



Diseño de un diagnóstico social que permita la visibilización de necesidades, habilidades y fortalezas sociales de la población de la zona rural.

Estudiante:

Alejandra Cano Restrepo

Asesor:

Juan Guillermo Cano

Corporación Universitaria Minuto de Dios Seccional Bello

Facultad de Ciencias Humanas y Sociales

Trabajo Social

2015

Contenido

1.	Fase A - Ver.....	4
1.1.	Narrativa.....	4
1.2.	Eje Conductor	12
1.3.	Categorías y Subcategorías	12
1.4.	Preguntas Rectoras.....	12
1.5.	FP: Formulación de la pregunta o enunciado.....	13
	Subpreguntas	14
1.6.	Objetivos	14
1.6.1.	Objetivo General	14
1.6.2.	Objetivos Específicos.....	15
1.7.	Justificación	15
2.	Fase B - Juzgar	16
2.1.	M.T.R.C Marco Teórico, Referencial, Conceptual	16
2.1.1.	La Teoría Antropológica a la base de la Praxeología	16
2.1.2.	Marco Conceptual	22
2.1.3.	Marco Teórico	24
2.2.	Enfoque Hermenéutico	51
2.3.	Formulación de Enunciado – (Hipótesis de Acción)	52
2.4.	Interpretación Hermenéutica.....	52
2.5.	Hallazgos y recomendaciones	62
3.	Fase C - Actuar.....	64
3.1.	Diagnostico Social.....	64
3.2.	Técnicas de interacción	68
3.3.	Necesidades, habilidades y fortalezas.....	73
4.	Fase D - Devolución creativa	78
5.	Bibliografía.....	82
6.	Anexos	84

Agradecimientos

Agradezco a Dios por permitirme llegar hasta la etapa final de mi carrera, por hacer que mis metas y mis sueños se convirtieran en grandes logros. A Dios le agradezco por permitirme tener a mis padres con vida, y a mi lado.

A mis padres por tanta comprensión, porque han dedicado su vida a hacerme feliz, porque más que agradecer lo económico, es agradecer el apoyo incondicional que tuve durante toda mi carrera. Este logro a alcanzar se lo debo a ellos, que siempre fueron y serán mi motor para salir adelante y ser cada día, mejor persona y mejor profesional.

A la universidad por ser mi segundo hogar donde aprendí cosas nuevas, me planteé nuevos retos, hice lindas amistades y sobre todo por la calidad de docentes que compartieron todos sus conocimientos aportando así para mi proceso formativo.

A la empresa Fríko S.A.S por abrirme nuevamente sus puertas para culminar este proceso, gracias a ustedes pude culminar mi trabajo de sistematización que me llevara a optar por el título de Trabajadora Social.

1. Fase A - Ver

1.1. Narrativa

OPERADORA AVICOLA S.A.S se formó en el 2011, con la integración de 3 grandes compañías: FRIKO, PIMPOLLO Y SUPER POLLO con el objetivo de mejorar su competitividad y productividad para enfrentarse a los nuevos desafíos que podrían surgir con los tratados de libre comercio en Colombia.

Estas 3 empresas están alineadas con relación a las políticas, objetivos, misión, visión, valores y marco legal establecidos por OPERADORA AVICOLA S.A.S, pero es importante mencionar que dicho análisis se enfoca en la experiencia con la compañía FRIKO, ubicada en el municipio de Caldas, Antioquia; lugar donde actualmente se realiza las prácticas profesionales de Trabajo Social.

ALIMENTOS FRIKO S.A.S. es una compañía que está proyectada como una de las más competitivas del sector alimenticio en Colombia, siendo una empresa joven, dinámica, con gran proyección y futuro. Desde sus inicios en el año de 1979 ha estado vinculada a la producción y procesamiento de pollo y carnes frías de pollo. Actualmente cuenta con la más alta tecnología en procesos de incubación, levante del pollo, sacrificio, empaque final y distribución al consumidor final.

La empresa actualmente cuenta con 3 líneas de productos en el mercado: FRIKO, LORENZANO, INVERAGRO INCUBACION las cuales ofrecen salud, nutrición, frescura y sabor en cada uno de sus productos, apoyándose en una tecnología avanzada y procesos de investigación y desarrollo, encaminados a lograr rentabilidad y crecimiento.

Alimentos Friko para su buen desarrollo empresarial se basa en un modelo de gestión llamado “MODELO DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS”. La gestión por competencias es un modelo de gerenciamiento en el que prima el factor humano, donde se evalúan las competencias personales específicas para cada puesto de trabajo, favoreciendo el desarrollo de nuevas aptitudes para el crecimiento personal de los empleados. Estas pueden identificarse a través de: los conocimientos, habilidades, actitudes e intereses que, en los puestos de trabajo diferencian a unas personas de otras.

El Modelo de Gestión por competencias aporta innumerables ventajas como:

- La posibilidad de definir perfiles profesionales acordes a las expectativas de la organización, que favorecerán la productividad de cada equipo de trabajo; el desarrollo de equipos que posean las competencias necesarias para su área específica de trabajo.
- La identificación de los puntos débiles, permitiendo intervenciones de mejora que garantizan los resultados.

- El gerenciamiento del desempeño en base a objetivos medibles, cuantificables y con posibilidad de observación directa.

La empresa analizada desde un contexto político y económico cumple con todos los requisitos legales vigentes para estar constituida, respetando las normas, leyes y reglamentos que amparan al trabajador, al medio ambiente, a los grupos de interés, entre otros. Debido a que la actividad económica es la producción de alimentos perecederos, la compañía está certificada y cuenta con estrictas políticas de calidad en todos sus procesos para cumplir con la normatividad legal del producto y exigencias de sus clientes.

La compañía es consciente de que los tratados de libre comercio abren puertas a otros mercados, pero que igualmente aumentan la competitividad en el mercado local y es necesario mejorar la eficiencia y eficacia en los procesos para ser competitivos. Pese a la gran competencia que hay en el mercado Colombiano, según un estudio realizado por Confecamaras de "Las mil empresas más Grandes del país" Operadora Avícola está posicionada como una de las empresas líder en el mercado y con mayor crecimiento en ventas. Se mostró una importante ejecución en sus ventas, impulsadas también por la agresiva estrategia comercial que incluye el excelente servicio al cliente, presencia en más de 150 puntos de ventas, y una participación del 20% en el mercado del pollo. En los últimos tres años OPAV incrementó notablemente sus ventas, convirtiéndose en la empresa alimenticia de mayor crecimiento, lo que contribuyó también al incremento de sus utilidades con una venta neta de 20.000 toneladas de pollo al mes.

Cabe resaltar que dentro del análisis institucional se puede apreciar el compromiso con los accionistas, proveedores, clientes e igualmente con la comunidad de las diferentes regiones, ya que la empresa ofrece nuevas y dignas posibilidades de empleo y conservación del medio ambiente, teniendo en cuenta que las plantas se encuentran ubicadas en zonas rurales y la actividad de producción puede generar graves problemas ambientales y de salud. Para mitigar esta problemática que puede surgir con la producción, la empresa tiene definida reglas de bioseguridad para cada zona. Es decir: todos los empleados que ingresen a cualquier zona de incubación, sacrificio, empaque y/o granjas, deben cumplir con unos requisitos mínimos como: tener los implementos de seguridad, lavarse las manos y botas al ingresar y salir de la zona, no tener maquillaje ni accesorios que puedan alterar el procesamiento de los alimentos todo con el objetivo de evitar la contaminación del producto y proteger la salud del trabajador.

Friko es una empresa socialmente responsable que busca el bienestar tanto del consumidor como de los trabajadores; generando así productos de muy buena calidad y formando personas altamente competentes, del mismo modo buscan generar empleos dignos donde el trabajador se sienta motivado, satisfecho y orgulloso de su labor.

Muchos de los empleados carecen de oportunidades de empleo, educación, vivienda, recreación, salud, entre otras. FRIKO es consciente de estas necesidades y ofrece alternativas a sus empleados tales como: vinculación acorde a la ley, pago de prestaciones legales, primas extralegales, auxilios por educación, auxilio por natalidad, auxilio por defunción, auxilio por lentes, auxilio y permiso remunerado por matrimonio, etc.

Teniendo en cuenta la experiencia vivida en la organización, se considera que es importante que la organización cuente con un profesional de trabajador social que apoyen los problemas y necesidades de la empresa, los trabajadores y sus familias. Otro punto importante por mencionar es el proceso metodológico realizado en las prácticas profesionales, donde se ejecutaron¹ actividades como:

- Participación de celebraciones y demás eventos: reuniones con el área de salud en el trabajo, caja de compensaciones comfama, jornada de la salud, celebración de amor y amistad y fiesta navideña.
- Fortalecimiento de la cultura organizacional: realizar una campaña sobre el respeto; ubicar en los lugares más frecuentados por los empleados mensajes y frases que aporten a tener una cultura empresarial.
- Participación en la jornada de la salud: “cuida tus sentidos”

Estas tres actividades tuvieron como fin que los empleados participaran e interiorizaran las actividades programadas para el fortalecimiento de la cultura organizacional.

- Visitar y dar charlas informativas a los trabajadores pertenecientes de las granjas de: amagá, caldas, Santo Domingo, titiribí, Girardota. Así se lograría brindar acompañamiento y asesorías a los trabajadores de las granjas pertenecientes a Friko y lograr que sus dudas e inquietudes sean resueltas.

¹ Ejecución: Realización de una cosa o cumplimiento de un proyecto, encargo u orden.

- Recolección de testimonios, información y documentos de asuntos que involucren a los empleados; posteriormente comunicar el caso al área encargada para dar una pronta respuesta y/o solución. De esta manera se pretendía mantener una comunicación rápida y efectiva entre los trabajadores y las diferentes áreas de la organización.

Por último, cabe resaltar que debido al poco tiempo con que contaba en la agencia de prácticas, se realizó un DRP ² (Diagnóstico Rápido Participativo) con los trabajadores de planta sobre Relaciones Interpersonales. Los datos arrojados fueron los siguientes

Encuesta:

1. Describe como es la relación que tienes con tu jefe y compañeros de trabajo.
2. Como empleado, que aportas para que en tu lugar de trabajo gocen de buenas Relaciones Interpersonales.
3. Que factores o elementos dificultan las relaciones interpersonales en tu empresa?

Entre la técnica³ utilizada esta: Encuesta: La encuesta es una técnica de recogida de datos mediante la aplicación de un cuestionario a una muestra de individuos. A través de las encuestas se pueden conocer las opiniones, las actitudes y los comportamientos de los ciudadanos. En una encuesta se realizan una serie de preguntas sobre uno o varios temas a una muestra de personas

² DRP Diagnóstico Rural Participativo.

³ Conjunto de procedimientos o recursos que se usan en un arte, en una ciencia o en una actividad determinada, en especial cuando se adquieren por medio de su práctica y requieren habilidad

seleccionadas siguiendo una serie de reglas científicas que hacen que esa muestra sea, en su conjunto, representativa de la población general de la que procede.

Paradigma⁴: fenomenológico hermenéutico, se emplean metodologías cualitativas, por medio de las cuales se comprende el qué y el cómo de los significados que se construyen alrededor de los eventos o acontecimientos de la vida cotidiana de un ser humano.

Muestra: 140 empleados de planta y administrativo. Es importante señalar que solo este número de empleados accedieron a realizar la encuestas, ya que algunos de los empleados no participaron debido al poco interés y por cuestión del tiempo.

Teniendo en cuenta la primer pregunta: como es la relacion que tiene los trabajadores con los jefes y compañeros de trabajo, el 71 % de los empleados manifestaron que la relacion es buena puesto que hay trabajo en equipo, buena comunicacion, los jefes siempre estan dispuesto a ayudarles, escuchan sus problemas, resuelven todo tipo de inquietudes entre otros.

Ahora bien, en la segunda pregunta como empleado que aportas para que en el lugar gocen de buenas relaciones interpersonales, la respuesta con mas relevancia fue el “respeto”; la gran

4 El concepto de paradigma (un vocablo que deriva del griego paradeigma) se utiliza en la vida cotidiana como sinónimo de “ejemplo” o para hacer referencia a algo que se toma como “modelo”.

mayoría consideran que es la base fundamental para poder llevar una buena relación tanto con sus jefes como compañeros de trabajo; también mencionaron aspectos como tolerancia, trabajo en equipo, buena comunicación, compartir etc.

Por último, en la tercera pregunta sobre qué factores o elementos dificultan las relaciones interpersonales en la empresa, la respuesta con mayor puntaje fue “mala comunicación” como principal factor que se da en los puestos de trabajo y que como consecuencia afectan las relaciones laborales y constantemente se generan conflictos.

A la propuesta⁵ de intervención⁶ se le dio por nombre “Plan de mejoramiento de la comunicación organizacional en la empresa Friko S.A.S.” El ejercicio de la práctica se desarrolló teniendo en cuenta una propuesta metodológica a partir del modelo praxeológico que la universidad plantea el cual se presenta en cuatro momentos: Ver, juzgar, actuar y devolución creativa; el cual siempre tuvo el acompañamiento de la asesora académica.

⁵ Propuesta: Ofrecimiento o invitación para hacer una cosa determinada.

⁶ Intervención: Participación en un asunto o situación.

1.2. Eje Conductor

Diseño de un diagnóstico social que permita la visibilización de necesidades, habilidades y fortalezas sociales de la población de zona rural.

