que no

³⁰ Diario de campo 30 Nov. 2009

³¹ Diario de campo 27 Nov. 2009

³² UNIVERSIDAD EAFIT. 2007. “Manual de Empresarismo Social”. Grupo Cooperativo Italiano Gino Matarelli. Pág. 8

siempre están disponibles cuando se requieren y por lo cual hay cada vez más competencia y exigencias. Si bien el objetivo social debe ser lo más importante, la dimensión económica es una herramienta fundamental para lograrlo y es justamente en ese contexto donde el empresarismo social se convierte en una pertinente respuesta para estas organizaciones que bajo los principios de eficiencia, eficacia y autogestión deseen tener la capacidad que tiene la empresa privada de acceso a capital así como eficiencia en la gestión para cumplir de la mejor manera posible su función social, es decir la economía al servicio de la sociedad y no al contrario.

¿Cómo nos damos a conocer?

Para las unidades productivas es muy importante empezar a vender y que sus productos sean conocidos dentro del mercado. Con el propósito de generar contactos para la comercialización y venta de los productos de los emprendedores rurales, la Secretaría de Desarrollo Social de la Alcaldía de Medellín, viene organizando unas Vitrinas Campesinas donde se les da la oportunidad a los productores agrícolas y artesanos de los corregimientos de mostrar y vender sus productos a los ciudadanos. En estas vitrinas, San Sebastián de Palmitas se ha caracterizado por vender su guarapo, sus chorizos y sus pandebonos, lo que le ha dado un reconocimiento en sus productos.

Esta es una ventaja que tienen las Upas de vender y mostrar sus productos, generando contactos para su comercialización y reconocimiento. En consecuencia, como equipo de trabajo de la UT, unimos esfuerzos para llevar las Upas a las vitrinas campesinas como organización para mostrar los productos que cada organización tiene, dándolas a conocer. Aunque no se logró sacar todas las asociaciones a las vitrinas campesinas, con las que se salieron, se identificaron las fortalezas y debilidades que tenían las organizaciones. Las unidades productivas expresaban las ganas de vender y mostrar los productos, y aunque las vitrinas campesinas no son hechas constantemente, se pueden buscar mercados desde la participación en ellas para posicionasen como Upas. Se logra desde trabajo social cambiar la perspectiva que ellos tienen sobre la asociatividad (“es mejor trabajar solos que cargar

con el desinterés e irresponsabilidad de otros”³³), y a través de la experiencia de vender como asociación se dan cuenta que cuando se trabaja en equipo con el compromiso de todos se puede: dar ideas desde diferentes puntos de vista, se puede lograr un trabajo mas integro, se intercambian experiencias y conocimientos, se fortalece el compromiso de la organización y surgen nuevas formas de solucionar un conflicto³⁴.

Pudimos observar en las vitrinas que había personas que tenían mucho potencial para vender, otras para preparar los productos, otros para hacer contactos, y de este modo se vio más unidad y trabajo en equipo como asociaciones. Esto lo define el Manual de empresarismo social de la Eafit como capital social:

“El capital social puede definirse como la capacidad de un grupo de humanos de emprender acciones colectivas para el beneficio de sus miembros y la comunidad en la cual participan, es aquello que permite que exista cooperación entre los miembros de un grupo, es como el pegamento que los mantiene juntos, que puede ser más o menos fuerte y del cual depende no solo la supervivencia de la organización sino su capacidad para cumplir su objeto social”³⁵.

Hay una diferencia muy grande entre la empresa privada y la empresa social. Las personas que crean una empresa privada buscan la obtención de beneficios o ganancias económicas, mientras que los individuos que conforman una empresa social lo hacen con fines de promover una causa social. A continuación se presenta un cuadro comparativo realizado por el manual de empresarismo social³⁶, donde se hace la diferencia entre empresa social y privada.

³³ Carmen. Diario de campo 1 Dic. 2009

³⁴ Esta información se saco de la evaluación de las vitrinas campesinas realizada con las organizaciones que participaron, pero se encuentra registrada en el acta de la cual no tengo copia.

³⁵ UNIVERSIDAD EAFIT. 2007. “Manual de Empresarismo Social”. Grupo Cooperativo Italiano Gino Matarelli. Pág. 27

³⁶ Ibíd. pág. 48.

ELEMENTOS DEL PLAN	EMPRESA PRIVADA	EMPRESA SOCIAL
Misión	Aumentar las ganancias.	Crear un cambio social a través de la realización de su misión.
Objetivo	Creación del valor económico.	Creación de valor social y económico.
Mercado	Satisfacer necesidades rentables.	Satisfacer necesidades no cubiertas.
Posicionamiento y análisis de la competencia	Posicionamiento en una lógica de competencia.	Posicionamiento en una lógica asociativa, de complementariedad y de trabajo en red.
Estrategia	Poner todos los medios para alcanzar los objetivos.	Los medios y la estrategia deben ser coherentes con los principios y valores éticos de la empresa
Forma jurídica	Sociedades o empresas unipersonales con ánimo de lucro.	Diversas según los principios, los objetivos y la misión.
Recursos humanos	Trabajadores remunerados	Voluntarios y trabajadores remunerados.
Factores de éxito.	Ganancias obtenidas.	Utilidad social creada + viabilidad económica.

Lo que se halló en las organizaciones a partir del cuadro presentado, era que muchas de las Upas (como Jac de Urquita y Agrofollajes) aunque estaban conformadas como empresa social, lo que buscaban era conseguir elementos que hacen parte de la empresa privada, por ejemplo: su objetivo no era satisfacer necesidades no cubiertas, sino aumentar sus ganancias. Esta perspectiva se trato de cambiar a medida que avanzaban los fortalecimientos socioeducativos, mostrando los beneficios que ellos tenían como empresas sociales, al tener el apoyo de un equipo de trabajo aportando ideas para salir de la dificultades y favoreciendo una comunidad, aparte de buscar ese componente económico que es necesario incluirlo como empresas.

¿Cuáles son mis deberes y responsabilidades?

Llegar a campo y encontrar asociaciones desarticuladas, donde no hay mucha claridad de lo que es una empresa asociativa o por lo menos sobre qué es una empresa, hace que como Trabajadores Sociales nos tracemos el reto de que las personas conozcan las responsabilidades que acarrea ser parte de una asociación y el decir a todo que “sí” sin ser conscientes de lo que se está aceptando. Se confirma lo anterior, porque se indaga por los cargos que hay en la actualidad, y ellos desconocen sus deberes y las personas que se hicieron responsables de los mismos.

