

**Instrumento de Seguimiento al Perfil del Trabajador Social en el Área de Familia de la  
Fundación Ximena Rico Llano en el Primer Semestre del 2015**

**Por:**

**Leydi Alexandra Franco Villa**

**Id: 201825**

**Asesor:**

**Juan Guillermo Cano Jaramillo**

**Corporación Universitaria Minuto de Dios**

**Facultad de Ciencias Sociales y Humanas**

**Trabajo Social**

**Seccional Bello**

**2015**

## Tabla de contenido

<b>Fase 1: Ver</b> .....	4
<b>Narrativa</b> .....	4
<i>Aciertos</i> .....	32
<i>Dificultades</i> .....	33
<i>Oportunidades de mejora y recomendaciones a la agencia</i> .....	34
<b>Eje</b> .....	36
<b>Categorías</b> .....	36
<b>Preguntas rectoras</b> .....	36
<b>Enunciado</b> .....	37
<b>Sub preguntas</b> .....	37
<b>Objetivo General</b> .....	37
<b>Objetivos Específicos:</b> .....	38
<b>Justificación</b> .....	38
<b>Fase 2: Juzgar</b> .....	40
<b>Marco Referencial:</b> .....	40
<b>Marco Conceptual</b> .....	45
<i>Perfil del Trabajador Social:</i> .....	45
<i>Intervención- Interacción:</i> .....	45
<i>Instrumento de Seguimiento:</i> .....	45
<i>Herramienta de Evaluación:</i> .....	46
<b>Marco Teórico</b> .....	47
<i>Perfil del Trabajador Social</i> .....	47
<i>Intervención – Interacción</i> .....	56
<i>Instrumento de Seguimiento:</i> .....	64
<i>Herramienta de Evaluación:</i> .....	72
<b>Enfoque Metodológico:</b> .....	79
<b>Formulación de Enunciados:</b> .....	81
<b>Interpretación Hermenéutica:</b> .....	82
<b>Fase 3: Actuar</b> .....	96
<b>Planes Programas o Proyectos</b> .....	96

<b>Fase 4: Devolución Creativa</b> .....	105
<b>Síntesis</b> .....	105
<b>Referencia Bibliográfica</b> .....	111
<b>Anexos</b> .....	116
<b>Estado del Arte</b> .....	116
<b>Matriz de Ruta Metodológica</b> .....	133
<b>Matriz de Descomposición</b> .....	136
<b>Entrevista</b> .....	142

## **Fase 1: Ver**

### **Narrativa**

El día 20 de Diciembre del 2013 envié un correo a la Coordinadora de practica en la Universidad Uniminuto, solicitándole me enviara la hoja de vida a tres agencias que me llamaron la atención y entre ellas se encontraba la Fundación Ximena Rico Llano, ella me respondió el correo el día 13 de Enero del 2014 , explicándome porque no había podido responder el correo oportunamente y diciéndome que iba a enviar la hoja de vida a los lugares que había solicitado, pero que no sabía si todavía tenían cupos, dos días después yo le respondí el correo, comentándole que yo estaba muy preocupada porque aún no tenía agencia que yo le agradecía si me colaboraba con el envío de la hoja de vida, ya fuera a las agencias solicitadas o a otras. Días posteriores me llamaron de la Fundación Ximena Rico Llano para presentarme a una entrevista que se efectuó el día 22 de Enero del 2014. Luego me contactaron vía telefónica para darme la noticia de que había quedado seleccionada que debía presentarme el 3 de Febrero a la inducción.

Efectivamente el 3 Febrero del 2014 fue la inducción para comenzar a realizar la práctica profesional de Trabajo Social en la Fundación Ximena Rico llano, allí la Coordinadora del área de familia y una de las Psicólogas de la Fundación nos comentaron que la Institución tiene 2 sedes, una que queda en el barrio Caicedo que se llama Camino de Amor y la otra queda en el Barrio Enciso y se llama Jardín el Pinal, luego nos contaron a las practicantes de trabajo social y psicología, que

la Fundación fue creada hace 27 años cuando la violencia en Medellín estaba muy marcada y una bala perdida había causado la muerte de una niña llamada Ximena Rico