1.3. Categorías y Subcategorías

CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA
Diagnostico Social	Técnicas e instrumentos para la interacción social.
Necesidades, Habilidades y Fortalezas	Necesidades: familiares y educativas, Habilidades: Interacción social, Fortalezas: Liderazgo.

1.4. Preguntas Rectoras

PREGUNTAS RECTORAS

QUIÉN HACE QUÉ?	El ejercicio de sistematización es realizado por mi persona, Trabajadora Social en formación del noveno semestre de la Corporación Universitaria Minuto de Dios.
POR QUIÉN LO HACE?	Por una población
CON QUIÉN LO HACE?	Con un grupo de trabajadores.
DÓNDE?	En la Agencia: Alimentos Friko S.A.S y en la universidad.
CUÁNDO?	Durante el 9 semestre de Trabajo Social 1- 2015
CÓMO?	A partir de la experiencia se realiza el proceso praxeológico de la sistematización, basado en 4 momentos: ver, juzgar, actuar y devolución creativa.
POR QUÉ LO HACE?	Para optar al título de Trabajadora Social.

1.5. FP: Formulación de la pregunta o enunciado

El diseño de un diagnóstico social que permita la visibilización de necesidades, habilidades y fortalezas sociales de los trabajadores de granja de Alimentos Friko de la zona rural ubicado en el municipio de Caldas Antioquia en el primer semestre de 2015.

Subpreguntas

DIAGNOSTICO SOCIAL: Técnicas e instrumentos para la interacción social

NECESIDADES, HABILIDADES Y FORTALEZAS: Necesidades: familiares y educativas,

Habilidades: Interacción social, Fortalezas: Liderazgo.

- La pertinencia de un diagnostico social a través de estrategias, técnicas e instrumentos para la interacción social de necesidades, habilidades, fortalezas de los trabajadores rurales.
- Visibilización de necesidades, habilidades y fortalezas en el ámbito familiar, formativo, de liderazgo y de interacción social que se identifique con la población rural

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo General

Diseñar de un diagnostico social que permita la visibilización de necesidades, habilidades y fortalezas sociales de los trabajadores de granja de Alimentos Friko de la zona rural ubicado en el municipio de Caldas Antioquia en el primer semestre de 2015.

1.6.2. Objetivos Específicos

- Implementar técnicas, herramientas e instrumentos para el diseño de un diagnóstico social que develen necesidades, habilidades y fortalezas de los trabajadores de la zona rural.
- Comprender las necesidades, habilidades y fortalezas en el ámbito familiar, formativo, de liderazgo y de interacción social que se da a través del diagnóstico social.

1.7. Justificación

La elaboración de un diagnóstico se basa siempre en un estudio o colecta de datos, que relacionados, permite llegar a una síntesis e interpretación. En el terreno de las relaciones personales y sociales, el profesional que recoge la información escucha, observa, descubre, relaciona, e interpreta, no basándose solamente en los datos sino en el efecto que producen en la persona. (Ander-Egg & María José Aguilar Idáñez, 1999)

Teniendo en cuenta el párrafo anterior desde el trabajo social abordar la propuesta de Diagnóstico en este caso para trabajadores de granjas; constituye una diversidad de contextos donde se deben tener en cuenta las categorías de tipos: culturales, educativas, sociales, económicas. Con una mirada desde la profesión se pretende visibilizar las necesidades, habilidades y fortalezas sociales que se da en la población rural.

Finalmente es importante señalar que para tener un buen resultado y hacer un buen diagnóstico es pertinente aplicar técnicas entre ellas: la observación, entrevistas y mural se situaciones, que permitan la comprensión integral del contexto social. *“las técnicas se desarrollan según un tema específico y el objetivo concreto propuesto por la investigación, generalmente son implementadas por el investigador con el único fin de recoger datos útiles para el estudio y de esta manera la información se concibe por fuera del sujeto, se considera como una realidad ajena e independiente a él, como algo que se encuentra frente al investigador y es susceptible de ser recogido”*. (García Chacón, Gonzales Zabala, Quiroz Trujillo, & Velásquez Velásquez, 2002, pág. 71)

2. Fase B - Juzgar

2.1. M.T.R.C Marco Teórico, Referencial, Conceptual

2.1.1. La Teoría Antropológica a la base de la Praxeología

“Partimos de un presupuesto antropológico fundamental: la persona humana es un ser praxeológico, es decir, un individuo que actúa (actante), que reflexiona sobre su actuar, que busca mejorar sus acciones y, en últimas, ser feliz. Ser auténticamente humano consiste, entonces, en buscar incansablemente, una y otra vez, la fórmula de la vida humana. Por eso, por nuestra

capacidad de acción, somos libres, o mejor, condenados a la libertad, obligados a elegir; porque actuar humanamente no es cumplir un programa predeterminado, al contrario, es contar siempre con lo imprevisto. Nuestra vida simplemente eterniza (si no nos oponemos a ello o la educación no nos atrofia dicha facultad) los rasgos que atribuimos, por lo general, solo a los niños y jóvenes, pero que son propios de todo ser humano: la maleabilidad, la educabilidad, el aprendizaje y la permanente indagación.

Ahora bien, nuestro actuar fundamental es sencillamente, inventarnos, darnos forma permanentemente, a la manera de un camaleón, ascendiendo a veces a lo más alto y descendiendo, la mayor de las veces, a los más bajo y despreciable. Todas nuestras opciones, de una u otra forma, terminan por configurar lo que hoy somos. Porque actuar no es otra cosa que elegir, y elegir es en lanzar apropiadamente el conocimiento de lo que nos es dado (aquello que no generamos nosotros, pero que recibimos como don), con la imaginación (las posibilidades de las que podemos disponer, si queremos) y la decisión (el acto de voluntad que escoge entre varias alternativas e intenta ejecutar una de ellas). Por eso, a las acciones radicalmente humanas las llamamos acciones voluntarias, aunque debemos asumir la parte de incertidumbre en que vamos a incurrir al ejecutarlas. Nuestra grandeza radica, entonces, en que somos co-creadores (junto con Dios) de nosotros mismos, completando y siempre formulando aquello que El proyecto para nosotros. Somos perfectibles y, por eso, educables.

Así, el ser humano, a diferencia de los demás seres del mundo, no solo hace parte de este, sino que tiene facultades y destrezas para crearlo y recrearlo. Igualmente, la persona sólo es tal en

cuanto es libre y creadora; por ello, es imposible decir, de modo definitivo. Lo que si podemos es hacer la distinción, para cada persona concreta, entre una vida evidente para los sentidos (las actividades propias de su ciclo biológico) y otra intangible e impalpable. Esta otra parte de la vida, la realmente valiosa, se despliega en otra esfera: la de acción política. Las tres categorías de la vida activa. (Labor, trabajo y acción), tiene en común que se realizan con el cuerpo y en un ámbito perceptibles a los sentidos; de ellas solo la acción es política.

Por su parte, con las tres categorías de la vida del espíritu, o actividades mentales básicas (pensamiento, voluntad y juicio), se produce una retirada del mundo o suspensión de lo inmediato. Ellas, por sí mismas, no conducen a la acción, pero la desensorización que realizan de lo puramente aprehendido es vital para hacer cualquier cosa propia plenamente humana: el pensamiento lleva a la comprensión y posibilita que alteremos el orden natural de los sucesos. La voluntad es lo que permite que trascendamos nuestras propias limitaciones y dotemos al mundo de nuevos significados; por su parte, el juicio (las más políticas de nuestras facultades mentales), es la habilidad para pronunciarnos frente a las cosas. Entonces, la acción política atañe a la vida activa. No obstante, su origen está en la vida del espíritu, pues es aquí donde reside la libertad que permite crear el mundo, y no solo padecerlo. Además, es en la vida espiritual donde nuestra acción puede tener algún sentido. La vida del espíritu es el soporte de lo auténticamente humano de nuestro actuar.

En síntesis, estos presupuestos antropológicos se fundamentan en la noción de acción, que se sirve de las siguientes consideraciones de Hannah Arendt sobre la vida activa: ella mantiene la

novedad, favoreciendo la pluralidad, asumiendo la imprevisibilidad, velando por la fragilidad e introduciendo la narración en la vida cotidiana. Desde un enfoque práctico, esto implica promover que todos los integrantes de una comunidad logren una comprensión de sí mismos, dejando la idea de que el mundo o su lugar en él son realidades establecidas, determinadas o inalterables. Veamos esto en detalle, por las implicaciones que tiene para construcción de la ciudadanía y para el quehacer educativo que supone la praxeología.

Primero, cultivar la pluralidad significa negarse a la homogeneización de los individuos. Desde la antropología que planteamos, no existe el ser humano (o mejor, la naturaleza humana), sino los seres humanos, con su inevitable variedad de posturas. Es claro que cuando reconocemos la presencia del otro, como otro, nos descubrimos como personas únicas e irrepetibles. Pero eso implica dejar que el otro se revele y se exprese en su unicidad. Así, la acción humana actualiza esa dimensión existencial que valora la diversidad de los discursos humanos. Las consecuencias, para el cultivo de una formación pluralista e inclusiva, son evidentes. Pero, igualmente, creemos que aparecen implicaciones cognitivas y didácticas valiosas, que deben llevarnos a reconocer y suscitar la diversidad de los procesos de aprendizaje, personales y culturales.

En segundo lugar, la aceptación de la pluralidad supone admitir la imprevisibilidad del otro como germen de crecimiento en la relación social y educativa, admitir al otro como imprevisible significa escuchar su palabra y su acción como una ocasión en la que se puede develar algo nuevo y diverso. Y esto facilita una actitud flexible y una apertura al riesgo en las diversas interacciones de la praxis social. Además, exige renunciar a la rígida clasificación del otro, originada por la

búsqueda de falsas seguridades o por el deseo de lograr resultados acabados y medibles. Así, se abre el campo a lo inusitado, y la innovación puede ocurrir en la vida social y educativa, más allá de las meras reformas, sin que las relaciones entre los actores sociales se vean amenazadas.

En tercer lugar, asumir el riesgo de lo novedoso, en relaciones humanas no instrumentales, hace notoria la fragilidad constitutiva de la acción y, por ende, de nuestra contingente condición humana. La acción humana nunca es solitaria; se realiza en una comunidad que interactúa siempre con nuestra capacidad de actuar, modificándola. " Debido a que el actor siempre se mueve entre y en relación con otros seres actuantes, nunca es simplemente un "agente", sino que siempre y al mismo tiempo es un paciente" (Arendt, H. 1993, PP 213). Similarmente, los hechos colectivos que brotan de la concertación son esencialmente frágiles, pues están expuestos a la contingencia del actuar humano. Es claro que la modernidad, con su cultura del trabajo y del consumo, se resiste a admitir la fragilidad de las acciones humanas.

Por último, hay que señalar que la acción política tiene que ver con un quien, no con un qué. Los participantes de una comunidad tienen vidas que se desarrollan en la cotidianidad presente y que requieren llenarse de sentido, construyendo un puente en su pasado y su futuro. Pero este sentido requiere de la presencia de los otros para manifestarse. Los demás son testigos de las acciones y palabras por las que se revela el quien de cada cual, pues este depende de los relatos de los otros que siguen a la auto revelación del actor. Por eso, las interacciones humanas siempre generan historias y el develamiento de sí mismos se hace a través de la narración. El actor no alcanza el sentido total de su acción, que sólo surge post-factum, luego de ser narrada en el espacio público.

Por su parte, el narrador, como historiador, está en mejor situación que el actor para entender el sentido de la acción, así como para captar su quien. Obvio, esta idea es discutible, pero podemos rescatar un elemento fundamental para el trabajo social y educativo: la identidad brota de la pluralidad y no es una construcción solipsista, ni mucho menos se trata de una competencia por llegar a ser el mejor. En este sentido, la comunidad socio-educativa tendría que ser el lugar privilegiado donde se recrea la propia identidad, contando con el testimonio de los otros y asumiendo la mutua dependencia constitutiva.