En una empresa se asignan roles y funciones que deben cumplirse. En cambio, en pocas de las Upas analizadas había roles asignados, y en la mayoría de estos no se sabían las funciones que cumplían cada uno de los miembros dentro de la organización-empresa. Cuando les pregunté cuáles eran los roles asignados, se puede decir que cada uno tenía su cargo (representante legal, secretario, tesorero, vocal), pero cuando les preguntaba qué les tocaba hacer en este cargo muchos se miraban sin saber qué contestar. Por ejemplo, la función del vocal era totalmente desconocida para ellos. Al hacer la claridad de los términos de cada rol, Karen, miembro de la Upa Asotral, reconocía que se habían organizado rápidamente para formar la asociación y validarla sin saber la responsabilidad que tomaban³⁷.

Cuando, bajo el rol de Trabajadora Social, comencé a realizar los talleres socioeducativos del componente social, que son espacios que se generan sobre un tema para la formación, reflexión e intercambio de conocimientos, me di cuenta que las personas tenían muchos vacíos que debíamos trabajar. Para esto mi asesora y yo planeamos temas para trabajar con las organizaciones donde se pudieran fortalecer las áreas en las que había vacíos. Uno de ellos fue el taller de roles y funciones, en el que las personas se apropiaban de un cargo según el perfil que tuviera, y se identificaba cuáles era las funciones que cumplirían y si estaban dispuestos a desempeñarlas. También se trabajó el tema de las normas, con el cual se lograría facilitar la convivencia a partir de unas pautas propuestas por la organización,

³⁷ Diario de campo 9 de Dic. de 2009.

que regiría su trabajo como asociación. Otro de ellos fue la planeación, donde se decía lo importante que es, que en una organización se realice un cronograma, en el cual hubiera actividades definidas y responsables de que esas actividades se lleven a cabo, esto hacia que hubiera más responsabilidad por parte del grupo. Cada taller se hacia de forma participativa donde cada uno aportaba lo que pensaba y quería del tema, esto hacia que los encuentros fueran mas amenos y llamara la atención de las personas.

Hay un tema muy importante en este contexto y es la comunicación no verbal. La mayoría de las Upas facilitaron los encuentros para que los objetivos se llevaran a cabo, pero sus acciones no eran coherentes con sus palabras. Por ejemplo, en la Jac de Urquita había mucha desmotivación por varios inconvenientes que se dieron en el camino como: no tener idea de negocio, un líder que los guiara dentro de la organización, la pasividad en el proceso. Todo esto hizo que aunque los asociados participaran y estuvieran de acuerdo con todo, muchos de ellos mostraran actitudes de desgano por sacar una empresa asociativa adelante, no eran constantes en las reuniones y no les interesaba mucho el bien común sino el individual, y aunque no lo decían, lo demostraban con sus gestos al hablar del trabajo en equipo, el liderazgo, la resolución de los conflictos. Esto ocurría con varias personas, pero cuando la mayoría del grupo era positiva frente al proceso y deseaban trabajar y dar sus aportes para lograr que su organización fuera sostenible, contagiaban a los escépticos del deseo de luchar por lo que estaban haciendo.

Los anteriores hallazgos coinciden en parte con las principales debilidades del empresarismo social en Colombia identificadas en el manual de empresarismo social de la Universidad Eafit³⁸:

- Poca integración entre cooperativas: la prestación aislada de servicios debilita las cooperativas en un entorno de economía global en el cual la competitividad es la clave de la supervivencia (falta de consolidación de redes y consorcios)
- Poca productividad y rentabilidad económica (baja capacidad de gestión)

³⁸UNIVERSIDAD EAFIT. 2007. "Manual de Empresarismo Social". Grupo Cooperativo Italiano Gino Matarelli. Pág. 16

- Poca capacidad de gestión por parte del recurso humano (poca profesionalización)
- Marco jurídico e institucional ineficiente.
- Falta de identidad cooperativa: distanciamiento de gran parte de asociados del funcionamiento y operación de la cooperativa misma (bajo capital social)
- Poco desarrollo de instrumentos para evaluar riesgos de problemas financieros y administrativos (pocas prácticas empresariales)
- Pérdida del objetivo social para el cual fue creada la organización por concentrarse en la actividad económica (poca especialización y territorialidad)

Es indispensable fortalecernos en las áreas anteriormente mencionadas para lograr generar un bienestar en cada una de las organizaciones que desean nacer con objetivos sociales, logrando un éxito en cada una de ellas y no por el contrario una lucha contra la corriente de lo económico y lo social. Hay que articular ambos términos. Pues como lo dice el manual de empresarismo social, *“la creación de una empresa implica la capacidad de innovación, de asumir riesgos, y la voluntad para desarrollar habilidades y competencias que permitan al promotor de desarrollo consolidar una experiencia exitosa cumpliendo los objetivos económicos y sociales propuestos”*³⁹ (pág. 61)

En muchos de los acompañamientos que se hicieron desde trabajo social a las organizaciones, las personas tomaban la decisión de mejorar su convivencia desde la comunicación afectiva: el llamar su compañero cuando no asistía a las reunión para saber si le había pasado algo, por medio de la resolución de conflictos: tratar de comprender al otro por medio del respeto de opiniones cuando no llegaran a un acuerdo, trabajar juntos para aportar ideas en el momento de dar a conocer su asociación y como hacerlo (por medio de la publicidad).

³⁹ *Ibíd.* Pág. 61

CONCLUSIONES

- El papel del Trabajador social dentro de los proyectos de intervención, es velar por el bienestar de las personas fortaleciendo sus relaciones. Realizando tareas de sensibilización, orientación, educación y organización de la población para asumir proyectos que mejoren su bienestar social. Se puede hacer por medio de talleres socioeducativos donde se pueda generar sensibilización y participación por parte de la comunidad para la construcción en conjunto.
- Para lograr niveles significativos de asociatividad el trabajador social debe romper con estructuras mentales de individualismo, por medio de la sensibilización en cuanto a que pueden aportar mas dos que uno, donde se puedan implementar y fortalecer como grupo asociativo buscando entre todos el bienestar común.
- La base social de una organización no se debe centrar solo en las acciones que hagan otros, para poder dimensionar principios solidarios, es decir, las organizaciones sociales propenden porque todos aporten y su estadía no se centre en las retribuciones económicas, también existen otras dádivas como el apoyo mutuo, el trabajo en equipo, la comunicación afectiva; que pueden resultar mucho más relevantes que el dinero mismo.
- Las empresas sociales en su gran mayoría son conformadas por personas que buscan solucionar su situación laboral, teniendo poca o ninguna experiencia como asociados de una organización, esto hace que haya poca capacidad de gestión y poca profesionalización en el tema. El trabajador social debe generar espacios en los cuales se creen discusiones de la importancia de capacitarse en el empresarismo, la administración, la economía solidaria, la comercialización y las relaciones humanas para lograr formar una empresa con personal capaz de afrontar y sacar adelante las dificultades que se presenten en el camino.