Llano, debido a su muerte y el dolor de sus padres, un grupo de familiares, amigos y empresarios solidarios, crearon la Fundación. El ICBF con el fin de comprometerse con la defensa y restitución de los derechos de los niños y niñas en Colombia, apoyó el modelo de atención integral para niños en estado de alto riesgo y extrema pobreza, en el cual se benefician 550 niños y 420 familias. (Fundación Ximena Rico Llano, S.F)

También nos contaron de su misión que da cuenta de la función social que poseen

“Brindar atención en educación, salud, alimentación y protección a niños y niñas de 0 a 5 años provenientes de Medellín y el Área Metropolitana, cuyas condiciones económicas, familiares y sociales atentan contra él y su bienestar” (Fundación Ximena Rico Llano, S.F).

Posteriormente nos dieron a conocer la visión de la institución que plantea que “La Fundación Ximena Rico Llano será una ONG generadora de transformaciones sociales, confiable, posicionada y sólida; líder en la atención, con programas más consolidados que ayuden a mejorar la calidad de vida del niño, niña y su familia”(Fundación Ximena Rico Llano, S.F).

Respecto a la misión que tiene la Fundación, desde mi opinión he podido darme cuenta durante este tiempo que la Fundación si ha sido generadora de transformaciones, porque les ha brindado educación inicial, cuidado, alimentación y protección a muchos niños de familias que no poseen la capacidad económica para cubrir sus necesidades básicas, con esto ha logrado mejorar la calidad de vida de muchas familias beneficiarias.

Para que se logre alcanzar la misión y visión, la Fundación cuenta con un objetivo general que es

brindar atención en educación inicial, seguridad alimentaria y nutricional, salud e intervención psico-social a niños (as) menores de 5 años provenientes de Medellín y el Área Metropolitana, cuyas condiciones económicas, familiares y sociales atentan contra él y su bienestar, desarrollando acciones de apoyo a la familia y promoviendo la educación y formación de agentes educativos de la comunidad beneficiaria. (Fundación Ximena Rico Llano, S.F)

Y unos específicos que son los objetivos de cada Área; familia, educación, nutrición y educación que son los siguientes:

1. Proceso educativo: Propiciar el desarrollo integral de los niños y niñas de la Fundación Ximena Rico Llano mediante ambientes adecuados que les permitan desarrollar habilidades y destrezas a nivel emocional, intelectual, corporal, comunicativo y creativo para fortalecer los procesos de socialización y la autonomía de los niños y niñas.
2. Proceso de nutrición y salud: Propender por el mejoramiento del estado nutricional y de salud de los niños y niñas con el fin de impactar positivamente en su desarrollo brindándoles una alimentación variada, adecuada y balanceada, realizando acompañamiento a las madres de los niños con condiciones nutricionales especiales y llevando a cabo actividades de promoción y prevención en salud.
3. Proceso de familia: Brindar a las familias y al personal de la Fundación Ximena Rico Llano espacios de asesorías y talleres formativos para el manejo de la problemática socio-familiar que faciliten el desarrollo de ambientes de no violencia y el aprendizaje de relaciones armónicas.

4. Proceso de gestión humana: Garantizar la competencia, la motivación y el compromiso del personal que labora en la Fundación a fin de mejorar continuamente la prestación del servicio de tal forma que este sea de alta calidad y contribuya a la sostenibilidad del proyecto social de la Fundación.

5. Proceso de mercadeo: Garantizar la sostenibilidad del proyecto social de la Fundación Ximena Rico Llano y asegurar la eficiencia en el uso de los recursos.

(Fundación Ximena Rico Llano, S.F)

En la inducción nos expusieron también las Actividades que se desarrollan dentro del área de familia, las cuales no solo son responsabilidad de las profesionales, sino también de las practicantes:

- Liderar el proceso de selección, formación y seguimiento de agentes educativos voluntarios.
- Diseñar el plan de movilización social y ejecutarlo, con el apoyo de los demás procesos y de la comunidad.
- Reportar accidentes, enfermedades y signos de maltrato en los niños y las niñas.
- Activar rutas de atención en casos de violencias en contra de los niños y las niñas.
- Apoyar proceso de matrícula de los niños y las solicitudes de atención prioritaria.
- Planear, coordinar y ejecutar los encuentros de familia.
- Brindar asesorías a familias y empleados.
- Realizar asesorías psicopedagógicas a agentes educativos.
- Realizar atención individual a niños y niñas.