Entonces, si bien el quehacer social y educativo se plasma en obras, estas no pueden ser objetivo final; ellas son meras condiciones de posibilidad para algo más definitivo y humano como lo es la disposición y destreza para construir, conservar y revolucionar el mundo común. (Vargas, 2011)

2.1.2. Marco Conceptual

Diagnostico social: plantea que un diagnóstico no se hace sólo para saber "qué pasa". Se realiza también para saber "qué hacer". Pero el diagnóstico ha de ser también fundamento de las estrategias que han de servir a la práctica concreta, conforme con las necesidades y aspiraciones manifestadas por los propios interesados (familia, grupo, organización, comunidad, pueblo, etc.) y la influencia de los diferentes factores que inciden y actúan de manera positiva, negativa o neutra, en el logro de los objetivos propuestos y en la realización y puesta en marcha de las acciones que se van a realizar. (Ander-Egg & María José Aguilar Idáñez, 1999)

Técnicas e instrumentos para la interacción social: Técnicas e instrumentos para la recogida de información, engloba todos los medios técnicos que utilizan para registrar las observaciones o facilitar el tratamiento. Dentro de la expresión "medios técnicos" están inmersos, por una parte, los instrumentos- objetos en entidad independiente y externa y los recursos medios utilizados para obtener y registrar la información. (Pascual, 2011)

Necesidades: Se ha creído, tradicionalmente que las necesidades humanas tienden a ser infinitas; que cambian constantemente, que varían de una cultura a otra y que son diferentes en cada periodo histórico. Nos parece que tales suposiciones son incorrectas. El típico error que se comete en los análisis acerca de las necesidades humanas es que no se explica la diferencia esencial entre las que son propiamente necesidades y los satisfactores de esas necesidades. (Max-Neef, 1993)

Habilidades: Conducta que permite a una persona actuar según sus intereses más importantes, defenderse sin ansiedad inapropiada, expresar cómodamente sentimientos honestos o ejercer los derechos personales sin negar los derechos de los demás. (Emmons & Alberti, 1978)

Fortalezas: Dentro de la Psicología positivista, la investigación en torno a las fortalezas personales se ha situado en lo que se conoce como “ teorías de rasgos” entendidos estos como patrones de conducta, pensamientos y emociones relativamente estables, que hacen que nos comportemos de un modo más o menos persistente ante una gran diversidad de situaciones. (Peterson & Seligman, 2004)

Necesidades familiares: La identificación de las necesidades de las familias constituye un proceso complejo que principalmente se orienta a la mejora de las condiciones de vida de las familias, a través de su progresiva satisfacción, con la pretensión de estimular y favorecer el desarrollo, el progreso y la calidad de vida de las personas. Desde el punto de vista de los profesionales, este proceso tiene sentido en la medida en que se asocia a la toma de decisiones propia de la intervención; es decir, a la consideración de distintos indiques que deberán guiar el cómo y el qué (actitudes, estrategias y contenidos) de su actuación con las familias. (Giné C. , 1963)

Necesidades formativas: Se refiere a aquel que precisa ayudas y recursos adicionales, ya sean humanos, materiales o pedagógicos, para conducir su proceso de desarrollo y aprendizaje, y contribuir al logro de los fines de la educación. Esto quiere decir que cualquier persona en

diferentes edades y momentos de su educación, puede necesitar que lo apoyen para tener éxito escolar. (Torres, 2007)

Fortaleza de liderazgo: el liderazgo es la capacidad de influir, motivar, organizar y llevar a la acción para el libre logro de sus fines y objetivos a las personas, grupos y sociedades, en un marco de valores. (Yarce, 2002)

2.1.3. Marco Teórico

Para iniciar se exponen los principales referentes que sustentan el marco teórico de la investigación; en el que se busca investigar y dar respuesta al eje conductor “Diseño de un diagnóstico social que permita la visibilización de necesidades, habilidades y fortalezas sociales de la población de zona rural”.

Dentro del sistema teórico se tuvieron en cuenta 20 autores que justifican cada categoría y cada subcategoría según el eje conductor. Posteriormente se eligieron 12 referencias bibliográficas con el propósito de dar respuesta a las evidencias que se hallaron en las categorías y subcategorías y de esta manera hacer un recuento conceptual entre cada uno de los autores elegidos.

Para iniciar un acercamiento con la categoría Diagnostico Social, Richmond, M (2005, pág.115) es una de las mujeres que influenciaron la dirección de la profesión del trabajo social, en su libro "Diagnostico Social" define el trabajo social no sólo por el diagnóstico y tratamiento individual, sino por dos elementos claves más: la lucha por la reforma social o los avances y la investigación social. Si nos centramos en el título del libro, en ningún caso, la autora pretende aplicar el diagnóstico social, a la sociedad en general, como pudiera parecer; sino que habla de discapacidades, dificultades, problemas, situaciones de dependencia en personas y familias entre sí y con respecto a su entorno. Ella trabaja con personas concretas y casos concretos.

Al escribir esta obra, la autora intenta que los elementos que componen el diagnóstico social, constituyan una parte del saber común de todos los trabajadores sociales, para con el tiempo, poder inferir un conocimiento y dominio de estos elementos en cualquier trabajador social. El diagnóstico social trata de llegar a una definición lo más exacta posible de la situación social y la personalidad de un cliente concreto.

En la primera parte, se desarrolla la Evidencia Social que la autora define como "todos y cada uno de los hechos, tanto personales como familiares, que, en conjunto, permiten identificar la naturaleza de las dificultades sociales que atraviesa un cliente dado y los medios para su solución"; tenemos que tener en cuenta que la evidencia social difiere de la evidencia legal en su carácter inclusivo y en la complejidad de las preguntas que se formula; por ello, tal y como se nos dice en esta primera parte del libro, resulta absolutamente necesario examinar cuidadosamente la fiabilidad de cada uno de los elementos que la componen.

En la segunda parte de la obra, llegamos a los Procesos que Conducen al Diagnóstico, donde encontramos un gran número de casos extraídos directamente de algunos de los informes sociales que distintos trabajadores sociales cedieron a Mary Richmond para poder finalizar el estudio que nos ocupa, los cuales, ilustran a la perfección la teoría tratada, entrando a describir la importancia del contacto y conocimiento del grupo familiar, y las fuentes de las que podemos recibir información acerca del cliente, fuentes médicas, los parientes, la escuela, fuentes documentales .. Y como seleccionar entre todas estas fuentes; pero, sin duda alguna, lo que debemos destacar de esta parte, es el primer capítulo, sobre la Entrevista, ya que en él se hace una explicación de todos y cada uno de los aspectos a tener en cuenta y en los que debemos poner énfasis.

En la tercera y última parte, se desarrolla el apartado de Variaciones en los Procesos, a lo largo del cual, señala diferentes contenidos de los análisis coherentes con los diferentes tipos de Casos Sociales en función de los usuarios y, como dice la autora " Nuestra exposición sobre los métodos y puntos de vista comunes a todos los diagnósticos sociales ha finalizado, pero aún tenemos que tratar una cuestión cuanto menos desconcertante, la que versa sobre las variaciones en el método impuestas por diferentes tareas y por la diversidad de discapacidades existente" ; esta diversidad de discapacidades existente de la que nos habla Richmond, se refiere a familias inmigrantes, menores desatendido, personas sin hogar, personas con discapacidad visual... lo que permitió a autores posteriores empezar a hablar de Modelos en Trabajo Social. Por último, escribe sobre la necesidad de la supervisión en trabajo social, "clave para la eficacia y eficiencia del mismo".

Los autores Aguilar Idáñez & Ander Egg (1999, pág. 17) en su libro sobre Diagnóstico social conceptos y metodología, plantean que un diagnóstico no se hace sólo para saber "qué pasa". Se realiza también para saber "qué hacer". De ahí que sean dos los propósitos, o las finalidades últimas del diagnóstico:

- Servir de base para programar acciones concretas
- Proporcionar un cuadro de situación que sirva para seccionar y establecer las estrategias de actuación.

De ordinario, siempre se ha mencionado la primera de las finalidades indicadas. Pero muy pocas veces se piensa en el diagnóstico como un elemento importante y significativo que puede ayudar a sortear los obstáculos y dificultades que obstruyen la realización de un determinado proyecto o un conjunto de actividades.

Cuando hablamos de servir de base para programar acciones concretas, estas "acciones" pueden ser parte de un plan de un programa, de un proyecto, un servicio o simplemente, de un conjunto de actividades más o menos articuladas entre sí. En otras palabras: a partir de los datos sistematizados del diagnóstico, se diseñan las operaciones y acciones que permiten enfrentar de manera permanente (con la mayor organización y racionalidad posible) los problemas y necesidades detectados en el mismo.

Pero el diagnóstico ha de ser también fundamento de las estrategias que han de servir a la práctica concreta, conforme con las necesidades y aspiraciones manifestadas por los propios interesados (familia, grupo, organización, comunidad, pueblo, etc.) y la influencia de los diferentes factores que inciden y actúan de manera positiva, negativa o neutra, en el logro de los objetivos propuestos y en la realización y puesta en marcha de las acciones que se van a realizar.

La planificación debe ser flexible para poder adaptar los procesos a las decisiones que reclama cada coyuntura, pero para ello el diagnóstico (siempre realizándose o actualizándose) debe orientar la toma de decisiones con el fin de mantener o corregir el conjunto de las actividades en la dirección de la situación-objetivo deseada.

Todo diagnóstico debe servir, en consecuencia, para asegurar que se mantenga el rumbo del arco direccional, entendiéndose por tal el camino o trayectoria que se debe seguir desde la situación inicial para alcanzar la situación-objetivo.

A partir de todo lo expuesto hasta el momento, y considerando los elementos metodológicos y prácticos que comprende la elaboración de un diagnóstico, nos atrevemos a proponer una definición operativa del concepto de diagnóstico social, a partir de las que consideramos sus características o componentes más relevantes y que lo diferencian de otro tipo de sistematizaciones de información y datos.

El diagnóstico social es un proceso de elaboración y sistematización de información que implica conocer y comprender los problemas y necesidades dentro de un contexto determinado, sus causas y evolución a lo largo del tiempo, así como los factores condicionantes y de riesgo y sus tendencias previsibles; permitiendo una discriminación de los mismos según su importancia, de cara al establecimiento de prioridades y estrategias de intervención, de manera que pueda determinarse de antemano su grado de viabilidad y factibilidad, considerando tanto los medios disponibles como las fuerzas y actores sociales involucrados en las mismas.

Dando paso a Escalada, Fernández Soto & Cifuentes (2004, pág.74). La investigación diagnóstica supone análisis de situaciones. El análisis de la situación es un momento complejo que nos desafía a conocer lo que está sucediendo en una determinada representación de la realidad que denominamos situación, incluyendo lo que está sucediendo a quienes están actuando sobre y dentro de los límites de esa realidad. La investigación diagnóstica como momento privilegiado de articulación entre conocimiento e intervención contiene en su definición las complejas relaciones entre sujetos (actores), prácticas (acción) y escenario (estructura).

El análisis situacional implica un conjunto de procesos específicos, los cuales se articulan en la totalidad del proceso de investigación diagnóstica.

- 1.- Identificación de la problemática que emerge de la realidad y que constituye el objeto global de transformación del proceso de intervención.
- 2.- Delimitación del campo que contiene esa problemática.

- 3.- Ubicación de las manifestaciones y/o características de esa problemática en el punto de partida, de sus rasgos o indicadores y de toda información cuali- cuantitativa que se posea sobre ella.
- 4.- Identificación de los actores sociales relevantes que concurren a ella: nos referimos a personas o fuerzas sociales que puedan intencionalmente permitir o impedir que se alcancen los objetivos.
- 5.- Análisis de la problemática desde el código operativo de los otros actores: posición del actor, recursos de poder que controla, valores, intencionalidad, experiencia.
- 6.- Observación de la correlación de fuerzas de cada uno de los actores identificados
- 7.- Análisis sincrónico de cómo es que la situación llegó hasta el punto que se examina y qué dinámica puede seguir. Es decir, interpretar el movimiento de la situación y su desarrollo tendencial.

La investigación diagnóstica es un tipo específico de investigación empírica, que nos permite comprender los hechos sociales "situados" o "contextuados", brindándonos un doble resultado. Por un lado una cosmovisión orgánica y dinámica de los problemas sociales y las determinaciones de éstos, precisando la magnitud cuali-cuantitativa de los mismos, desde los cuales se pretende generar un proceso de intervención profesional. Por otro lado, la investigación diagnóstica nos brinda una delimitación de los espacios estratégicos para la acción. Esto supone el análisis de la acción de los actores sociales involucrados, históricamente contextuados.

En este sentido, la investigación diagnóstica que supone la evaluación situacional, nos permitirá:

- Priorizar problemas
- Identificar actores y fuerzas sociales. Detectar contingencias y condiciones a tener en cuenta
- Realizar un análisis situacional, coyuntural, tendencial.

Desde esta perspectiva de Investigación Diagnóstica, se entiende por problema social a una "brecha entre una realidad o un aspecto de una realidad observada y un valor o un deseo de cómo debe ser esa realidad para un determinado 'observador' sea éste individual o colectivo. En este sentido, los problemas para ser considerados problemas sociales, exigen ser problematizados por los sujetos sociales. Como consecuencia, afirmamos que la condición para aceptar el concepto de problema no radica exclusivamente en la existencia de determinantes estructurales, sino también y necesariamente en la intervención de elementos subjetivos.

A continuación se le da paso a la subcategoría de técnicas e instrumentos para la interacción social donde Gil, J (2011, pag.107) en su libro de Técnicas e instrumentos para la recogida de información, engloba todos los medios técnicos que utilizan para registrar las observaciones o facilitar el tratamiento. Dentro de la expresión "medios técnicos" están inmersos, por una parte, los instrumentos- objetos en entidad independiente y externa y los recursos medios utilizados para obtener y registrar la información.

Plantea las siguientes técnicas para recolectar información:

La observación: Uno de los actos innatos del ser humano es la observación, de esta manera construye el conocimiento de su entorno. Forma parte del primer paso del llamado método científico aunque también se emplea en el momento de la experimentación o como técnica de recogida de datos.

Para algunos investigadores observación es investigación son términos disjuntos; ya que considera la observación el paso previo que nos lleva al planteamiento de una hipótesis contrastable mediante la investigación experimental. La observación puede ser entendida como un método de investigación – método observacional o como técnica.

En toda observación intervienen elementos muy concretos: el observador, persona que se encarga de codificar las situaciones o eventos ocurrientes; el instrumento de registro, que puede ser directamente los sentidos o instrumentos mecánicos como cámaras de video, grabador entre otros; ya la situación observada, que es un complejo de múltiples eventos y relaciones, del cual hay que seleccionar los elementos a estudiar.

EL OBSERVADOR: El problema principal en la observación es propiamente el observador. Debe procesar la información emanada de sus observaciones y sacar conclusiones relativas a sus construcciones hipotéticas; por tanto, puede hacer inferencias erróneas. Pero también, si el observador es objetivo y no conoce el tema de la observación, puede que lo observado no sea lo adecuado. La observación exige un conocimiento competente de lo observado y su significado.