- Las organizaciones sociales deben buscar siempre las estrategias para no quedarse fuera del mercado, creando instrumentos para evaluar y superar riesgos de problemas financieros y administrativos. Para esto desde trabajo social se ofrece acompañamiento en los procesos de planeación, normas, roles y funciones; donde se pueden definir e implementar las estrategias para crear una empresa social.
- Se logra desde el papel que cumple el trabajador social, hacer que las personas trabajen en equipo, haciendo de la asociatividad el camino para tener una empresa con objetivos sociales, donde se ofrezca un bienestar a los socios y la comunidad en general. Esta intervención hace que los asociados reconozcan que es necesario unir esfuerzos e ideas para hacer de su organización una empresa sostenible socialmente por medio de la comunicación efectiva y afectiva, la resolución negociada de conflicto que permiten el dialogo y el buen liderazgo. Todo esto se alcanza a partir de los talleres socioeducativos, las salidas pedagógicas, la sensibilización y la participación con la comunidad.
- Para el trabajo en empresas sociales es muy importante tejer un trabajo en red, donde haya una conexión con el fin de obtener beneficios que nos ayude a crecer y se compartan diferentes conocimientos, no solo con diferentes disciplinas como se hizo en el equipo de trabajo de Unión Temporal, sino también con otras organizaciones.
- El trabajo interdisciplinario, apporto muchos conocimientos en mi practica profesional, donde se intercambiaban conocimientos no solo del componente social, sino que también pude aprender como se debe llevar el proceso legal y contable de una organización, como es el manejo administrativo y como producir en la tierra para que la asociación pueda ser fortalecida y rentable; este apoyo mutuo me hizo ver lo importante del trabajo en equipo, para aportar nuevos conocimientos y tener un punto de apoyo.

REFERENCIAS CITADAS

- DELGADO, Juan y Gutiérrez Juan. 1994. “TEORÍA DE LA OBSERVACIÓN”, en Métodos y técnicas cualitativas de investigación social.
- GUBER. Rosana. 2001. “La etnografía. Método, campo y reflexividad”. Editorial Norma.
- MAX-NEEF, Manfred. 1986. “Economía Descalza”. Buenos Aires. Editorial Nordan.
- MONTOYA, Gloria. ZAPATA, Cecilia Inés. CARDONA, Berta Nelly. 2002. “Diccionario Especializado de Trabajo Social”. Medellín. UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA.
- UNIVERSIDAD EAFIT. 2007. “Manual de Empresarismo Social”. Grupo Cooperativo Italiano Gino Matarelli.

Paginas web citadas

- <http://corpoceam.org/>
- [http://www.culturaemedellin.gov.co/sites/CulturaE/CulturaE/Paginas/Empresarismo social.aspx](http://www.culturaemedellin.gov.co/sites/CulturaE/CulturaE/Paginas/Empresarismo%20social.aspx)
- <http://www.fomentamos.com.co/>
- <http://www.promotoraesocial.org/>

ANEXOS

ANEXO 1.

DRP SOCIAL

<u>AGROFOLLAGES</u>	LO POSITIVO	LO QUE DEBE MEJORAR	COMÒ MEJORAR
TRABAJO EN GRUPO	-Se viene dando en los últimos seis meses -Se han integrado -Se reflexiona la organización	-La comunicación -La motivación -La credibilidad -Las funciones de las personas	-Todos deben responder y apoyar -Teniendo mas contacto -Motivar
LA COMUNICACIÓN	-Se esta remontando	-Activarla	
TOMA DE DECISIONES	-Se ha manejado una colectividad -Son transparentes	-Saber cuantos son	-Definir quienes hacen parte de la organización
RELACIONES DE LA ORGANIZACIÓN CON LA COMUNIDAD	-Saben que existen	-No hay mucha credibilidad	-Generas ventas -Generar confianza
LIDERAZGO	-Hay lideres -Hay motivación -Hay ganas	-Que haya autoevaluacion	-Generar confianza
RESPONSABILIDAD	-Están identificados -Se están activando las funciones	-El papel de los asociados	
MANEJO DE CONFLICTOS	-Son pocos -Dialogan -Dialogan	-Solucionar a tiempo el conflicto -Enfrentar el conflicto	-información creíble y real
PROYECTOS REALIZADOS POR LA ORGANIZACIÓN	-El fortalecimiento se ha logrado	-La comunicación -La motivación -Las ventas	-Activar ventas -Proyectos de cooperación

<u>ASOPROL</u>	LO POSITIVO	LO QUE DEBE MEJORAR	COMÒ MEJORAR
TRABAJO EN GRUPO	-Son muy unidos -Se entienden muy bien -Tienen buena comunicación -Se facilita por ser pocos		
LA COMUNICACIÓN	-Se comunican constantemente -Tienen las cosas están claras -Se escuchan	-No tienen contactos para vender	-Comercializando

TOMA DE DECISIONES	-Se tiene en cuenta el equipo de trabajo -Siempre se ponen de acuerdo -Se apoyan -Se fortalecen -Tienen las mismas metas	-Por la falta de conocimiento en el mercado se han tomado malas decisiones como vender mas económico	-Indagar los precios en el mercado -Vender directamente; sin intermediarios
RELACIONES DE LA ORGANIZACIÓN CON LA COMUNIDAD	-Se asesora la comunidad -Se da acompañamiento -Tiene preferencia con la comunidad para vender. Mas barato	-Se aíslan las personas conflictivas -Se ve mucha envidia en la comunidad	-Haciéndolas participe de la organización
LIDERAZGO	-Se toma en cuenta las ideas de los integrantes -Tienen buenos lideres, propositivos -Lideres asertivos	-No dejarle todo al líder, mas apoyo -Liderazgo muy marcado por la presidenta de la organización	-Apoyar a la líder -Dar participación
RESPONSABILIDAD	-Son puntuales -Hay disponibilidad -Están muy comprometidos -Quieren sacar adelante la organización		
MANEJO DE CONFLICTOS	-Tienen las funciones claras -La calma-comunicación -Se expresan cuando algo no les gusta, no se quedan callados	-Mas comunicación con la comunidad -Los conflictos son con las personas mayores de la comunidad	-Buscar estrategias para sensibilizar la comunidad
PROYECTOS REALIZADOS POR LA ORGANIZACIÓN	-Antes del túnel tenían: lavadero de carros, restaurante, gasolinera -Piscicultura (truchas) -Agua	-Mas capacitación -Fortalecerse como microempresa	-Capacitarse -Comercializar

<u>ASOTRAL</u>	LO POSITIVO	LO QUE DEBE MEJORAR	COMÒ MEJORAR
TRABAJO EN GRUPO	-Es bueno -Son unidos	-Compromiso -Tener ganas -Son negativos	-Involucrarse -Tener constancia -Tener paciencia
LA COMUNICACIÓN		-Es poca -Reuniesen periódicamente -No responden	-Reuniesen periódicamente
TOMA DE DECISIONES	-Para tomar decisiones convocan una asamblea	-Realizar reuniones constantes -Organizar un plan de trabajo	-Participando
RELACIONES DE LA	-Son buenas	-Realizar proyectos	-Crear uniones