- Liderar el grupo focal aula de fortalecimiento desde la evaluación, ejecución y seguimiento.

Para finalizar la inducción nos dieron a conocer las funciones que realizaríamos cada una de las practicantes tanto las de psicología que eran nueve, de instituciones como la Cooperativa de Colombia, Universidad de Antioquia, la San Buenaventura y la Corporación Universitaria Minuto de Dios y a las de Trabajo Social que éramos dos estudiantes de diferentes universidades una de la Universidad Pontificia Bolivariana, y yo que soy de la Corporación Universitaria Minuto de Dios. También conocimos los nombres de las practicantes de psicología y trabajo social que iban a estar en Camino de Amor, que es una Sede de la Fundación ubicada en el barrio Caicedo, el jardín El Pinal que es otra Sede ubicada en el barrio Enciso y la sede principal que está ubicada en el Salvador.

Luego de esto, el día 6 de Febrero del 2014 se llevó a cabo en la universidad una reunión con todos los estudiantes que habían matriculado práctica profesional, esta con el fin de explicarnos como se evaluaría, cuál sería el orden del proyecto final y la distribución de los estudiantes y sus respectivos asesores de práctica. Ese día tenía mucha intriga por conocer quien sería mi asesor (a) y pensaba en cómo sería su acompañamiento durante este proceso. La asesora de práctica que me asignaron inicialmente fue Solanyer, pero una semana después más exactamente el 14 de Febrero del 2014 recibí un correo enviado por la profesora Dayana, en el cual informaba a sus estudiantes la fecha y el lugar para el primer encuentro. Esto me pareció extraño y decidí escribir un correo a la Coordinadora de práctica, para preguntarle cual era mi asesora, y ella me respondió el correo diciéndome que habían realizado algunos cambios y que mi asesora de practica iba a ser Dayana, cuando me



enteré de esto sentí susto y se me generaron expectativas respecto a cómo sería mi proceso con ella, debido a que había escuchado rumores de que la profesora Dayana era muy estricta y que muchas personas perdían esta asignatura con ella, a pesar de estos comentarios siempre tuve en mi mente que a mí me iba a ir bien con ella, porque yo soy muy responsable y dedicada a mis deberes.

Posteriormente el día 10 de Febrero del 2014 ingresé a la sede principal de la Fundación Ximena Rico Llano, este día la Cooperadora que es una profesional en Educación inicial especializada en terapia familiar, realizó una reunión con las practicantes, en esta nos explicó que la Fundación posee dos contratos fundamentales para su desarrollo a nivel social, los cuales son; Buen Comienzo que es un programa de la Alcaldía de Medellín y Estrategia de 0 a Siempre, que es un programa del ICBF. A las practicantes tanto de Psicología como de Trabajo Social nos correspondió apoyar en nuestras funciones uno de los dos proyectos antes mencionados.

También nos explicó en qué consistían las funciones propias de cada practicante, nos presentó ante todas las personas de las diferentes áreas, incluyendo el Área financiera, dirección y tesorería, se pactaron los horarios de práctica y el auxilio que tendrían de transporte o alimentación. Las funciones que me fueron asignadas son las siguientes:

- Actualizar el Directorio telefónico: esta actividad consiste en observar la base de datos donde se encuentran los números telefónicos que el área de familia tiene con los contactos de instituciones como por ejemplo: número fijo o móvil, correo electrónico, dirección y el

nombre de la persona encargada y verificar que estos datos sean los correspondientes, si no lo son se deben de contactar nuevamente y actualizar la información.