En general al observador se le exige el siguiente perfil:

- Conocimiento de la temática bajo estudio
- Imparcialidad
- Madurez mental, discreción e imaginación controlada
- Estar libre de toda fatiga
- Actitud alerta y activa
- Capacidad para escuchar y oír, ver y percibir
- Habilidades comunicativas
- Empatía
- Capacidad de autocrítica

Tipos de observación:

- Según la sistematización o control.
- La observación no sistematizada, ocasional o no controlada.
- Conforme al grado de participación de la observación.
- La observación interna o participante.
- La observación externa o no participante

Se ha encontrado que la encuesta social, es una de las técnicas más utilizadas en la investigación no experimental, por ejemplo, el escritor Guillermo Briones dice que: existen varios tipos de encuesta, entre los cuales se destacan las encuestas descriptivas y las explicativas. En ambos tipos, la información se recoge en un cuestionario con preguntas que se formulan a partir de los objetivos específicos de la investigación del caso. En gran medida la confiabilidad de esa información dependerá de la claridad y pertinencia de las preguntas que se formulen y de la calidad de respuestas que se obtengan de las personas que son entrevistadas o recibieron ese cuestionario.

La encuesta social: es uno de los tipos más utilizados de la investigación cuantitativa, es un método de obtención de información mediante preguntas orales o escritas, planteadas a un universo o muestra de personas que tiene las características requeridas por el problema de investigación. La información puede clasificarse en las siguientes categorías:

- Demografía: edad, sexo, estado civil, residencia etc.
- Socioeconómica: ocupación, salario ingresos, escolaridad, movilidad social etc.
- Conductas: participación social, actividades culturales, innovación, hábitos políticos etc.
- Opiniones, actitudes e imágenes sociales: orientaciones afectivas, preferencias, predisposiciones a actuar en favor o en contra, representaciones, creencias etc.

Entrevista descriptiva: La entrevista descriptiva tiene como objetivos principales:

- Describir la distribución de una o más variables en el total del colectivo objeto de estudio, o en una muestra del mismo.
- Realizar la misma operación en subgrupos significativos de ese colectivo en su muestra.

- Calcular medidas de tendencia central, y de dispersión porcentajes, medidas aritméticas, correlaciones etc.) De esas variables en el colectivo total en la muestra utilizada, y en los subgrupos.

Encuesta explicativa: Busca la explicación de un fenómeno (o variable dependiente) mediante el análisis de su relación con una o más “causas” de ese fenómeno (variables independientes).

Habitualmente, tal relación se expresa mediante una o más hipótesis propuestas por el investigador.

El tipo de análisis explicativo varía según la naturaleza específica del problema estudiado. Por el momento solo podemos adelantar que uno de esos tipos está constituido por la llamada *especificación y explicación* de la relación encontrada, mientras otro tipo es la denominada *interpretación*.

El cuestionario: las preguntas del cuestionario deben derivarse de los objetivos del estudio y, por tanto, del problema de investigación planteado. Los objetivos de la encuesta (y, en general, de otros tipos de investigaciones) son dos tipos: generales y específicos.

Objetivos generales:

- Obtener (conocer, determinar, describir, etc.) las actitudes de la población respecto de los partidos políticos (de la iglesia, del aborto, de la propaganda comercial etc.).

- Relacionar las actitudes hacia los partidos políticos (iglesia etc.) con otras variables; por ejemplo, nivel de religiosidad, interés por la situación del país, autoestima, etc.

Objetivos específicos:

- Determinar (describir) las actitudes de la población según: sexo, grupos de edad, nivel educativo, ingreso personal.
- Determinar (establecer) las relaciones de las actitudes hacia los partidos políticos (la iglesia etc.) con las siguientes variables: Nivel de participación social, nivel de lectura, afiliación religiosa, identificación política, autoestima.

Teniendo en cuenta a García Chacón, Gonzales Zabala, Quiroz Trujillo & Velásquez Velásquez (2002, pág., 71) en su texto sobre Técnicas interactivas para la investigación social cualitativa aluden que tradicionalmente las técnicas en los diseños metodológicos de investigación cualitativa, se definen como el conjunto de procedimientos y herramientas para recoger, validar y analizar información, las cuales se realizan acorde a un tema específico y al objetivo concreto planteado desde la investigación. En este sentido, son implementadas por el investigador generalmente con el único objetivo de recoger una información útil a su estudio investigativo.

En contraposición a esto, se propone técnicas interactivas con los diseños metodológicos para la investigación cualitativa, entendidas como hacer hablar, hacer recuperar, hacer recrear, hacer análisis, lo cual es lo mismo que hacer visibles o invisibles , sentimientos, vivencias, formas de ser, creer, pensar actuar, sentir y relacionar de los sujetos para hacer deconstrucciones y construcciones, generando de esta manera, procesos interactivos que promuevan el reconocimiento y el encuentro

entre los sujetos, propiciando la construcción colectiva del conocimientos, el dialogo de saberes, la flexibilidad y la recuperación de la memoria colectiva.

Las técnicas interactivas no son instrucciones o recetas que pueden seguirse mecánicamente, si no que por el contrario requieren de una fundamentación teórica y metodología que permite dimensionar sus sentidos y finalidades.

Algunas de las técnicas interactivas mencionadas por los autores son:

- Colcha de retazos: busca descubrir representaciones de los sujetos en las que ellos reconozcan y exterioricen sus sensaciones, experiencias, sentimientos, interacciones y expectativas frente a su vida cotidiana de modo que se manifiesten los aspectos más significativos para las personas.
- Mural de situaciones: posibilita describir situaciones, develar sus causas y poner en evidencia procesos en los cuales los sujetos y los grupos han estado o están involucrados, es una técnica que permite expresar ritmos de vida y temporalidades.
- Foto lenguaje: facilita recuperar la memoria, evocar recuerdos, momentos, y espacios significativos. El foto lenguaje hace posible textualizar el significado que tienen los espacios donde transcurre la cotidianidad de los sujetos, sus expresiones y vivencias, pero involucra también lo discursivo con el propósito de poner a circular en el grupo la forma como cada participante conoce, reconoce y se apropia de los espacios y aprehende su realidad.
- Cartografías: son dibujos de lo que significa para la persona el espacio y el tiempo en lo que habitan, en los mapas aparecen elementos que son importantes para los sujetos y por medio de ellos expresan los intereses y familiaridades que tienen con su entorno.

Como toda forma de escritura y textualización, los mapas no son neutrales, ellos expresan un desde donde y para qué se mira y es por eso que manifiestan claramente las jerarquizaciones, homogenizaciones, visibilizaciones e invisibilizaciones en las que se evidencia o esconden concepciones de la realidad social.

- El juicio: la técnica propicia el debate y en esa medida permite evidenciar el conflicto, dinamizar la polémica, configurar una opinión individual y construir conocimiento desde la diversidad; esto se logra estimulando el razonamiento, la capacidad de análisis crítico, el trabajo colectivo y la argumentación.
- Árbol de problemas: utiliza la figura de un árbol, donde el tronco, las raíces y las ramas ayudan analizar un problema en toda su magnitud, viéndolo como un todo interrelacionado que se puede entender y transformar. En el desarrollo de esta técnica los sujetos, mediante una construcción colectiva, manifiestan sus preocupaciones sobre la situación o problema determinado y lo analizan profundamente partiendo de la identificación de los componentes de dicho problemas y sus relaciones.

Finalizando el anterior acercamiento teórico, se procederá a citar a los autores y sus textos sobre la categoría: necesidades, habilidades y fortalezas sociales. Para darle comienzo a la misma se mencionara al autor Maslow, A (1943, pág. 2) y su análisis sobre la pirámide de necesidades.

“Se trata de una teoría psicológica en la que se acomodan las necesidades humanas en una jerarquía, es decir que existe un orden en el que las necesidades deben satisfacerse, que se ejemplifica en la forma de una **pirámide de jerarquías**.

Esta pirámide está compuesta de la siguiente manera:

1. Autorrealización. 2. Estéticas. 3. Conocimiento 4. Estima 5. Pertenencia a un grupo.
7. Seguridad 8. Fisiologías.

Podemos definir una necesidad como la distancia, o vacío que existe entre la situación tal como una persona la está viviendo en el presente y tal como le gustaría vivirla en el futuro. Maslow estudió las siguientes necesidades.

- 1) Necesidades fisiológicas. Cuando no están cubiertas, el organismo humano sufre daños importantes o deja de existir: hambre, sed, sueño, vestidos, cobijo, sexo... Podemos localizarlas en lugares específicos del cuerpo humano y apremian por su carácter repetitivo.
- 2) Necesidades de seguridad. La diferencia entre países ricos y países del Tercer Mundo es que la inmensa mayoría de los habitantes de estos últimos están luchando día y a día para satisfacer sus necesidades fisiológicas. También en los países ricos hay millones de personas que están en el borde de la pobreza. Sin embargo, gran parte de la población está motivada por el deseo de verse protegida contra peligros, amenazas y privaciones
- 3) Necesidades sociales (llamadas también de pertenencia al grupo y de amor). Cuando hombres o mujeres tienen un grado de seguridad que es aceptable, o precisamente para lograrlo si no lo tienen, se asocian en grupos. El mayor miedo que siente una persona es el temor a quedarse solo. Compartir sus alegrías y horas malas exige la compañía de otras personas.
- 4) Necesidades de estima. Tanto dentro como fuera de la familia, las personas quieren que los demás reconozcan sus esfuerzos. La no satisfacción de las necesidades de estima lleva a tener

desdibujada la propia identidad, a dudas profundas sobre el sentido de la acción y a un sentimiento de futilidad, que pueden conducir al suicidio.

5) Necesidades de conocer y de comprender. Explorar, conocer, comprender y crear las necesidades hasta aquí presentadas exigen sistematizar el mundo que nos rodea. Quienes no tienen satisfecha esta necesidad, no tienen estructurada su vida, porque carecen de un criterio para sistematizar la gran sobrecarga de informaciones y datos que llegan a su cerebro

6) Necesidades estéticas. Muchos hombres y mujeres sienten necesidad de orden, simetría y belleza en todo lo que captan. Por eso, miles de anuncios presentan seres humanos, objetos y paisajes bellos y armónicos.

7) Necesidades de autorrealización. Quienes tienen un mundo interior de valores elevados y una imagen muy consistente sobre sí mismos, son capaces de sacrificar la satisfacción de gran parte de las necesidades anteriores o de transformarlas al servicio de una vocación. Tienen el centro de su actividad dentro de sí mismos y su independencia ante los estímulos del ambiente demuestra un grado elevado de libertad interior”.

Daremos continuidad con las autoras Juárez Rodríguez & Fernández (2006, pág.3) que hablan sobre TRABAJO SOCIAL Y RESILIENCIA: Intervenir desde las fortalezas .El concepto de Resiliencia y la disciplina del Trabajo Social comparten dos puntos de partida importantes, por un lado, ambos enfatizan el peso que las fortalezas que poseen o pueden desarrollar los individuos, grupos o comunidades, tienen en la superación de la adversidad y en su desarrollo y crecimiento personal, y por otro lado, se activan cuando acontece una adversidad en la vida de los individuos, grupos o comunidades.

La importancia que las capacidades tienen para el Trabajo Social queda patente desde su propia definición como disciplina. Al revisar la literatura sobre el Trabajo Social surgen una multiplicidad de definiciones con orientaciones muy diversas que denotan la dificultad para alcanzar un consenso que satisfaga a diferentes enfoques o ideologías. Fundamentalmente estas dificultades emanan de la delimitación de dos cuestiones previas; la naturaleza del Trabajo Social y su objeto de conocimiento. A pesar de ello son muchos los autores (Richmond, 1922; Bowers, 1949; Younhusband, 1959; Consejo de Europa, 1968; Kruse, 1976; Kisnerman, 1990; Escartin y Suarez, 1994; FITS1, 1982, 2000; Moix, 2004) que hacen referencia en sus definiciones sobre el Trabajo Social a la presencia e importancia de las capacidades de los individuos para favorecer la consecución de sus objetivos. Mediante la activación de las capacidades o recursos internos del individuo se consigue una mayor y mejor realización de la persona y por ende una mejor adaptación y bienestar.

Estas fortalezas, a las que en el Trabajo Social se suele denominar como recursos internos al individuo, son la base, el medio y el fin de muchas de las intervenciones profesionales que buscan alcanzar la promoción de las capacidades que suponen la realización y bienestar del individuo y la potenciación de su autonomía en todos los campos.

En el documento que elabora la FITS para su definición del Trabajo Social (2000) señala como la misión del Trabajo Social facilitar que todas las personas desarrollen plenamente sus potencialidades y enriquezcan sus vidas, así como la prevención de las disfunciones. Por ello los trabajadores sociales son considerados agentes de cambio tanto en la sociedad, como en las vidas

de las personas, familias y comunidades con las que trabajan. Para llevar a cabo esta misión el Trabajo Social cuenta con un sistema de valores, teoría y práctica interrelacionados entre sí.

El énfasis en las fortalezas y el empowerment se ha incrementado en las últimas dos décadas y se ha convertido en uno de los principales paradigmas sustituyendo al enfoque basado en los problemas que había centrado el Trabajo Social durante largo tiempo. Ambos enfoques se mantienen y conviven en la actualidad, pero el enfoque centrado en las fortalezas y el empowerment constituyen una forma nueva e interesante de ver a las personas y sus circunstancias y se caracteriza por su visión positiva de las personas y su manera de afrontar los cambios vitales.