ORGANIZACIÓN CON LA COMUNIDAD	-La mayoría de las familias de la aldea tienen representación en la organización.	macro que involucren la comunidad en general	temporales -No buscar el beneficio propio sino común.
LIDERAZGO	-Es bueno -Gestiona -Tiene ganas	-La participación -La motivación -La desconfianza	-Convocar -Activar nuevos liderazgos
RESPONSABILIDAD	-Algunas personas participan	-No hay mucha responsabilidad en algunas personas -No hay compromiso	-Motivando
MANEJO DE CONFLICTOS	No tienen conflictos		
PROYECTOS REALIZADOS POR LA ORGANIZACIÓN	-Involucran algunas personas de la organización	-Gestionar recursos	-Buscar estrategias para involucrar la organización en general -Trabajo constante

<u>CONCENTRADOS DE OCCIDENTE</u>	LO POSITIVO	LO QUE DEBE MEJORAR	COMO MEJORAR
TRABAJO EN GRUPO	-Son muy unidos -Responsabilidad -Tienen ganas -Son compartidas	-La comunicación	-Definir funciones -Definir permanencia -Definir normas
LA COMUNICACIÓN	Buenas relaciones Confianza Tienen establecidos canales		
TOMA DE DECISIONES	-Se toman en consenso		
RELACIONES DE LA ORGANIZACIÓN CON LA COMUNIDAD	-Son buenas, respetuosas	-La imagen de la organización	-Tener buena calidad en el producto
LIDERAZGO	-Participativo -Respetuoso	-Funciones y roles	-La capacitación -El compromiso -Ganas
RESPONSABILIDAD	-Son legales -Cumplen -Honestos	-Definir mi responsabilidad en la organización	-Tomar decisiones
MANEJO DE CONFLICTOS	-Los resuelven dialogando		
PROYECTOS REALIZADOS POR LA ORGANIZACIÓN	-Siguen unidas -Están motivadas -Han tenido apoyo	-Empleo estable -Legalizarse -Tener un local -Asesorarse bien	-Llevar contabilidad -Autosostenibles -Aprender a manejar maquinaria

<u>ASOPANESPAL</u>	LO POSITIVO	LO QUE DEBE MEJORAR	COMÒ MEJORAR
TRABAJO EN GRUPO	-Tienen ganas de trabajar -Son persistentes	-Las estrategias	-Estrategias -Repensar
LA COMUNICACIÒN	-Se comunican -Son respetuosas	-Hacerlas mas constantes	-Con motivaciòn
TOMA DE DECISIONES	-Respetan las opiniones	-Convocar a los demás	-Activando la organizaciòn
RELACIONES DE LA ORGANIZACIÒN CON LA COMUNIDAD	-Son buenas	-No entienden porque Ecocaña no se ha unido con Asopanespal.	-Estrechar relaciones con otras organizaciones
LIDERAZGO	-Tienen conocimiento	-Empoderar otros liderazgos	
RESPONSABILIDAD	-Hay algunos que cumplen	-Activar los cargos y funciones	-Pensar estrategias
MANEJO DE CONFLICTOS	-No tienen dificultades entre ellos mismos		
PROYECTOS REALIZADOS POR LA ORGANIZACIÒN	-Aprender sobre el proceso de la caña -Generar capital social	-Donde transformar la materia=caña -La calidad del producto	-Producto con valor agregado -Infraestructura con todas las normas

<u>ECOCAÑA</u>	LO POSITIVO	LO QUE DEBE MEJORAR	COMÒ MEJORAR
TRABAJO EN GRUPO	No hay trabajo en equipo	-como la organizaciòn esta inactiva hace mas de dos años y no han realizado proyectos juntos no saben como es el trabajo en equipo.	-Realizar proyectos en conjunto -Activar la organizaciòn
LA COMUNICACIÒN	No hay comunicaciòn	Tener contacto entre los mismos socios	-Reunirse periódicamente
TOMA DE DECISIONES	No han tomado decisiones		
RELACIONES DE LA ORGANIZACIÒN CON LA COMUNIDAD	La comunidad no los conoce como asociaciòn	Activar la organizaciòn para empezar a ser reconocidos por la comunidad.	
LIDERAZGO	Tienen buen liderazgo aunque están muy pasivos e inactivos dentro de la organizaciòn.	-Empoderar liderazgos -Interés por parte de los lideres	-Potencializar -Empoderar -Identificarlos
RESPONSABILIDAD	No hay responsabilidad por parte de la organizaciòn en general.	-Activar los cargos y funciones -No hay motivaciòn	-Asistir a las reuniones -Unirse -Comprometerse

		-Poner interés -No hay respuesta	-Definir funciones
MANEJO DE CONFLICTOS	-Se dialoga -Se llama la atención -se analiza el problema		
PROYECTOS REALIZADOS POR LA ORGANIZACIÓN	Nunca han realizado proyectos como organización.		-Motivar para realizar proyectos como asociación.

ANEXO 2

DIARIOS DE CAMPO

AGROFOLLAGES

DIARIO DE CAMPO 1

Fecha	8 noviembre 2009
Hora	8 am
Lugar	Sede social Palmitas
Nombre de la organización	Agrofollajes
Responsable de la actividad	Lida Carmona

Desarrollo de la actividad:

Los integrantes de la organización dicen que se conformaron con promesa de la administración pública las cuales fueron: “hacer de cada UPA una organización sostenible económicamente” y hasta ahora se han presentado muchos inconvenientes como poca comercialización y asesoría técnica y social.

La organización determina que su activación como organización dependía de las acciones que emprendieran como junta directiva, en especial por el presidente elegido de Agrofollajes, ya que los integrantes a la fecha no han visto resultados, ni beneficios de estar en asociatividad.

Por ende los pocos que asisten están de acuerdo en no realizar asamblea, ni convocar a otras actividades hasta que no tengan algo que mostrar, que garantice a los integrantes que en la organización se están movilizando.

Esta organización nace de una propuesta externa, no es una necesidad consciente de los integrantes de la organización, por ello existe el imaginario que la labor se centra en el presidente y en la junta, colocando a los demás asociados en un papel pasivo, donde esperan los frutos para poder responder a lo que les convoquen, pero con hechos reales y no con promesas.

El objetivo central de la organización es mejorar las condiciones de comercialización de lo que producen los campesinos, porque así, mejoraran sus condiciones de vida.

ASOPROL

DIARIO DE CAMPO 1

Fecha	27 noviembre 2009
Hora	2 pm
Lugar	Sede Asoprol
Nombre de la organización	Asoprol
Responsable de la actividad	Lida Carmona

Desarrollo de la actividad:

TEMA: Roles, funciones y perfiles

Se comienza hablando de la importancia de definir los roles y funciones de cada uno de los integrantes de la asociación y se comenta que algunas de estas funciones se asignan al azar de acuerdo a las actitudes y aptitudes de cada persona.