- Realizar encuentros de familia e informes propios de la práctica profesional: estas actividad consiste en la planeación y ejecución de encuentros de familia, esto incluye la elaboración de invitaciones, el diseño de actividades y la programación para llevar a cabo el encuentro y realizar informes psicosociales cada 2 meses que den cuenta de todas las actividades realizadas en este periodo de tiempo y enviarlo al correo del área de familia para que quede como constancia de la práctica profesional.
- Realizar Asesorías individuales a familias y reportes de accidentes o novedades dentro de la Fundación : consiste en propiciar un espacio donde los padres de familia o adultos significativos de los niños y niñas puedan recibir una asesoría con psicólogas o trabajadoras sociales en formación o profesionales a cerca de problemáticas familiares, dificultades con los niños (as) o cualquier otra situación que pueda poner en riesgo el bienestar de los menores y los reportes de accidentes se realizan cuando los menores llegan de la casa a la Fundación con algún golpe, morado, arañazo, mordisco o picadura , también se realizan cuando el accidente o la novedad se dio mientras el niño o niña estaba en la Fundación. Este reporte lo llenan las profesoras o las practicantes que acompañen a los niños en la entrada o salida de la Fundación y luego en el proceso de familia se pasa a la base de datos digital.
- Planear y realizar movilizaciones sociales que es:

el proceso que involucra y motiva a una amplia gama de aliados en los planos nacional y local en lo que concierne a elevar los niveles de conciencia y exigir la conquista de un objetivo del desarrollo determinado mediante el diálogo personal. Como parte de ese proceso, los integrantes de las instituciones, las redes comunitarias, las agrupaciones cívicas y religiosas y otros colaboran de manera coordinada para entablar diálogos con sectores específicos de la población a los que se desea dirigir mensajes puntuales. En otras palabras, la movilización social tiene como objetivo facilitar el cambio por medio del accionar de diversos protagonistas de esfuerzos interrelacionados y complementarios.

(UNICEF, S.F)

- Realizar alianzas estratégicas con otras Fundaciones, es decir contactar a otras instituciones para que se alíen con la Fundación y se ayuden mutuamente en la realización de talleres, participación de eventos sociales, remisiones y demás actividades en las cuales se puedan apoyar.
- Realizar proyectos y Campañas educativas: esta actividad consiste en realizar un proyecto que se pueda aplicar en la Fundación y planear y ejecutar campañas educativas como la que se lleva a cabo en el mes de Noviembre que es referente al buen trato.

Al conocer estas actividades sentí que iba a realizar las funciones propias de un Trabajador Social, pero me hice una pregunta y fue ¿Quién realiza las visitas domiciliarias?, ya que allí no se mencionó la realización de estas y es algo en lo cual el diagnóstico social

es de gran importancia. También me generó gran expectativa la realización de actividades como los encuentros de familia, porque pensé que eran planeados con temas libres y que la asistencia de las personas era en gran medida, porque son muchos niños por lo tanto son muchas familias, pero no es así, los temas para los encuentros de familia son planeados al comenzar el año escolar y para esto se basan en unas encuestas de necesidades que se le aplican a los padres de familia de los niños y niñas beneficiarios y la asistencia a los encuentros de familia es muy poca. Otra de las actividades que me generaron expectativa fue la realización y planeación de Movilizaciones Sociales, ya que no conocía muy bien el término y pensaba que era realizar marchas, pero sin un objetivo tan claro y resulta que es realizar marchas o caminatas con el objetivo de generar corresponsabilidad en la comunidad educativa, los padres de familia y los vecinos en pro de los derechos de los niños y las niñas.

El día 24 de Febrero del 2014 tuve la primera clase de práctica profesional I, allí la profesora Dayana socializó con nosotras las estudiantes, el pacto pedagógico y como sería la metodología de trabajo, cada cuanto tendríamos asesoría grupal e individual y este día se acordó que la primera entrega sería la caracterización de la agencia de práctica y qué se entregaría el día 10 de Marzo.

Días posteriores en la fundación Ximena Rico Llano realicé una digitalización y priorización de las encuestas de necesidades realizadas a los padres de familia en el mes de Enero del 2014 con el objetivo de conocer las necesidades que los padres de familia presentan frente a la educación y crianza de sus hijos e hijas, esto se lleva a cabo con el fin

de tener elementos para la elaboración del plan de formación a las familias que se llevaría a cabo durante todo el año. También apoyé en la realización del plan de Movilización social para todo el año, en el cual se integraron el plan de protección y participación que se realiza anualmente en la Fundación para la entrega oportuna de este al ICBF, ya que es un requerimiento para conocer qué acciones y actividades se van a realizar desde el área de familia para promover la protección y la participación de las familias, niños y niñas, la comunidad educativa y los vecinos.