Para finalizar con la categoría, se toma como referencia a Meef, M (1993, pág.37) y su libro “Desarrollo a Escala Humana” donde expone que: Se ha creído, tradicionalmente que las necesidades humanas tienden a ser infinitas; que cambian constantemente, que varían de una cultura a otra y que son diferentes en cada periodo histórico. Nos parece que tales suposiciones son incorrectas. El típico error que se comete en los análisis acerca de las necesidades humanas es que no se explica la diferencia esencial entre las que son propiamente necesidades y los satisfactores de esas necesidades.

- Según categorías existenciales, las necesidades de: Ser, tener, hacer, estar.

- Según categorías axiológicas, las necesidades de: Subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, ocio, creación, identidad, libertad.

No existe una correspondencia biunívoca entre necesidades y satisfactores. Un satisfactor puede contribuir simultáneamente a la satisfacción de diversas necesidades; a la inversa, una necesidad puede requerir de diversos satisfactores para ser satisfecha. Ni siquiera estas relaciones son fijas. Pueden variar según el momento, el lugar y las circunstancias.

Las necesidades humanas fundamentales son las mismas en todas las culturas y en todos los periodos históricos. Lo que cambia a través del tiempo y de las culturas es la manera o los medios utilizados para la satisfacción de las necesidades. Cada sistema económico, social y político adopta diferentes estilos para la satisfacción de las mismas necesidades humanas fundamentales. En cada sistema éstas se satisfacen (o no) a través de la generación (o no generación) de diferentes tipos de satisfactores.

Las necesidades fundamentales de un individuo que pertenece a una sociedad consumista son las mismas del que pertenece a una sociedad ascética. Lo que cambia es la cantidad y la calidad de los satisfactores elegidos, y /o las posibilidades de tener acceso a los satisfactores requeridos.

Lo que está culturalmente determinado no son las necesidades fundamentales, sino los satisfactores de esas necesidades. El cambio cultural es consecuencia entre otras cosas de abandonar satisfactores tradicionales para reemplazarlos por otros nuevos y diferentes.

NECESIDADES HUMANAS: CARENCIA Y POTENCIALIDAD

Una política de desarrollo orientada a la satisfacción de las necesidades humanas trasciende la racionalidad económica convencional, porque compromete al ser humano en su totalidad. Las relaciones que se establecen o que pueden establecerse entre las necesidades y sus satisfactores hacen posible construir una filosofía y una política de desarrollo auténticamente humanista.

Las necesidades revelan de la manera más apremiante el ser de las personas, ya que este se hace palpable a través de ellas en su doble condición experimental: como carencia y como potencialidad. Comprendidas en un amplio sentido, y no limitadas a la mera subsistencia, las necesidades patentizan la tensión constante entre carencia y potencia tan propia de los seres humanos.

Necesidades familiares y educativas, habilidades de interacción y fortalezas como el liderazgo es una de las subcategorías que surgió a partir del eje conductor. Autores como Giné, C (1963, pág. 27) Aborda que la identificación de las necesidades de las familias constituye un proceso complejo que principalmente se orienta a la mejora de las condiciones de vida de las familias, a través de su progresiva satisfacción, con la pretensión de estimular y favorecer el desarrollo, el

progreso y la calidad de vida de las personas; es decir, mejorar la interacción y las oportunidades que la familia brinda a su hijo a lo largo de todo su ciclo vital.

Desde el punto de vista de los profesionales, este proceso tiene sentido en la medida en que se asocia a la toma de decisiones propia de la intervención; es decir, a la consideración de distintos indicadores que deberán guiar el cómo y el qué (actitudes, estrategias y contenidos) de su actuación con las familias.

Desde esta perspectiva, parece conveniente ocuparse de tres cuestiones que, aunque de naturaleza distinta, situarán la labor del profesional en el punto de mira adecuado. Se trata de:

- La necesidad de adoptar una perspectiva ecológica y cultural de la familia.
- La necesidad de adoptar un modelo de trabajo con los padres, basado en la colaboración entre iguales.
- La necesidad de instrumentar un proceso riguroso e individualizado de valoración de las necesidades de la familia.

Perspectiva ecológica y cultural de la familia: Existe hoy en día una amplia coincidencia entre los autores a atribuir al desarrollo humano una naturaleza social; es decir, fruto de la interacción con los adultos y compañeros en los distintos contextos de vida; en la medida que la familia constituye un contexto básico en la vida de todas las personas, la interacción que en ella se produce adquiere un papel decisivo en la dirección que toma el desarrollo.

Un modelo de trabajo con los padres basado en la colaboración entre iguales:

El proceso de identificación de las necesidades tampoco es ajeno a cómo se concibe el trabajo profesional con las familias. La relación de los profesionales con las familias goza de una amplia y prolongada tradición y ha sido objeto constante de investigación. Es importante reconocer que esta relación no ha sido fácil y ha estado sujeta a cambios en su orientación y prioridades en función de los aciertos y de los obstáculos aparecidos en el camino.

Proceso individualizado de valoración de las necesidades de la familia.

No se trata tanto de describir cómo llevar a cabo un proceso de esta naturaleza, cuestión que se aparta del propósito de este capítulo, como de llamar la atención sobre la conveniencia de que la concreción de las necesidades de una familia no responda a preestablecidos sino a un proceso riguroso de aproximación a su realidad a de los presupuestos básicos del enfoque lógico y cultural propuesto en los puntos anteriores.

En este sentido, la valoración de las necesidades de la familia debe prestar una especial atención a sus creencias, valores y metas, dado que todo el proceso de adaptación y reorganización que lleva a cabo la familia está mediado por estas variables. Conviene identificar las atribuciones causales de los padres acerca de la presencia o ausencia de habilidades de sus hijos; la naturaleza del papel que juegan ellos y su hijo en el desarrollo de éste; y cómo el estrés puede afectar sus propios valores y en definitiva su comportamiento

Dándole continuidad al tema. Kotter, J (1999, pág. 64) habla sobre el tema del liderazgo “el liderazgo es diferente de la gestión, pero no por los motivos que piensa la mayoría de la gente. El liderazgo no es algo místico y misterioso. No tiene nada que ver con tener “carisma” u otro rasgo exótico de la personalidad. No es el dominio de los elegidos. El liderazgo tampoco es necesariamente mejor que la gestión. Ni sirve para sustituirla. Por el contrario, el liderazgo y la gestión son dos sistemas de acción distintos y complementarios. Cada uno tiene su propia función y sus actividades características. Los dos son necesarios para tener éxito en un entorno cada vez más complejo y volátil.

En la actualidad, la mayoría de las empresas estadounidenses tienen un exceso de gestión y un defecto de liderazgo. Tienen que desarrollar su capacidad para ejercitar el liderazgo. Las sociedades de éxito no esperan a que los líderes surjan espontáneamente. Buscan activamente a personas que tengan potencial de liderazgo y los someten a experiencias profesionales diseñadas para desarrollar ese potencial. De hecho, con una cuidadosa selección formación y apoyo, docenas de personas pueden desempeñar funciones de liderazgo en una organización empresarial.

No obstante, a la vez que mejoran su capacidad para liderar, las empresas deberían recordar que un liderazgo fuerte con una dirección débil no es mejor, y en ocasiones puede llegar a ser peor que lo contrario. El verdadero reto consiste en combinar un liderazgo fuerte, con una gestión fuerte, y en conseguir que ambos se equilibren entre sí.

Por supuesto, no todo mundo puede ser bueno como líder y como director. Algunas personas tienen la capacidad de llegar a ser extraordinarios gestores, pero nunca serán líderes fuertes. Otras tienen un gran potencial de liderazgo, pero, por una serie de razones, tienen dificultades para convertirse en gestores eficientes”.

Diferencia entre gestión y liderazgo:

La gestión se ocupa de hacer frente a la complejidad. Sus prácticas y procedimientos son, en gran medida, una respuesta a uno de los acontecimientos más importantes del siglo XX: la aparición de las grandes organizaciones. Sin una buena gestión, las empresas complejas tienen al caos, llegando a poner en peligro su propia existencia. La buena gestión aporta un toque de orden y coherencia en dimensiones especiales, como la calidad y la rentabilidad.

El liderazgo, por el contrario, se ocupa del cambio. Uno de los motivos por los que el liderazgo ha adquirido importancia en los últimos años tiene que ver con que el mundo empresarial se ha hecho más competitivo y más volátil. Los cambios tecnológicos rápidos, la mayor competencia internacional, la liberación de los mercados, la saturación de los sectores intensivos en capital, etc. “más cambios requieren más liderazgo”.

Las empresas gestionan la complejidad, en primer lugar, mediante la planificación y la elaboración de presupuestos, fijando objetivos o metas para el futuro, estableciendo etapas detalladas para alcanzar los objetivos y después asignando recursos para llevarlos a cabo. Por el

contrario, a la hora de liderar una organización para que ponga en práctica un cambio constructivo se debe empezar por fijar una orientación: elaborando una visión del futuro junto con las estrategias que permitan introducir los cambios necesarios para alcanzar la visión.

En el campo de la gestión, la capacidad para realizar este plan se desarrolla mediante la organización y la dotación de personal : creando una estructura de la organización y un conjunto de puestos de trabajo para cumplir los requisitos, poniendo en esos puestos a personas calificadas, delegando la responsabilidad e ideando sistemas para controlar esa ejecución.

Finalmente abordaremos al autor Alfonso Torres Carrillo Educador e investigador en el campo de los movimientos sociales, la educación popular y la investigación social alternativa; menciona que: No existe una manera única de entender la Educación Popular. En sentido estricto, la Educación Popular es una formación discursiva reciente que se constituye como concepto recurrente solo hasta la década del setenta.

Dilucidar un concepto de Educación Popular que dé cuenta su especificidad con respecto a otras prácticas y discursos educativos que se realizan en el mundo popular, nos exige reconocer los elementos comunes a las experiencias y teorías que la han impulsado. Con base en definiciones de sus exponentes, distinguimos un núcleo común de elementos constitutivos que definen la EP. Estos son:

1. Una justificación proveniente de la lectura crítica del orden social vigente y del papel integrador que ha jugado allí la educación formal.

2. Una intencionalidad política emancipadora frente a las estructuras sociales imperantes.
3. Un propósito de contribuir a la construcción de los sectores dominados u oprimidos como sujeto histórico.
4. Una práctica social que actúa sobre la subjetividad popular, llámese conciencia, cultura o saber popular.
5. Una preocupación permanente por generar metodologías coherentes con los rasgos e intencionalidades anteriores.

Intencionalidad política emancipadora de la EP

La crítica a la sociedad capitalista y al sistema educativo, lleva a la justificación de un ideal de sociedad y de educación alternativos. Por ello, un rasgo central en toda propuesta educativa popular es su clara intención por contribuir a la construcción de un nuevo orden social con un contenido democrático y de justicia, inicialmente identificado con el socialismo.

Desde el discurso de la EP, los beneficiarios de esta utopía liberadora son los sectores subalternos de la sociedad, llamados a construir su “propio proyecto histórico” el calificativo de “popular” “por parte de la EP no tiene que ver tanto con el sujeto colectivo de sus acciones- las clases populares-, sino primordialmente con el horizonte político del cambio. No todas las experiencias educativas con el pueblo tienen intencionalidad emancipadora.

La idea de cambio social ha variado desde la visión voluntarista inicial, pasando por la visión revolucionaria en sus posiciones más radicales, hasta las miradas reformistas actuales. En

cualquiera de los casos, la EP tiene como finalidad básica, crear condiciones subjetivas para un cambio decisivo en la relación de los sectores populares con el tener, saber y el poder.

2.2. Enfoque Hermenéutico

La hermenéutica como una actividad interpretativa para abordar el texto oral o escrito y captar con precisión y plenitud su sentido y las posibilidades del devenir existencial del hombre. Comprender entendido como el carácter óntico de la vida humana, con esta visión se analiza concretamente un texto, con su autor, con su propia historia de vida, sus contenidos y sus significados en el contexto del mundo histórico del que procede, en donde el intérprete establece un diálogo con el texto que involucra multiplicidad de significados, puntos de vista, concepciones dadas por su momento circundante diferente al del texto y al del autor mismo. (Arráez, Calles, & Moreno de Tovar, 2006, pág. 171)

Desde este punto de vista, es importante mencionar que la hermenéutica permite tener un enfoque amplio sobre las diferentes situaciones que se presentan en diferentes contextos de las personas; teniendo como referente la población con la que se trabaja en el proceso investigativo. Este enfoque permite tener una postura crítica frente a las realidades sociales y que también sean analizadas por medio de la investigación cualitativa.

2.3. Formulación de Enunciado – (Hipótesis de Acción)

- Diagnostico social como instrumento para develar necesidades, habilidades y fortalezas de la población.
- Las técnicas de interacción social son herramientas que permiten la comprensión de las realidades humanas a través de ejercicios de la memoria.
- Las necesidades, habilidades y fortalezas de los trabajadores de granja, son aspectos que requieren una adecuada y oportuna atención por parte de profesionales del área social.