Ellas comentan que no se sienten asociadas de la organización sino que son trabajadoras porque nunca aportaron ni dinero, ni tiempo cuando se conformo Asoprol, Bibiana Suarez la representante legal les realiza la claridad que ellas como participantes de la asociación, deben sentirse identificadas como socias que están trabajando por sacar adelante la organización y así generar empleo a otra mujeres.

Se definieron con ellas mismas algunos cargos para que cada una supiera que se realizan en los cargos de una organización y empezaran a perfilasen algunos de estos.

Algunas no tienen muy claro la definición de algunas funciones pero con la ayuda de todas se logra construir estas definiciones y comienzan entre ellas mismas a perfilasen y decir para cual cargo serian buenas.

DIARIO DE CAMPO 2

Fecha	11 diciembre 2009
Hora	2 pm
Lugar	Sede Asoprol
Nombre de la organización	Asoprol
Responsable de la actividad	Lida Carmona

Desarrollo de la actividad:

TEMA: Liderazgo

Se define que el líder es:

- El que tiene la capacidad de trabajar en equipo
- El que logra las metas propuestas
- Tiene un equilibrio en su forma de liderar

Se habla sobre las clases de liderazgo que hay (líder carismático, participativo, autoritario, participativo, democrático y liberal) ellas dicen que es importante tener un equilibrio en la forma de liderar para tener el control de la organización y se puedan cumplir las metas, no se puede ser muy rígido pero tampoco muy liberal. Las personas deben reconocerlo como el líder y respetarlo por el cargo que tiene.

Cuando se involucran a otras personas en el liderazgo se puede trabajar con mas animo y de mejor manera, es necesario dar participación.

DIARIO DE CAMPO 3

Fecha	22 enero 2010
Hora	2 pm
Lugar	Sede Asoprol
Nombre de la organización	Asoprol
Responsable de la actividad	Lida Carmona

Desarrollo de la actividad:

TEMA: Taller de comunicación

Definimos que la comunicación es un proceso en donde se transmiten ideas o pensamientos de una persona a otra, para construir propósitos juntos y llegar acuerdos.

También se habla de la importancia de la comunicación no solo al hablar y ser claros, sino también de saber escuchar al otro y entender lo que nos desea decir. Las personas comprenden que no sabemos escuchar e interpretamos las cosas de forma diferente.

La comunicación no solo es verbal, a veces habla mas el cuerpo y las expresiones que lo que decimos con la boca, por esto debemos comunicarnos efectivamente para que llegue bien el mensaje y concuerde lo que decimos con lo que hablamos, pero al mismo tiempo debe ser afectiva tratando cariñosamente a las personas.

Por ultimo ellas reconocen que las dificultades que tienen en la comunicación al no hablar con claridad y dejar de preguntar cosas que toman como obvio.

DIARIO DE CAMPO 4

Fecha	29 enero 2010
Hora	2 pm
Lugar	Sede Asoprol
Nombre de la organización	Asoprol
Responsable de la actividad	Lida Carmona

Desarrollo de la actividad:

Se finaliza el proceso con esta organización, dejando como reflexión la importancia que se organizan como junta directiva para que cada una se apropie más de su responsabilidad con la asociación, ellas aun se sienten un poquito desmotivadas porque no tienen muy en claro como van a funcionar. Se dan algunas conclusiones del proceso a través de la evaluación.

ASOTRAL

DIARIO DE CAMPO 1

Fecha	3 Noviembre 2009
Hora	3 pm
Lugar	Escuela La Aldea
Nombre de la organización	Asotral
Responsable de la actividad	Diana Lopera – Lida Carmona

Desarrollo de la actividad:

TEMA: Normas

1. Se comienza preguntando a las asistentes sobre el concepto de normas, de ahí salen las siguientes afirmaciones:

- Se debe cumplir
- Rige una organización
- Orden
- Acuerdos

Se hacen vario ejemplos de diferentes normas que hay en los colegios, familias, trabajos entre otros como:

- Llegar temprano
- Usar uniforme
- Entre otros

Se habla de la importancia de tener normas en una organización porque mantiene una estabilidad en la organización en los acuerdos propuestos.

Como las normas son acuerdos se propone sacarlas entre todos los de la organización creando al mismo tiempo sanciones para cuando la norma sea incumplida. Las normas fueron las siguientes:

Valores	Normas	Sanciones
1. Respeto	Llegar temprano	Explicar la razón del porque llega tarde
2. Disciplina	Asistir a las reuniones	-Tener excusa -Delegar a alguien
4. Compromiso	Participar de las actividades planeadas por la organización	-Llamada de atención -Sacar la persona de la organización

Se propone para el buen funcionamiento de la organización dar a conocer a todas las personas de Asotral las normas y comprometerlos haciéndolas firmar para que sean cumplidas..

DIARIO DE CAMPO 2

Fecha	10 Noviembre 2009
Hora	3 pm
Lugar	Escuela la Aldea
Nombre de la organización	Asotral
Responsable de la actividad	Diana Lopera – Lida Carmona

Desarrollo de la actividad:

TEMA: Resolución negociada de conflictos

1. Se comienza preguntando a las asistentes sobre el concepto de conflictos, de ahí salen las siguientes

afirmaciones:

- a. Problema
- a. Desacuerdos
- b. Dificultades
- c. Algo que no funciona
- d. Discusiones

Algunos de ellos dicen que el conflicto es negativo porque desestabiliza la persona, pero otros dicen que es positivo porque abre espacios para el dialogo, llegar acuerdos... son necesarios porque fortalecen la organización.

A partir de ello se muestran las partes de un conflicto y la posibilidad de generar a partir del conflicto una alternativa para crecer.

Se habla sobre las dificultades que ha tenido la organización y que a partir de estos se ha perdido mucho la credibilidad no solo desde afuera sino también desde la misma unidad productiva.

El no afrontar las dificultades a tiempo ha hecho que los socios de Asotral se desanimen, no funcionen, no cumplan, pierdan las ganas y que se vuelva una organización pasiva tendiente a desaparecer.

El deseo que tienen es de activar la organización y demostrar que pueden trabajar y sacar adelante la organización, deben hablar con los socios no comprometidos para enfrentar las dificultades y reactivasen de nuevo.

DIARIO DE CAMPO 3

Fecha	24 Noviembre 2009
Hora	2:30 pm
Lugar	Escuela la Aldea
Nombre de la organización	Asotral
Responsable de la actividad	Diana Lopera – Lida Carmona

Desarrollo de la actividad:

TEMA: Asociatividad (trabajo en equipo)

Se habla de lo importante que es asociarse para tener mayor fuerza, ideas, producción entre otros a la hora de tener una organización.

Cuando aprendemos a trabajar en equipo de forma asociativa podemos unirnos y convertir las debilidades en fortalezas.