El día 3 de Marzo del 2014 realizamos un grupo focal mi compañera practicante de Trabajo Social y yo con algunos padres de familia de los niños y niñas pertenecientes al entorno institucional, con el objetivo principal de conocer el nivel de satisfacción que poseen los padres de familia hacia la Fundación y cuáles son sus aportes y sugerencias para el mejoramiento de esta. Estos aportes fueron tenidos en cuenta para la elaboración del POAI (Proyecto Operativo de Atención Integral). A este encuentro fueron citados 26 padres y solo asistieron 8, la poca asistencia de estos pudo deberse a que no hubo un buen tiempo de planeación, para elaborar las invitaciones y entregárselas a tiempo a los padres de familia para que ellos solicitaran el permiso en sus trabajos, además de esto las invitaciones fueron entregadas a las profesoras, para que ellas las distribuyeran a los padres de familia, pero algunas de estas no se entregaron a los padres de familia, porque las docentes a la hora de la salida de los niños deben diligenciar reportes de accidentes y enfermedades de los niños (as). Pero ante estas dificultades se pueden presentar unas oportunidades para mejorar y planear con tiempo las actividades, ser más responsables a la hora de entregar estas citaciones o invitaciones, ya que delegar funciones a otras personas que tienen sus deberes

propios es muy arriesgado, porque puede que no lo hagan con el mismo interés o eficiencia que lo haría la persona que lo necesita.

Esta experiencia me permitió aprender a planear con tiempo y tener en cuenta que cuando se trabaja con padres de familia las citaciones o invitaciones para la asistencia oportuna de ellos se deben de enviar con tiempo, ya que los acudientes por lo general tienen ocupaciones y muchos de ellos trabajan y deben de solicitar permiso en sus lugares de trabajo para poder asistir a las reuniones de sus hijos o eventos del colegio, escuela o jardín infantil,

Al día siguiente 4 de Marzo tuvimos reunión mi cooperante, mi asesora de práctica y yo, con el objetivo de hacer la instalación de práctica lo cual comprendía contextualizar a mi Cooperante en la Fundación a cerca de mis funciones como practicante de trabajo social y mis horarios de práctica, y todo lo que requiere la universidad como producto de las practicas; Propuesta de Intervención y ejecución del mismo.

Luego de esto, el 10 de Marzo asistí a la segunda asesoría grupal donde cada una de las estudiantes en práctica expuso la caracterización institucional, para conocer un poco más de cada fundación y entre todas lograr hacer correcciones, la docente este día propuso que la próxima entrega la realizáramos el día 31 de Marzo que constaría del organigrama, el rol del Trabajador Social en la Institución y el Diagnostico.

De acuerdo con lo pactado en la asesoría, llevé a cabo un diagnostico con el objetivo de analizar la información recopilada a través de diferentes técnicas entre las cuales están la

encuesta de necesidades y el grupo focal, conocer problemáticas, priorizar cual era la de mayor importancia y conocer causas y efectos de estas, con la finalidad de formular una propuesta de intervención que plantee una posible solución a la problemática priorizada.

Para llevar a cabo el diagnóstico de la institución, realicé una observación no participante de Los niños (as), docentes y familias en los diferentes espacios de interacción; aulas de clase, auditorios, reuniones etc. y se tuvo en cuenta la encuesta de necesidades realizada por el centro de atención a las familias de la Fundación y un grupo focal que se realizó con el objetivo de conocer el nivel de satisfacción de los padres por la Fundación y las sugerencias o aportes que hacen los padres de familia a la institución para su mejoramiento. A partir de estas acciones identifiqué algunas problemáticas las cuales se describen de la siguiente manera:

- Poca corresponsabilidad por parte de los padres de familia, lo que hace que toda la responsabilidad del cuidado, educación y alimentación del niño recaiga sobre la Fundación.
- Algunos niños llegan de sus casas con señales de maltrato físico.
- Hay grupos muy numerosos y las docentes no alcanzan a brindarles cuidado y atención a todos los niños.
- La mayoría de los niños viven en condiciones de hacinamiento y extrema pobreza.