2.4. Interpretación Hermenéutica

Para comenzar hablar de la primera categoría Diagnostico social, Richmond, M (2005, pág. 115) una de las mujeres que influenciaron la dirección de la profesión del trabajo social, en su libro “Diagnostico Social” se desarrolla la Evidencia Social que la autora define como "todos y cada uno de los hechos, tanto personales como familiares, que, en conjunto, permiten identificar la naturaleza de las dificultades sociales que atraviesa un cliente dado y los medios para su solución"; tenemos que tener en cuenta que la evidencia social difiere de la evidencia legal en su carácter inclusivo y en la complejidad de las preguntas que se formula. Por ello, tal y como se nos dice en esta primera parte del libro, resulta absolutamente necesario examinar cuidadosamente la fiabilidad de cada uno de los elementos que la componen. Desde el punto de vista de lo social,

realizar un diagnóstico como lo plantea la autora, le permitirá al profesional conocer la situación problema a tratar, a las personas que se encuentran involucradas; y de este modo examinar cuidadosamente la fiabilidad del caso expuesto para realizar una excelente y oportuna intervención.

Ahora bien, dando paso a la primera pregunta que hace referencia a la manera en que les gustaría a los trabajadores tratar temas como necesidades, habilidades y fortalezas; un trabajador y dos profesionales coinciden en que la mejor forma de conocer estos aspectos es en forma de “encuesta”. Para ampliar esta respuesta dos profesionales opinan que lo primero es identificar cuáles necesidades se pueden suplir para no generar falsas expectativas. Por ejemplo, evaluar si tienen necesidades académicas para terminar sus estudios básicos pero, si no hay herramientas de solución para brindarles, no se evaluarían estas necesidades. Del mismo modo la mejor forma de conocer las necesidades, habilidades y fortalezas de los trabajadores de las granjas es con el contacto directo, se puede utilizar como instrumento para la captura de la información una encuesta que debe ser muy concreta, con un lenguaje sencillo, muy corta y de escogencia múltiple, que no genere expectativas. La aplicación de la encuesta debe ser dirigida y prácticamente recomiendo que la ayude a llenar el encuestador ya que por su idiosincrasia, el operario de granja es muy renuente a escribir.

Teniendo en cuenta las opiniones anteriores es necesario apoyarse en los aportes de Briones, G, (2003, pág. 99) La encuesta social: es uno de los tipos más utilizados de la investigación cuantitativa, es un método de obtención de información mediante preguntas orales o escritas,

planteadas a un universo o muestra de personas que tiene las características requeridas por el problema de investigación. La información puede clasificarse en las siguientes categorías:

- Demografía: edad, sexo, estado civil, residencia etc.
- Socioeconómica: ocupación, salario ingresos, escolaridad, movilidad social etc.
- Conductas: participación social, actividades culturales, innovación, hábitos políticos etc.
- Opiniones, actitudes e imágenes sociales: orientaciones afectivas, preferencias, predisposiciones a actuar en favor o en contra, representaciones, creencias etc.

Desde el punto de vista del trabajo social, y con base en la argumentación del autor Briones, G, (2003, pág. 99 - 105) de acuerdo a su clasificación en este estudio se centraría en la categoría Socioeconómica: ocupación, salario ingresos, escolaridad, movilidad social etc. En la cual estaría relacionada con la técnica aplicada en la población. Para realizar un diagnóstico utilizando “la encuesta” como técnica, se debe tener en cuenta que el contenido y la estructuración de las preguntas dependerán del contexto de la población, pues siendo así, esta le permite al profesional hacer una evaluación más objetiva y tener opiniones críticas sobre las necesidades y requerimientos de la población; así mismo los datos son confiables y se hace más fácil la comprensión de este, dado a que la encuesta permite que las repuestas se limiten a las alternativas mencionadas. Para los trabajadores de granjas es muy importante que se les tengan en cuenta todo tipo de necesidades, pues siendo estos atendidos, trabajarán con más motivación y satisfacción.

Es pertinente agregar que para dos trabajadores y dos profesionales, el “contacto directo” y “conversar” es uno de los métodos que también son pertinentes utilizar a la hora de conocer habilidades, necesidades y fortalezas. Al respecto García Chacón, B.E. , Gonzales Zabala, S.P., Quiroz Trujillo, A y Velásquez Velásquez, A.M. (2002.Pag 71), en el libro Técnicas interactivas para la investigación social cualitativa plantean que se propone técnicas interactivas con los diseños metodológicos para la investigación cualitativa, entendidas como hacer hablar, hacer recuperar, hacer recrear, hacer análisis, lo cual es lo mismo que hacer visibles o invisibles , sentimientos, vivencias, formas de ser, creer, pensar actuar, sentir y relacionar de los sujetos para hacer deconstrucciones y construcciones, generando de esta manera, procesos interactivos que promuevan el reconocimiento y el encuentro entre los sujetos, propiciando la construcción colectiva del conocimientos, el dialogo de saberes, la reflexibilidad y la recuperación de la memoria colectiva. También plantean esta técnica interactiva: Mural de situaciones: posibilita describir situaciones, develar sus causas y poner en evidencia procesos en los cuales los sujetos y los grupos han estado o están involucrados, es una técnica que permite expresar ritmos de vida y temporalidades. Esta técnica permite que de manera divertida, los participantes expresen lo que sienten, piensan; allí se identificaran situaciones, espacios, actores, tiempos que representan lo que sucede en la cotidianidad con los sujetos, grupos y comunidades.

En relación con este aporte, las técnicas de intervención que se han venido trabajando son pertinentes abordarlas no solo con los trabajadores de granjas sino con todo tipo de comunidades y de este modo poder conocer con más precisión sus necesidades, habilidades y fortalezas que tienen como seres humanos. “Conversar” con los encuestados permite que la información fluya de manera natural, que haya intercambio de opiniones acerca del tema de interés; también existen

ventajas como poder tener más información en las áreas que no se pensaron fueran hacer importantes, el entrevistador puede realizar preguntas con flexibilidad y preguntar sobre temas que vayan surgiendo al pasar el tiempo.

A diferencia del autor anterior, Gil, J (2011, pag.107) en su libro de Técnicas e instrumentos para la recogida de información, engloba todos los medios técnicos que utilizan para registrar las observaciones o facilitar el tratamiento. Plantea la siguiente técnica para recolectar información:

La observación: Uno de los actos innatos del ser humano es la observación, de esta manera construye el conocimiento de su entorno. Forma parte del primer paso del llamado método científico aunque también se emplea en el momento de la experimentación o como técnica de recogida de datos. Significa esto que, las intervenciones pueden abordarse con varias técnicas; el profesional debe de ser un buen observante, también deberá oír, ver y percibir emociones y actitudes de la población. Desde este punto de vista se construyen las herramientas para forjar un plan de acción que ayude a encontrar en el mismo individuo la solución a sus problemas.

Para dar continuidad al siguiente escrito, se dará paso a la interpretación de la categoría

Necesidades, habilidades y fortalezas, cuya pregunta se refiere a ¿Cuáles consideras que son las necesidades, habilidades y fortalezas de los trabajadores de granjas? Cabe resaltar que esta pregunta fue realizada a dos profesionales, ellas amplían su respuesta así: **Necesidades:**

Capacitación en programas de crecimiento personal, formación académica, jornada de recreación y esparcimiento, mejoras de vivienda, aprender sobre administración del dinero, prevención en salud, planificación familiar y cuidado personal. Al respecto es importante tener en cuenta los

planteamientos de Maslow, A. (1943) para quien su análisis sobre la pirámide de necesidades. “Se trata de una teoría psicológica en la que se acomodan las necesidades humanas en una jerarquía, es decir que existe un orden en el que las necesidades deben satisfacerse, que se ejemplifica en la forma de una **pirámide de jerarquías**. Esta pirámide está compuesta de la siguiente manera: Autorrealización, Estéticas, Conocimiento, Estima, Pertenencia a un grupo, Seguridad y Fisiologías.

Siguiendo en contexto, las necesidades varían según su contexto y cultura, sin embargo, en la medida en que las necesidades comprometen y motivan a las personas llegan hacer también potencialidad. En cuanto a Habilidades las profesionales opinan: Experiencia en la labor que realizan es decir en el trabajo agropecuario. Son sobresalientes al cuidar nuestras aves y administrar los recursos renovables de las granjas donde viven y trabajan Fortalezas: Pasión por la tarea, capacidad de trabajo, liderazgo y conocimiento del sector.

Las autoras Juárez Rodríguez & Fernández (2006, pág.3) en su escrito “Trabajo social y resiliencia: intervenir desde las fortalezas. Dan el concepto de Resiliencia y la disciplina del Trabajo Social que comparten dos puntos de partida importantes, por un lado, ambos enfatizan el peso que las fortalezas que poseen o pueden desarrollar los individuos, grupos o comunidades, tienen en la superación de la adversidad y en su desarrollo y crecimiento personal, y por otro lado, se activan cuando acontece una adversidad en la vida de los individuos, grupos o comunidades. La importancia que las capacidades tienen para el Trabajo Social queda patente desde su propia definición como disciplina. Estas fortalezas, a las que en el Trabajo Social se

suele denominar como recursos internos al individuo, son la base, el medio y el fin de muchas de las intervenciones profesionales que buscan alcanzar la promoción de las capacidades que suponen la realización y bienestar del individuo y la potenciación de su autonomía en todos los campos. Apoyando esta idea es importante señalar la necesidad de aprender a trascender nuestra mirada como trabajadores sociales llevándola más allá del problema o de la carencia. Trabajo Social y resiliencia son complementarias por ende las fortalezas o capacidades que poseen los trabajadores de granjas deberán ser potencializadas en todos los ámbitos de su vida y del mismo modo ir explorando otras nuevas fortalezas que con el paso del tiempo, y de la experiencia pueden ir desarrollando.

Basándonos en la opinión sobre la necesidad educativa a las que aluden las dos profesionales, es necesario apoyarse en los aportes de Torres, A (2007). Las características descritas hasta ahora se refieren sobre todo a la dimensión más específicamente ‘política’ de la Educación Popular; mientras que la dimensión más específicamente ‘educativa’ hace referencia especialmente a su posibilidad de afectar los diversos componentes de la subjetividad popular. Pero para abordar este rasgo es necesario puntualizar que la idea de lo educativo que se utiliza en las prácticas educativas populares desborda lo escolar e involucra diversos escenarios, prácticas y proyectos socioculturales que inciden en el proceso de formación de sujetos. La educación para los trabajadores implica un proceso muy importante en sus vidas tanto laboral como personal, pues es uno de los factores que más influye en el avance y progreso de personas y sociedades. Además de proveer conocimientos, la educación enriquece la cultura, el espíritu, los valores y todo aquello que nos caracteriza como seres humanos.

Otro punto a mencionar es el liderazgo como fortalezas que caracterizan a la población rural, cada uno de los miembros que componen la granja, desde que empiezan realizando su labor hasta que terminan se convierten en seres líderes y emprendedores. Pues las características de un líder se basan en capacidad de comunicación, escucha, responsabilidad, es una persona innovadora entre otras. Siendo así el autor Kotter, J. (1999) habla sobre el tema del liderazgo y de la gestión; el liderazgo y la gestión son dos sistemas de acción distintos y complementarios. Cada uno tiene su propia función y sus actividades características. Los dos son necesarios para tener éxito en un entorno cada vez más complejo y volátil.

Se procede a dar la respuesta de tres trabajadores que manifiestan cuáles son sus necesidades habilidades y fortalezas. **Habilidades:** Autoestima, trabajo en equipo y comunicación efectiva. **Fortalezas:** Creatividad, prudencia y amor por el aprendizaje **Necesidades familiares:** Más unión, más tolerancia – Comprensión – Comunicación **Necesidades Educativas:** Terminar el bachillerato, igualmente para mí esposa - Terminar el bachillerato y estudiar mecánica automotriz - Estudiar una técnica en máquinas pesadas.

Esto se puede soportar con el autor Neef, M (1993, pág. 37) quien afirma que se ha creído, tradicionalmente que las necesidades humanas tienden a ser infinitas; que cambian constantemente, que varían de una cultura a otra y que son diferentes en cada periodo histórico. Las necesidades humanas fundamentales son las mismas en todas las culturas y en todos los periodos históricos. Lo que cambia a través del tiempo y de las culturas es la manera o los medios utilizados para la satisfacción de las necesidades. Cada sistema económico, social y político

adopta diferentes estilos para la satisfacción de las mismas necesidades humanas fundamentales. En cada sistema éstas se satisfacen (o no) a través de la generación (o no generación) de diferentes tipos de satisfactores. Según categorías existenciales, las necesidades de: Ser, tener, hacer, estar. Según categorías axiológicas, las necesidades de: Subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, ocio, creación, identidad, libertad.

Siguiendo el aporte anterior, el autor Giné, C (1963, pag.27). Aborda que la identificación de las necesidades de las familias constituye un proceso complejo que principalmente se orienta a la mejora de las condiciones de vida de las familias, a través de su progresiva satisfacción, con la pretensión de estimular y favorecer el desarrollo, el progreso y la calidad de vida de las personas; es decir, mejorar la interacción y las oportunidades que la familia brinda a su hijo a lo largo de todo su ciclo vital. En este orden de ideas y de acuerdo a las posturas anteriores, vale mencionar que tanto el Trabajador social como otros profesionales del área social deben tener una mirada amplia y crítica sobre la población objeto a la cual se va a intervenir, de este modo se podrá realizar una adecuada intervención que permita disminuir las necesidades de las comunidades más vulnerables, potencializar las habilidades que poseen y hacer un buen reconocimiento sobre las labores que ejercen en sus lugares de trabajo. Friko, busca cada día desde sus acciones contribuir al desarrollo y bienestar humano aportando a sus trabajadores y familias herramientas necesarias para que su calidad de vida sea cada vez mejor.