Se lee el cuento de la herramientas y ellos se ven muy motivados al decir que debemos entender al otro y que todos somos una pieza fundamental e importante a la hora de trabajar por una meta en común, al mismo tiempo es muy importante tener diferentes personalidades porque es necesario el que habla fuerte, el que toma la iniciativa, el callado, el calmado entre otros, si todos somos iguales no podemos construir y nos quedamos estancados en un solo lugar.

La dificultad que ellos encuentran para asociasen es que falta tolerancia, hay desconfianza, no hay interés en algunos etc.

DIARIO DE CAMPO 4

Fecha	1 Diciembre 2009
Hora	2:30 pm
Lugar	Escuela la Aldea
Nombre de la organización	Asotral
Responsable de la actividad	Diana Lopera – Lida Carmona

Desarrollo de la actividad:

<p>TEMA: Taller de comunicación</p> <p>Se presenta el tema a trabajar y como hay dos personas que vienen por primera vez al fortalecimiento se hace una actividad donde se le regala a cada uno una escarapela para que cada integrante la marque con su nombre y pongan como apellido una debilidad que tengan en la comunicación pero en positivo. Por ejemplo: Saúl Escucha. Cada uno dice su nombre y apellido (debilidad de comunicación en positivo) y explica el porque creen que tienen esa debilidad, las debilidades que salen de ellos mismos es la falta de escuchan, la tolerancia, son distraídos, no preguntan.</p> <p>Definimos que la comunicación es un proceso en donde se transmiten ideas o pensamientos de una persona a otra, para construir propósitos juntos y llegar acuerdos.</p> <p>También se habla de la importancia de la comunicación no solo al hablar y ser claros, sino también de saber escuchar al otro y entender lo que nos desea decir. Jugamos el teléfono, donde yo inicio dando una información al inicio de la cadena y al final de la cadena llega la información totalmente distorsionada. Las personas comprenden que no sabemos escuchar e interpretamos las cosas de forma diferente.</p> <p>La comunicación no solo es verbal, a veces habla mas el cuerpo y las expresiones que lo que decimos con la boca, por esto debemos comunicarnos efectivamente para que llegue bien el mensaje y concuerde lo que decimos con lo que hablamos, pero al mismo tiempo debe ser afectiva tratando cariñosamente a las personas.</p> <p>Como no sabemos seguir instrucciones, o porque no hay claridad, o no ponemos atención, o no preguntamos entre otros; les paso una hoja donde les doy indicaciones de irla doblando y rompiendo de una forma secuencial. Al final comparamos las hojas y casi todas son diferentes, ellos dicen que lo que pasó es que no entendemos lo que nos quieren decir y hacemos las cosas contrarias a lo que nos piden.</p> <p>Por ultimo se trabaja los componentes de la comunicación los cuales son : la honestidad, el respeto, ser directos, tener control emocional, saber decir y escuchar, ser positivo, manejar adecuadamente la expresión no verbal, escuchar al otro, postura relajada...</p>

DIARIO DE CAMPO 5

Fecha	9 Diciembre 2009
Hora	2:30 pm
Lugar	Escuela la Aldea
Nombre de la organización	Asotral
Responsable de la actividad	Diana Lopera – Lida Carmona

Desarrollo de la actividad:

<p>TEMA: Roles y funciones</p> <p>Se comienza hablando de la importancia de definir los roles y funciones de cada uno de los integrantes de la asociación y se comenta que algunas de estas funciones se asignan al azar de acuerdo a las actitudes y aptitudes de cada persona.</p> <p>En la organización hay una junta directiva pero no todos cumplen las funciones que les corresponde por</p>

falta de compromiso, trabajan o tienen otras ocupaciones, sin embargo reconocen la importancia de tener cargos donde las personas velen por el buen funcionamiento de la organización.

Se definieron con ellas mismas algunos cargos para que cada una supiera que se realizan en los cargos de una organización y empezaran a perfilasen algunos de estos.

Les dio dificultad definir las responsabilidades de algunos cargos, sobre todo el de el vocal, reconocían que se habían organizado rápidamente para formar la asociación y validarla sin saber la responsabilidad que tomaban; están de acuerdo que hay que cambiar los cargos que no se están cumpliendo.

DIARIO DE CAMPO 6

Fecha	21 enero 2010
Hora	2:30 pm
Lugar	Escuela la Aldea
Nombre de la organización	Asotral
Responsable de la actividad	Diana Lopera – Lida Carmona

Desarrollo de la actividad:

TEMA: Liderazgo

Se inicio preguntando que es un líder y ellas decían que es la persona que:

- Motiva
- Gestiona
- Es propositivo
- Participa

Se explica que el liderazgo se hace a través de influir a otras personas e inspirar, motivar y dirigir actividades para alcanzar metas, la esencia del liderazgo es contar con seguidores. El líder debe incluir a otras personas.

Se explican las clases liderazgo que hay y ellas empezaron a identificar cual es el liderazgo que se ejerce normalmente en la vereda, al igual que decían cual era el mas apropiado para que una asociación funcione, este era “el liderazgo participativo”.

Se les hace la invitación para que ellas empiecen a tener un perfil de liderazgo, donde puedan aportar ideas y ayudar a construir la asociación.

Se hace el cierre del fortalecimiento social con la organización y ellos dan algunas conclusiones a través de la evaluación del proceso.

CONCENTRADOS DE OCCIDENTE

DIARIO DE CAMPO 1

Fecha	22 Octubre 2009
Hora	10 am
Lugar	Sede social Palmitas
Nombre de la organización	Concentrados de Occidente
Responsable de la actividad	Diana Lopera – Lida Carmona

Desarrollo de la actividad:

TEMA: Resolución negociada de conflictos

Se comienza preguntando a las asistentes sobre el concepto de conflicto , de ahí salen las siguientes afirmaciones:

Problema
Dificultad
Desorden
Falta de dialogo

A partir de ello se muestran las partes de un conflicto y la posibilidad de generar a partir del conflicto una alternativa para crear y transformar.

Las dificultades que ha tenido la organización es que no han tenido un acompañamiento y perdieron credibilidad de la comunidad.

No han tomado decisiones para que la organización vuelva a funcionar y se han hecho parte del sueño que tuvieron sus compañeras pero sin apropiasen de él.

Algunas de ellas no cumplen ni se comprometen con la organización.

DIARIO DE CAMPO 2

Fecha	12 Noviembre 2009
Hora	10 am
Lugar	Sede social Palmitas
Nombre de la organización	Concentrados de occidente
Responsable de la actividad	Diana Lopera – Lida Carmona

Desarrollo de la actividad:

TEMA: Normas

Se comienza hablando sobre que son las normas y cuales hay en nuestro medio, ellas dicen que las normas están en todos los espacios en los que nos movemos como: la escuela, la familia, la sociedad, la iglesia y que es parte fundamental de nuestra vida porque nos da pautas de comportamiento.