- Algunos niños presentan dificultades con el cumplimiento de la norma, lo cual dificulta su cuidado tanto para las docentes, como para sus padres.
- La mayoría de los padres presentan dificultades en la crianza y educación de sus hijos.
- Algunos padres presentan un incumplimiento constante en el horario de entrada de los niños a la Fundación. Lo cual hace que el nivel de corresponsabilidad disminuya en gran medida.
- Algunas familias presentan conflictos en la convivencia y comunicación.

Posteriormente a través de la aplicación de una matriz de priorización, en la cual se hace un listado de los diferentes problemas encontrados los cuales se sitúan en la columna izquierda de la matriz y en la parte derecha hay 6 columnas más con criterios como gravedad, frecuencia, tendencia, valoración social y vulnerabilidad bajo los cuales se hace una ponderación basada en una escala del 0 al 4, luego de calificar cada problema según los criterios se suman horizontalmente los puntajes y aquellos que tengan un puntaje alto son considerados los problemas prioritarios, al realizar estos pasos, encontré que los problemas con más puntaje son :La dificultad que presentan los padres para la crianza y educación de sus hijos con un total de 17 puntos, Poca corresponsabilidad por parte de los padres de familia con 14 puntos al igual que el problema de que algunas familias presentan conflictos en la convivencia y comunicación y por último algunos niños presentan dificultades con el cumplimiento de la norma este fue valorizado con 13 puntos, A partir de los puntajes



determiné que el más importante es La dificultad que presentan los padres de familia para la educación y crianza de sus hijos.

Según la digitalización de la encuesta de necesidades. Este es considerado un problema con gran magnitud debido a que muchos padres de familia lo expresan como una necesidad de intervención, ya que el rol del cuidador es de gran valor para el desarrollo de la personalidad de los niños(as), su estado socio afectivo, valores y salud mental. Una crianza inadecuada puede causar repercusiones negativas no solo a los niños o niñas que son el futuro de nuestra sociedad, sino a su familia. Así, para Cabrera, Guevara & Barrera (Citados por Cuervo,A, 2010)

La red familiar se reorganiza y las relaciones se redefinen permanentemente; en las interacciones negativas en la familia pueden crearse desajustes psicológicos en los hijos, lo cual dependerá del grado de satisfacción que se tenga por ser padre .De igual manera, los conflictos que enfrentan los padres diariamente y el estrés experimentado, debido a funciones relacionadas con la crianza, pueden influir sobre las características de los hijos y su ajuste emocional. (Prr.3)

La crianza de los hijos, en especial el rol que desempeñan los padres son de gran importancia para los niños, y las consecuencias de una mala crianza se hacen evidentes en un futuro.

La propuesta de intervención inicial iba muy ligada a las funciones que me correspondían debido a que mi cooperadora no me permitió proponer nuevas estrategias, por la falta de recursos que tiene la Fundación y porque entre las actividades que yo había

propuesto, habían actividades parecidas a las que se llevaban a cabo en el proceso de familia.

Posteriormente el 31 de Marzo en la asesoría, le expuse el diagnóstico realizado en la fundación Ximena rico Llano y la propuesta de intervención a la docente Dayana, y ella no quedo del todo convencida con la propuesta de intervención, sin embargo con esta propuesta inicial se plantearon los objetivos, y se realizó el diseño metodológico.

Luego de esto estuve apoyando el Encuentro de Familias sobre los Derechos de los niños y las niñas, el día 7 de Abril del 2014, realizado con el objetivo de Brindar elementos a las familias que les permitan asumirse como figuras importantes en el ejercicio de cuidar y proteger a los niños y las niñas en un marco de sus derechos. El encuentro se lleva a cabo utilizando una metodología dinámica y partiendo del conocimiento que poseen los padres sobre los derechos que tienen los niños(as). Por otra parte Se apoya en la caracterización de las familias pertenecientes a UPAS, y se realiza el informe correspondiente para la entrega oportuna del POAI.