Para finalizar es pertinente abordar los siguientes autores que dan un concepto claro y conciso sobre el concepto de Diagnostico social. Los autores Aguilar Idañez & Ander Egg (1999, pág. 17) manifiestan que un diagnóstico no se hace sólo para saber "qué pasa". Se realiza también

para saber "qué hacer". De ahí que sean dos los propósitos, o las finalidades últimas del diagnóstico: Servir de base para programar acciones concretas y Proporcionar un cuadro de situación que sirva para seccionar y establecer las estrategias de actuación. Desde lo social esto supone un acompañamiento en momentos íntimos donde afloran sentimientos y problemas que ameritan atención e intervención del trabajador social.

En cambio Escalada, M., Fernández Soto, S. & Cifuentes, M.P. (2004). Plantean que la investigación diagnóstica supone análisis de situaciones. El análisis de la situación es un momento complejo que nos desafía a conocer lo que está sucediendo en una determinada representación de la realidad que denominamos situación, incluyendo lo que está sucediendo a quienes están actuando sobre y dentro de los límites de esa realidad. La investigación diagnóstica como momento privilegiado de articulación entre conocimiento e intervención contiene en su definición las complejas relaciones entre sujetos (actores), prácticas (acción) y escenario (estructura).

En relación con los aportes de Egg, E. A., & Aguilar, M. J. (1999) y Escalada, M., Fernández Soto, S. & Cifuentes, M.P. (2004) es necesario aclarar que un diagnóstico debe servir, en consecuencia, para asegurar que se mantenga el rumbo del arco direccional, entendiéndose por tal el camino o trayectoria que se debe seguir desde la situación inicial para alcanzar la situación-objetivo. En este caso teniendo como referencia los trabajadores de granjas deberán apoderarse de la realización del diagnóstico y sobretodo de las acciones que se plantearan para el logro de los

objetivos, porque todo será posible siempre y cuando se hagan partícipes de su propia intervención.

2.5. Hallazgos y recomendaciones

HALLAZGOS	RECOMENDACIONES
<p>Es pertinente la respuestas de dos profesionales donde opinan que primero hay que identificar cuáles necesidades se pueden suplir para no generar falsas expectativas. Por ejemplo, evaluar si tienen necesidades académicas para terminar sus estudios básicos pero, si no hay herramientas de solución para brindarles, no se evaluarían estas necesidades.</p>	<p>Se considera importante que las necesidades de los trabajadores sean definidas por ellos mismos en compañía de profesionales de las ciencias humanas y sociales. Pues muchas veces como profesionales creemos saber cuáles son aquellas necesidades que sobrellevan las personas, cuando en realidad son otras completamente diferentes.</p>
<p>La necesidad más sentida por los trabajadores de granja es la “necesidad de educarse”</p>	<p>Es importante brindar ayuda donde cada profesional desde sus diferentes disciplinas aporte ideas que ayuden a suplir esa necesidad educativa que los trabajadores requieren. Así mismo se les estaría</p>

	<p>brindado a cada una de estas personas un acompañamiento con todos los profesionales.</p>
<p>Según la técnica aplicada los trabajadores opinan que entre las necesidades familiares esta: más unión, más tolerancia, comprensión y comunicación.</p>	<p>Se considera importante en el desarrollo del proceso de las personas de granja, que se piense esta intervención desde un enfoque integrador con el núcleo familiar, el cual por medio de un acompañamiento de diferentes profesionales de las ciencias sociales y humanas aporten a la convivencia familiar.</p>

3. Fase C - Actuar

3.1. Diagnostico Social

Diagnostico social como instrumento para develar necesidades, habilidades y fortalezas de la población.

Objetivo

Realizar un Diagnostico social como instrumento para develar necesidades, habilidades y fortalezas de la población.

Justificación

La realización de un diagnóstico se convierte en uno de los primeros pasos para un proceso de planeación o proyecto, a través de este se podrá tener un conocimiento real y concreto sobre la situación - problema. Realizar un diagnóstico con los trabajadores de granjas permitirá conocer sus necesidades, habilidades y fortalezas; además desde el Trabajo Social se podrá ejecutar una adecuada intervención.

Metodología

Este proyecto se plasmara a través de la realización de un diagnostico con los trabajadores de granja pertenecientes a la empresa Friko. Donde se tendrá en cuenta la información que la

población arroje, y posteriormente aplicar una técnica de manera divertida para que los participantes expresen lo que sienten, piensan y así identificar situaciones, espacios, actores, tiempos que representan lo que sucede en la cotidianidad con los sujetos, grupos y comunidades.

Cronograma

FECHA	ACTIVIDAD	OBJETIVO	RESPONSABLES	RECURSOS
JULIO/2015	Convocatoria de la población que participará en la realización del Diagnóstico.	Reunir las personas que serán partícipes del Diagnóstico para hacer una presentación grupal.	Trabajadora Social y Profesionales de las Ciencias Humanas.	Video Beam Micrófono Pc USB
JULIO/ 2015	Convocatoria de la población que participará en la realización del Diagnóstico.	Dar a conocer el concepto de diagnóstico desde el trabajo social.	Trabajadora Social y Profesionales de las Ciencias Humanas.	Video Beam Micrófono Pc USB
AGOSTO/2015	Levantamiento de la información.	Recoger información suficiente que permita tener una caracterización o perfil	Trabajadora Social y Profesionales de las Ciencias Humanas.	Hojas Lapiceros Cámara Pc

		de la población.		Refrigerios
AGOSTO/2015	Determinación de prioridades para la intervención.	Definir las prioridades para la realización del diagnóstico.	Trabajadora Social y Profesionales de las Ciencias Humanas.	Cartulina Marcadores Cuaderno Lápiz
SEPTIEMBRE/2015	Definición del lugar donde se realizara la jornada.	Identificar el espacio donde se realizará la jornada del Diagnóstico.	Trabajadora Social y Profesionales de las Ciencias Humanas.	Cámara fotográfica Lapiceros Cuadernos
SEPTIEMBRE/2015	Identificación de los recursos y medios de acción.	Identificar cuáles serán los recursos y medios de acción.	Trabajadora Social y Profesionales de las Ciencias Humanas.	Cámara fotográfica Lápiz Cuaderno
OCTUBRE/2015	Encuentro con la población.	Realizar una presentación del cronograma de actividades que se desarrollará durante el proyecto.	Trabajadora Social y Profesionales de las Ciencias Humanas.	Video Beam Lista de asistencia Lapiceros Cuadernos
OCTUBRE/2015	Realización del taller mural de situaciones técnica utilizada para la realización	Explicar los elementos que componen el taller.	Trabajadora Social y Profesionales de las Ciencias Humanas.	Cartulinas Marcadores Lapiceros Cintas

	del Diagnóstico.			Refrigerio Cámara fotográfica
NOVIEMBRE/2015	Realización del taller mural de situaciones técnica utilizada para la realización del Diagnóstico.	Descubrir situaciones, en los cuales los sujetos y los grupos han estado o están involucrados	Trabajadora Social y Profesionales de las Ciencias Humanas.	Cartulinas Marcadores Lapiceros Cintas Refrigerio Cámara fotográfica
NOVIEMBRE/2015	Elaboración de resultados e interpretación.	Vaciar la información recolectada en la técnica.	Trabajadora Social y Profesionales de las Ciencias Humanas.	
DICIEMBRE/2015	Informe de resultados.	Visibilizar factores positivos y negativos que arrojo la población con la realización de la técnica.	Trabajadora Social y Profesionales de las Ciencias Humanas.	Lapiceros Pc impresora
DICIEMBRE/2015	Encuesta de satisfacción	Calificar la satisfacción que tuvo la realización del diagnóstico.	Profesionales de las Ciencias Humanas.	Lapiceros Hojas Pc

3.2. Técnicas de interacción

Las técnicas de interacción social son herramientas que permiten la comprensión de las realidades humanas a través de ejercicios de la memoria.

Objetivo

Aplicar técnicas de interacción social que permitan la comprensión de las realidades humanas a través de ejercicios de la memoria.

Justificación

Entendiendo que las técnicas interactivas son entendidas como hacer hablar, hacer recuperar, hacer recrear, hacer análisis, lo cual es lo mismo que hacer visibles o invisibles , sentimientos, vivencias, formas de ser, creer, pensar actuar, sentir y relacionar de los sujetos para hacer deconstrucciones y construcciones. Se analiza que es indispensable que en la articulación de estas se pueda desarrollar un trabajo interdisciplinario donde cada profesional desde sus saberes dé aportes que logren abordar de una manera efectiva las realidades sociales que viven los trabajadores.

Metodología

Esta propuesta pretende integrar todos los trabajadores de granja, así mismo por medio de la aplicación de técnicas conocer sus realidades sociales, personales, familiares para luego concretar acciones que estarán destinadas a transformar el entorno de las personas.

FECHA	ACTIVIDAD	OBJETIVO	RESPONSABLES	RECURSOS
JULIO/2015	Convocatoria de la población perteneciente a la granja.	Realizar presentación del cronograma de actividades a realizar durante el proyecto.	Trabajadora Social, Profesionales de las Ciencias Humanas y trabajadores.	Video Beam PC USB Lista de asistencia
JULIO/2015	Realización de la técnica “la observación”. Con los trabajadores de granja.	Observar situaciones que permitirán una mejor comprensión de las actitudes, pensamientos, formas de ser, de expresarse de la población.	Trabajadora Social, Profesionales de las Ciencias Humanas y trabajadores	Hojas de block Lapiceros Pc USB Refrigerios
AGOSTO/2015	Realización de la técnica “la entrevista”. Con los trabajadores de granja.	Mostrar la entrevista como uno de los métodos más utilizados para la investigación desde el trabajo social.	Trabajadora Social, Profesionales de las Ciencias Humanas y trabajadores	Hojas de block Lapiceros Pc USB Refrigerios
AGOSTO/2015	Realización de la técnica “árbol de problemas”.	Detectar una situación problema para	Trabajadora Social, Profesionales	Cartulina Marcadores

	Con los trabajadores de granja.	luego transformarla.	de las Ciencias Humanas y trabajadores	Lapiceros Pc USB Refrigerios
AGOSTO/2015	Realización de la técnica “mural de situaciones”. Con los trabajadores de granja.	Describir situaciones, develar sus causas y poner en evidencia procesos en los cuales los sujetos estado o están involucrados.	Trabajadora Social, Profesionales de las Ciencias Humanas y trabajadores	Cartulina Marcadores Cámara fotográfica Pc USB Refrigerios
SEPTIEMBRE/2015	Realización de la técnica “colcha de retazos”. Con los trabajadores de granja.	Descubrir representaciones de los sujetos en las que ellos reconozcan y exterioricen sus sensaciones, experiencias, sentimientos, interacciones y expectativas frente a su vida cotidiana.	Trabajadora Social, Profesionales de las Ciencias Humanas y trabajadores	Cartulina Marcadores Cámara fotográfica Pc USB Refrigerios
SEPTIEMBRE/2015	Realización de la técnica “fotolenguaje”. Con los trabajadores de granja.	Recuperar la memoria, evocar recuerdos, momentos, y espacios significativos	Trabajadora Social, Profesionales de las Ciencias Humanas y trabajadores	Cinta Cartulina Marcadores Grabadora

		de los trabajadores.		CD Refrigerios
OCTUBRE/2015	Realización de la técnica “cartografía”. Con los trabajadores de granja.	Expresar por medio del dibujo lo que significa para la persona el espacio y el tiempo en lo que habitan, en los mapas aparecen elementos que son importantes para los sujetos y por medio de ellos expresan los intereses y familiaridades que tienen con su entorno.	Trabajadora Social, Profesionales de las Ciencias Humanas y trabajadores	Lapiceros Cartulinas Revistas Tijeras Cámara fotográfica
OCTUBRE/2015	Realización de la técnica “el juicio”. Con los trabajadores de granja.	Realizar un debate y en esa medida evidenciar el conflicto, dinamizar la polémica, configurar una opinión individual y construir conocimiento desde la diversidad.	Trabajadora Social, Profesionales de las Ciencias Humanas y trabajadores	Mesas Sillas Lapiceros Hojas de block Cámara fotográfica Pc USB refrigerios

NOVIEMBRE/2015	Realización de la técnica “el sociograma”. Con los trabajadores de granja.	Estudiar las relaciones interpersonales mediante las representaciones gráficas.	Trabajadora Social, Profesionales de las Ciencias Humanas y trabajadores	Mesas Sillas Lapiceros Hojas de block Cámara fotográfica Pc refrigerios
NOVIEMBRE/2015	Realización de la técnica “historia de vida”. Con los trabajadores de granja.	Propiciar un espacio donde se expresen las perspectivas que tienen los trabajadores respecto de sus vidas, sus experiencias o situaciones.	Trabajadora Social, Profesionales de las Ciencias Humanas y trabajadores	Auditorio Micrófono Pc Video Beam Refrigerios
DICIEMBRE/2015	Construcción de técnica con la población.	Conocer las opiniones del grupo sobre un tema concreto y en un tiempo breve; así mismo fomentar actitudes de respeto hacia los demás.	Trabajadora Social, Profesionales de las Ciencias Humanas y trabajadores	Auditorio Micrófono Pc Video Beam Refrigerios

DICIEMBRE/2015	Construcción de técnica con la población.	Favorecer las relaciones interpersonales del grupo, así como compartir expresar sentimientos y emociones que tengan un importante efecto e impacto sobre la salud corporal y psíquica de quienes participen en este espacio.	Trabajadora Social, Profesionales de las Ciencias Humanas y trabajadores	Finca Pc USB Lapiceros Cámara fotográfica refrigerios
----------------	---	--	--	--

3.3. Necesidades, habilidades y fortalezas

Las necesidades, habilidades y fortalezas de los trabajadores de granja, son aspectos que requieren una adecuada y oportuna atención por parte de profesionales del área social.