Se habla de la importancia de las normas para el buen funcionamiento de una organización y que cuando una norma solo es de palabra se rompe más fácilmente.

Como las normas son acuerdos se propone sacarlas entre todos los de la organización creando al mismo tiempo sanciones para cuando la norma sea incumplida. Las normas fueron las siguientes:

Normas	Sanciones
Llegar temprano	-Explicar la razón del porque llega tarde -Se llama la atención
Asistir a las reuniones	-Llamada de atención

	-Traer Excusa -Después de faltar a tres reuniones de da carta de retiro
Participar de las actividades planeadas por la organización	-No tiene bonificación de esa actividad
Cumplir con el reglamento de trabajo	-No participa de las actividades

Es importante escribir las normas y comprometerse a cumplirlas todas.

DIARIO DE CAMPO 3

Fecha	24 Noviembre 2009
Hora	10 am
Lugar	Vivero de Palmitas
Nombre de la organización	Concentrados de occidente
Responsable de la actividad	Diana Lopera – Lida Carmona

Desarrollo de la actividad:

TEMA: Planeación

Se trabaja con ellas un taller donde se mira que es lo importante y lo urgente de la organización, es necesario que ellas prioricen e identifiquen dentro de la organización aspectos que se deben de hacer de inmediato y dejar cosas que se puedan realizar en el tiempo aunque al de la misma forma hay que realizarlo.

Los aspectos que se miraron fueron los siguientes:

Importante	Urgente
-Definir el grupo base -Generar unión y compromiso -Concretar la parte legal	-La comida para la familia -Alquiler corrales -Ver equipos (maquinaria)

Ellas expresan que por falta de oportunidades para comercializar se ha visto la organización desmotivada y con muchas de sus metas sin cumplir.

DIARIO DE CAMPO 4

Fecha	1 Diciembre 2009
Hora	10 am
Lugar	Vivero de Palmitas
Nombre de la organización	Concentrados de occidente
Responsable de la actividad	Diana Lopera – Lida Carmona

Desarrollo de la actividad:

TEMA: Asociatividad (Trabajo en equipo)

Se habla de la importancia de la asociatividad y el trabajo en equipo, ellas expresaban que es muy difícil asociarse porque cada una es muy diferente y aunque no han tenido dificultades, no todas están dispuestas a trabajar. Ellos dicen que a veces es mejor trabajar solos que cargar con el desinterés e irresponsabilidad de otros.

Para el trabajo en sociedad es muy necesario que cada una ponga voluntad, cooperación, confianza y compromiso. Todas deben aportar para el crecimiento no solo en producción sino también en ideas de la organización.

Se lee la reflexión “El cuento de las herramientas” y se llega a la conclusión que como personas necesitamos vivir en sociedad y trabajar en equipo para tener donde apoyarnos y recibir motivación para trabajar mas efectivamente.

DIARIO DE CAMPO 5

Fecha	7 Diciembre 2009
Hora	10 am
Lugar	Vivero de Palmitas
Nombre de la organización	Concentrados de occidente
Responsable de la actividad	Diana Lopera – Lida Carmona

Desarrollo de la actividad:

TEMA: Roles, funciones y perfiles

Se comienza hablando de la importancia de definir los roles y funciones de cada uno de los integrantes de la asociación y se comenta que algunas de estas funciones se asignan al azar de acuerdo a las actitudes y aptitudes de cada persona.

Ellas comentan que cuando empezó la Asociación estaban un poco organizadas en los roles aunque no tenían en claro que función cumplía cada una, en estos momentos solo esta la secretaria porque la tesorera ya no esta en la organización, y no han visto la necesidad de nombrar un representante legal porque están bajo Asotral como representante legal.

Se definieron con ellas mismas algunos cargos para que cada una supiera que se realizan en los cargos de una organización y empezaran a perfilasen algunos de estos.

Les es muy difícil definir las funciones que cumple cada rol y no están muy interesadas en organizasen en cargos ya que dicen que así todas colaboran y trabajan por igual.

DIARIO DE CAMPO 6

Fecha	22 Diciembre 2009
Hora	8 am
Lugar	
Nombre de la organización	Concentrados de occidente
Responsable de la actividad	Diana Lopera – Lida Carmona

Desarrollo de la actividad:

TEMA: Salida de campo

Se realiza visita a campo con las integrantes de la organización donde se les muestra como es el proceso de los marranos de levante y cría. En la evaluación que se realizo al final de la actividad ellas expresan que es posible hacer de su asociación una empresa sostenible con mucha dedicación y esfuerzo que después serian devueltos en ganancias.

DIARIO DE CAMPO 7

Fecha	19 Enero 2010
Hora	10 am
Lugar	Sede Social de Palmitas
Nombre de la organización	Concentrados de occidente
Responsable de la actividad	Diana Lopera – Lida Carmona

Desarrollo de la actividad:

TEMA: Taller de comunicación

Definimos que la comunicación es un proceso en donde se transmiten ideas o pensamientos de una persona a otra, para construir propósitos juntos y llegar acuerdos.

También se habla de la importancia de la comunicación no solo al hablar y ser claros, sino también de saber escuchar al otro y entender lo que nos desea decir. Las personas comprenden que no sabemos escuchar e interpretamos las cosas de forma diferente.

La comunicación no solo es verbal, a veces habla mas el cuerpo y las expresiones que lo que decimos con la boca, por esto debemos comunicarnos efectivamente para que llegue bien el mensaje y concuerde lo que decimos con lo que hablamos, pero al mismo tiempo debe ser afectiva tratando cariñosamente a las personas.

Como no sabemos seguir instrucciones, o porque no hay claridad, o no ponemos atención, o no preguntamos; les pase una hoja donde les doy indicaciones de ir la doblando y rompiendo de una forma secuencial. Al final comparamos las hojas y ambas son diferentes, ellas dicen que lo que pasó es que no entendemos lo que nos quieren decir y hacemos las cosas contrarias a lo que nos piden, tampoco preguntamos cuando tenemos duda de algo y hacemos las cosas pensando que es "obvio".

Por ultimo ellas reconocen que las dificultades que tienen en la comunicación y es que no están en contacto permanentemente, y por lo tanto no transmiten la información, esto se debe a la falta de interés de algunas integrantes del grupo.

JAC URQUITA

DIARIO DE CAMPO 1

Fecha	23 Octubre 2009
Hora	1 pm
Lugar	Escuela Urquita
Nombre de la organización	Jac Urquita
Responsable de la actividad	Diana Lopera – Lida Carmona

Desarrollo de la actividad:

Se lleva en una presentación de lo que se encontró en la encuesta socioeconómica, realizada en las visitas domiciliarias a algunos integrantes de la organización.

Ellos se sienten muy motivados porque se les muestra que son personas muy acogedoras, respetuosas y que quieren apoyar los procesos comunitarios, algunos de ellos expresan que siempre que van a la vereda es solo para mirar las cosas negativas que ellos tienen.