Objetivo

Acompañar las necesidades, habilidades y fortalezas de los trabajadores de granja, ya QUE son aspectos que requieren una adecuada y oportuna atención por parte de profesionales del área social.

Justificación

En la investigación de la sistematización se encuentra una categoría a la cual se nombró por necesidades, habilidades y fortalezas; para la cual fue necesario abórdalas y hacerle un acompañamiento y/o intervención desde diferentes actividades teniendo en cuenta las ideas y opiniones de la trabajadora social y demás profesionales del área de las ciencias humanas y sociales.

Metodología

Este proyecto se fundamentará a través de actividades y seguimientos evaluativos de las estrategias planteadas para la intervención interdisciplinaria con el fin de afianzar los procesos que se deben llevar a cabo con la población de granja.

FECHA	ACTIVIDAD	OBJETIVO	RESPONSABLES	RECURSOS
JULIO/2015	Presentación de la población perteneciente a la granja.	Integrar todo el equipo de trabajadores y profesionales para que se conozcan.	Trabajadora Social, Profesionales de las Ciencias Humanas.	Pc USB Lapiceros

				Hojas de block
JULIO/2015	Encuentro con la población	Establecer el contenido que se llevara a cabo en el proyecto.	Trabajadora Social, Profesionales de las Ciencias Humanas.	Video Beam USB Lapiceros Refrigerios
AGOSTO/2015	Creación de una página Web.	Manifiestar cuales son las necesidades que tiene cada trabajador.	Trabajadora Social, Profesionales de las Ciencias Humanas.	PC USB Financieros Video Beam
AGOSTO/2015	Interacción por parte de los profesionales.	Interactuar con la población a partir de sus propias necesidades.	Trabajadora Social, Profesionales de las Ciencias Humanas.	Cartulina Marcadores Lapiceros Cinta PC USB Refrigerios
SEPTIEMBRE/2015	Conversatorio a cerca de las fortalezas que poseen las personas.	Hablar sobre las diferentes fortalezas que pueden poseer las personas.	Trabajadora Social, Profesionales de las Ciencias Humanas.	Auditorio Micrófono Pc USB Lapiceros Hojas Refrigerios

SEPTIEMBRE/2015	Taller de fortalezas.	Exponer las fortalezas con las que cada trabajador se sienta identificado.	Trabajadora Social, Profesionales de las Ciencias Humanas.	Pc USB Cartulina Marcadores Cinta Refrigerios
OCTUBRE201/5	Análisis participativa de la información	Examinar los resultados con el propósito de conocer directamente lo que piensa y sienten los trabajadores a cerca de sus fortalezas y posteriormente que estas sean exploradas.	Trabajadora Social, Profesionales de las Ciencias Humanas.	PC USB
OCTUBRE/2015	Reunión de todos los participantes, trabajadores y profesionales del área social.	Concretar el lugar y las actividades a realizar para la muestra de habilidades y destrezas de las personas.	Trabajadora Social, Profesionales de las Ciencias Humanas.	Hojas de block Lapiceros PC USB
NOVIEMBRE/2015	Elaboración de las actividades propuestas por los profesionales.	Conocer las habilidades de los trabajadores con el fin de que desde el trabajo social y con el acompañamiento de otros	Trabajadora Social, Profesionales de las Ciencias Humanas.	Finca Transporte Refrigerio Grabadora

		profesionales estas sean potencializadas.		Cámara fotográfica Vestuario PC USB
NOVIEMBRE/2015	Dialogo participativo.	Conocer el grado de satisfacción que tuvo la realización de las actividades del proyecto.	Trabajadora Social, Profesionales de las Ciencias Humanas.	Formato Lapiceros
DICIEMBRE/2015	Realización del informe	Visibilizar factores positivos y negativos durante el desarrollo del proyecto.	Trabajadora Social, Profesionales de las Ciencias Humanas.	Pc USB Imágenes fotográficas
DICIEMBRE/2015	Socialización con la población.	Resaltar el trabajo que se hizo en equipo y mostrar los resultados que se obtuvo de las actividades ejecutadas.	Trabajadora Social, Profesionales de las Ciencias Humanas.	Pc Video Beam USB Cámara Refrigerio

4. Fase D - Devolución creativa

Teniendo en cuenta el proceso que se tuvo durante las prácticas profesionales y la sistematización, se hace necesario realizar una construcción teórica desde el trabajo social y desde una mirada praxeológica; para ello se cita al autor (Juliao, Vargas 2011) donde plantea que *“la persona humana es un ser praxeológico, es decir, un individuo que actúa (actante), que reflexiona sobre su actuar, que busca mejorar sus acciones y, en últimas, ser feliz”* desde esta postura se puede aludir que todos somos seres pensantes, desde nuestro accionar se están implementando acciones que van en busca del bien común, aportando así para el desarrollo de la sociedad ; es por esto que sistematizar ofrece una oportunidad de generar conocimiento y de visualizar realidades que pasan durante el proceso.

Cada profesional desde sus experiencias debe buscar nuevas formas de afrontar las situaciones problemáticas a las que debemos dar respuesta. Del mismo modo poner a disposición de nuestros y nuestras colegas y, especialmente, de los futuros y futuras profesionales, los conocimientos y las experiencias vividas.

Como lo menciona el autor *“La voluntad es lo que permite que trascendamos nuestras propias limitaciones y dotemos al mundo de nuevos significados; por su parte, el juicio (las más políticas de nuestras facultades mentales), es la habilidad para pronunciarnos frente a las cosas”*

Nuestras capacidades deben de ir más allá del aquí y ahora, de lo que viene dado, de lo que siempre se ha hecho. Con la sistematización tenemos la fortuna de promover conocimientos propios sobre nuestro objeto de intervención, sobre la experiencia vivida y tener bases teóricas que nos aportaran a nuestra profesión. A través de la sistematización se producen conocimientos nuevos y se mejoran los procesos de mediación.

El autor (Juliao, Vargas 2011) quien además alude que *“La acción humana nunca es solitaria; se realiza en una comunidad que interactúa siempre con nuestra capacidad de actuar, modificándola.”* Puesto que desde el quehacer del trabajo social, se trabaja colectivamente donde cada uno de los participantes actué de manera participativa en el proceso de intervención, logrando así una relación dinámica e integradora en lo social. La praxeología aporta elementos que ayudaran a determinar si las acciones que se realiza son eficaces y cuales otras acciones deberán ser configuradas para ser mejoradas.

Durante la experiencia del proceso formativo y de las prácticas se puede decir que el quehacer praxeológico cumple diversas funciones que van encaminadas a la apropiación de los saberes donde aprendemos el saber- hacer; allí se ven involucradas cuatro fases importantes que ayudaran no solo a la comprensión de la realidad, sino a la comprensión para transformar esas realidades sociales al mismo tiempo que ir generando conocimiento y plasmar todo ello desde lo teórico.

El ver es una fase que recoge, analiza y sintetiza la información sobre la práctica profesional.

El juzgar enfoca la problemática de la práctica. Según lo observado, lo recopilado y lo vivido se hace un diagnóstico que permitirá tener un conocimiento real y concreto sobre la situación problema o necesidad sobre la cual se va a intervenir.

El actuar según lo vivido en los momentos del ver y juzgar, se plantea una propuesta de intervención.

Devolución creativa, en esta cuarta y última fase se recopila el ver, juzgar, y actuar. Teniendo en cuenta las primeras fases se hacen una evaluación del cumplimiento de los objetivos; así mismo se analizan los aciertos y dificultades que hubo durante todo el proceso de prácticas.

Se hace necesario plasmar esta frase donde el autor indica que *“Tendré la capacidad de tener conciencia histórica y reflexiva de una realidad que observo y me observa, rodeo y me rodean, absorbo y me absorben; que usare una epistemología dinámica e impalpable, que seré un investigador reflexivo, curioso y crítico pertinaz, que se siente con el derecho de expresar su interioridad”* es importante que seamos personas y profesionales capaces de ir más allá de lo que sabemos, de nuestras experiencias, he ahí la importancia de que nos volvamos seres críticos de la realidad, de nuestros contextos y capaces de afrontar y ser partícipes en las realidades sociales a las cuales estamos sumergidos.

Se tiene nuevamente como referente al autor Juliao, Vargas, 2011

“Entonces, si bien el quehacer social y educativo se plasma en obras, estas no pueden ser objetivo final; ellas son meras condiciones de posibilidad para algo más definitivo y humano como lo es la disposición y destreza para construir, conservar y revolucionar el mundo común”.

El Trabajador Social como agente dinamizador en las realidades sociales está concedido para empoderar los individuo y de más colectividades, igualmente hacerlos partícipes de sus propios contextos formándose como seres autónomos capaces de tomar sus propias decisiones y realizar procesos de intervención donde en conjunto se trabaje por el bienestar de la sociedad. Así mismo es importante que el profesional tenga una dimensión de lo que se va a realizar, teniendo así buenas bases teóricas y prácticas para accionar frente a esa realidad que se está viviendo.

5. Bibliografía

(Arráez, C. &. (s.f.).

Ander-Egg, E., & María José Aguilar Idáñez. (1999). *Diagnóstico social*. México: Lumen.

Brage, L. B. (s.f.). *Las necesidades sociales teorías y conceptos básicos*. Síntesis.

Briones, G. (2003). *Métodos y técnicas de investigación para las ciencias sociales*. Trillas.

Carrillo, A. T. (s.f.). *La Educación Popular: Evolución reciente y desafíos*. Obtenido de http://www.pedagogica.edu.co/storage/ps/articulos/pedysab04_05arti.pdf

Emmons, & Alberti. (1978).

Escalada, M., Soto, S. F., & Fuentes, M. P. (2004). *Acción, estructura y sentido en la investigación diagnóstica*. Obtenido de <file:///D:/MIS%20DOCUMENTOS/Downloads/46634326.texto%20EL%20DIAGNOSTICO%20SOCIAL.pdf>

García Chacón, B., Gonzales Zabala, S., Quiroz Trujillo, A., & Velásquez Velásquez, A. (2002). *Técnicas interactivas para la investigación social cualitativa*.

Gasteiz, V. (2009). *Diagnóstico social e intervención*. Obtenido de http://www.osakidetza.euskadi.eus/r85-20319/es/contenidos/libro/diagnostico_1_soc/es_diagnost/adjuntos/Diagnostico.pdf

Giné, C. (1963).

Giné, C. (s.f.). *Las necesidades de la familia a lo largo del ciclo vital*. Obtenido de http://www.feaps.org/biblioteca/familias_ydi/capitulo1.pdf

Herrera, H. M. (2014). *Liderazgo responsable*. Ecoe.

Kotter, J. P. (1999). *Liderazgo*. España: Deusto.

- Maslow, A. (s.f.). *La Pirámide de Necesidades de* . Obtenido de <http://www.infonegociacion.net/pdf/piramide-necesidades-maslow.pdf>
- Max-Neef, M. A. (1993). *Desarrollo a escala humana*. Montevideo: Nordan-Comunidad.
- Parada, Y. G., & Garzón, A. M. (1999). *Recolección de información*. Obtenido de <http://www.unilibrebaq.edu.co/unilibrebaq/images/CEUL/mod3recoleccioninform.pdf>
- Pascual, J. A. (2011). *Técnicas e instrumentos para la recogida de información* . Madrid: UNED.
- Peñafiel, E., & Serrano, C. (s.f.). *Habilidades Sociales*. Obtenido de https://books.google.com.co/books?id=zpU4DhVHTJIC&pg=PA82&lpg=PA82&dq=habilidades+de+las+personas+segun&source=bl&ots=k-oA2FCs3H&sig=ty4gTnKyZS9Wm1v7P1JrkZQmZ64&hl=es-419&sa=X&ei=Hf_wVNfOO8KANq-OhMgD&ved=0CFIQ6AEwCQ#v=onepage&q=habilidades%20de%20las%20pe
- Peterson, & Seligman. (2004).
- Quintero, M. T., & Guidobono, N. G. (s.f.). *Diagnóstico Social*.
- Richmond, M. E. (2005). *Diagnóstico Social* . Obtenido de <file:///D:/MIS%20DOCUMENTOS/Downloads/173380-391517-1-PB.pdf>
- Rodriguez, A. J., & Fernández, S. L. (s.f.). *Trabajo social y resiliencia: Invertir desde las fortalezas*. Obtenido de <http://www10.ujaen.es/sites/default/files/users/factra/Congreso/1.pdf>
- Rodriguez, R. P., Ariza, M. B., & López, F. S. (2007). *Abordaje Hermenéutico de la investigación Cualitativa*. Obtenido de <https://books.google.com.co/books?id=B2L6wakmplwC&pg=PA52&dq=recoleccion+de+informacion&hl=es-419&sa=X&ei=040ZVf35Fou0sASeu4HgBg&ved=0CEkQ6AEwCA#v=onepage&q=recoleccion%20de%20informacion&f=false>
- Torres, A. (2007).
- Tovar, R. A. (2012). *Habilidades gerenciales* . Bogotá.
- Vargas, C. G. (2011). *El enfoque praxeológico*. Bogotá: UNIMINUTO.
- Yarce, J. (2002).

6. Anexos

Ver los archivos de Excel que contiene: Cuadro Estado de Arte y Matriz Ruta Metodología y de Descomposición.