Están dispuestos a trabajar aunque no bajo la figura de JAC sino como asociación independiente.

Ellos proponen lo siguiente para el trabajo que continua con ellos:

- Los proyectos a ejecutar se deben realizar a principio de año.
- Por medio de los procesos, generar empleo a los miembros de las unidades productivas.
- Complementar la capacitación con la práctica.
- Crear una nueva Junta de Acción Comunal, con líderes comprometidos.
- Conformar la Asociación sin la figura de JAC.
- Involucrar y comprometer los jóvenes en los proyectos que se ejecuten en la vereda..

DIARIO DE CAMPO 2

Fecha	30 Noviembre 2009
Hora	1 pm
Lugar	Escuela Urquita
Nombre de la organización	Jac Urquita
Responsable de la actividad	Diana Lopera – Lida Carmona

Desarrollo de la actividad:

TEMA: Asociatividad (trabajo en equipo)

Se inicio con el saludo y me presente porque había dos personas que venían por primera vez.

Se realiza el taller de Asociatividad enfocado al trabajo en equipo y se pregunta que conocen sobre el. La respuesta que ellos dan son:

- Trabajar todos unidos por un bien común o la comunidad
- Es hacer fuerza y por medio de este nos fortalecemos como personas

Se dice que la Asociatividad es muy importante porque hace fuerza en los procesos y al mismo tiempo los facilita, las personas se asocian para alcanzar propósitos comunes y que nos beneficien a todos, aunque ellos reconocen que aunque lo social es importante, también es importante vender y comercializar para alcanzar una estabilidad económica como organización.

Se hace la actividad del rompecabezas donde se refleja algunas fortalezas que ellas deben tener para el trabajo en equipo. Al principio participan todas pero al ver la dificultad de armar el rompecabezas solo terminan cuatro personas armándolo, el resto desde el puesto les indicaban como lo iban armando. Ellas decían que cuando se trabaja de forma asociativa pasa lo mismo, en muchas organizaciones comienzan

todas muy animadas y al final son pocas las que terminan sacándola adelante; visto desde otro punto, hay unos que se meten a trabajar y están los que dirigen; pero ambos son importantes.

Por ultimo se lee la reflexión “el cuento de las herramientas” donde llegan a la reflexión que todas las personas son importantes aunque cumplan funciones específicas, y para esto es importante conocerlos y encajar en el grupo. Las debilidades se pueden pulir en el camino, y las fortalezas son las que permiten el trabajo en equipo.

DIARIO DE CAMPO 3

Fecha	7 diciembre 2009
Hora	1 pm
Lugar	Escuela Urquita
Nombre de la organización	Jac Urquita
Responsable de la actividad	Diana Lopera – Lida Carmona

Desarrollo de la actividad:

TEMA: Taller de liderazgo

Se inicio preguntando que es un líder y ellas decían que es la persona que:

- Tiene mucho conocimiento
- Es creativo
- Motiva
- Gestiona
- Se asesora
- Visiona

El liderazgo se hace a través de influir a otras personas e inspirar, motivar y dirigir actividades para alcanzar metas, la esencia del liderazgo es contar con seguidores. El líder debe incluir a otras personas.

Se explican las clases liderazgo que hay y ellas empezaron a identificar cual es el liderazgo que se ejerce normalmente en la vereda, al igual que decían cual era el mas apropiado para que una asociación funcione, este era “el liderazgo participativo”.

Se les hace la invitación para que ellas empiecen a tener un perfil de liderazgo, donde puedan aportar ideas y ayudar a construir la asociación. Una de las razones que ellas expresaban para no participar como lideres ante la comunidad son:

- Perdieron credibilidad
- Piensan individualmente
- No hay jóvenes en la vereda
- Las personas que se comprometen son mayores y no tienen los mismos ánimos y ganas de trabajar

DIARIO DE CAMPO 4

Fecha	14 diciembre 2009
Hora	2 pm
Lugar	Escuela Urquita
Nombre de la organización	Jac Urquita
Responsable de la actividad	Diana Lopera – Lida Carmona

Desarrollo de la actividad:

<p>TEMA: Taller de roles y funciones</p> <p>No asisten sino dos personas por lo cual no se puede llevar a cabo la realización del taller, las otras personas no pueden asistir porque están en Plaza Mayor en una actividad de las juntas de acción comunales del corregimiento.</p> <p>Se hace una evaluación del proyecto con las dos personas que asisten donde nos cuentan que no se ha podido lograr mucho en la parte social y técnica, por el poco tiempo que se ha trabajado en el fortalecimiento por el espacio que hubo para las visitas domiciliarias, sin embargo se a podido comprometer algunas personas para el trabajo con la organización aunque siguen esperando una idea de negocios.</p>
--

DIARIO DE CAMPO 5

Fecha	27 enero 2010
Hora	2 pm
Lugar	Escuela Urquita
Nombre de la organización	Jac Urquita
Responsable de la actividad	Diana Lopera – Lida Carmona

Desarrollo de la actividad:

<p>TEMA: taller de comunicación</p> <p>Definimos que la comunicación es un proceso en donde se transmiten ideas o pensamientos de una persona a otra, para construir propósitos juntos y llegar acuerdos.</p> <p>También se habla de la importancia de la comunicación no solo al hablar y ser claros, sino también de saber escuchar al otro y entender lo que nos desea decir. Las personas comprenden que no sabemos escuchar e interpretamos las cosas de forma diferente.</p> <p>La comunicación no solo es verbal, a veces habla mas el cuerpo y las expresiones que lo que decimos con la boca, por esto debemos comunicarnos efectivamente para que llegue bien el mensaje y concuerde lo que decimos con lo que hablamos, pero al mismo tiempo debe ser afectiva tratando cariñosamente a las personas.</p>

DIARIO DE CAMPO 6

Fecha	27 enero 2010
Hora	2 pm
Lugar	Escuela Urquita
Nombre de la organización	Jac Urquita
Responsable de la actividad	Diana Lopera – Lida Carmona

Desarrollo de la actividad:

TEMA: Taller de normas

Se plantea el tema de normas como un componente fundamental en las organizaciones sociales, pues si bien ellas han establecido normas de convivencia, carecen de una estructura formal de normas.

Se hace evidente la necesidad de plantear unas normas que puedan generar bienestar entre ellos mismos, la organización no ha trazado unas normas por la falta de compromiso de las personas, pero cuando estén bien organizados comprenden la importancia de tener unas normas claras y unas sanciones para el incumplimiento de estas.

Se hace el cierre del componente social y se dan algunas conclusiones por medio de la evaluación del proceso.

ANEXO 3

FOTOS

Fecha	5 de diciembre de 2009
Organizaciones	Asotral
Temática	Vitrina campesina

Fecha	1 de diciembre de 2009
Organizaciones	Concentrados de Occidente
Temática	Taller asociatividad