Además se realiza la sistematización de datos sobre los niños y las niñas que poseen o no carnet de vacunas, crecimiento y desarrollo, faltas de asistencia y los que requieren una atención especial. Para llevar a cabo la medición de familias con baja corresponsabilidad, esto fue algo que surgió al ver que las familias de muchos niños y niñas de la Fundación llegaban tarde constantemente, algunos niños desde su ingreso no tenían actualizado el carne de vacunas y de crecimiento y desarrollo y los padres a pesar de estar advertidos de la falta de este requisito seguían en la misma condición, entonces la

medida que se tomó desde el comité de calidad fue citar a los padres de familia a dos reuniones donde se les expuso la importancia de que esto no suceda y que esto se considera como baja corresponsabilidad. Además de las consecuencias legales que esto puede traer para los padres de familia y los niños (as)

También se realizó un apoyo en la realización del informe técnico que se debe de entregar mensualmente al ICBF con unos requerimientos especiales y evidencias de todo lo realizado. Se participó en la reunión realizada en la Mega ludoteca “La Fraternidad”, con algunos representantes del INDER, FAN, Positivos por la Vida y la Fundación Ximena Rico Llano, con el objetivo de organizar y concretar la Movilización sobre los derechos de los niños y las niñas de la sede Camino de Amor, con la participación de las fundaciones antes mencionadas.

Por otra parte realicé el primer informe psicosocial, que solicita el proceso de familia, el cual se debe de elaborar y entregar cada dos meses, en él se resume todo lo que la persona ha realizado , asesorías, visitas domiciliarias, encuentros de familia, alguna alianza con otra Fundación , si asistió alguna reunión especial entre otras. Este informe al igual que el de mis compañeras es archivado en una carpeta digital del proceso de familia y luego es revisado por el equipo psicosocial con el objetivo de conocer que las practicantes si estamos realizando las funciones que nos corresponden adecuadamente.

posteriormente el día 13 de mayo a las 3:00 pm le asigne una asesoría individual a la madre de una niña por petición de esta, ya que expreso tener conflicto y dificultades de pareja, pero la señora no asiste. Se deja el reporte de la inasistencia a la asesoría en la carpeta de familia. Posterior a esto participe en la movilización por los derechos de los niños y las niñas de UPAS, en la cual se realizó un recorrido con pancartas y los diferentes grupos de las madres comunitarias, Pregonando a nuestro camino el respeto por los derechos de los niños y las niñas.

Realice dos visitas domiciliarias una fue con una de las psicólogas profesionales de la Fundación y la otra con una practicante de psicología, las dos eran de atención prioritaria. Una a la madre de una niña que solicitaba el cupo para la Fundación y la otra fue a la madre de un niño, con el objetivo de conocer en qué condiciones viven y verificar su puntaje de sisben, para solicitar un cupo en la Fundación. Durante el primer semestre del año 2014, realice la caracterización de la Fundación Ximena Rico Llano, el diagnóstico y la propuesta de intervención inicial.

También estuve en una reunión con las madres voluntarias representantes de la Fundación La Voz de la Conciencia, las cuales exponen los objetivos principales de la Fundación, su Misión, Visión y ejes principales. Igualmente se les da a conocer la Fundación Misión, Visión, objetivos generales y específicos y sus procesos. Luego Participo en la mesa de trabajo de la comuna 9, donde se expusieron las diferentes enfermedades mentales, sus causas y consecuencias, como por ejemplo la bipolaridad, la

demencia, la esquizofrenia y un dato muy interesante y es que casi el 99% de las personas tienen algún trastorno mental.

Después participe de la Planeación y ejecución del encuentro de familia Rol del Cuidador, los días 9, 10 y 11 del mes de Junio del 2014, realizado con el objetivo de Generar en los padres de familia reflexiones acerca de la importancia del rol del cuidador en la crianza de los niños y las niñas. Estos encuentros fueron llevados a cabo utilizando en taller reflexivo como técnica interactiva, con actividades dinámicas como:

- ❖ Alcance la estrella: que permitió conocer los saberes previos de los padres de familia acerca del tema.
- ❖ El bus: que permitió que los padres comprendieran la importancia de ser orientados y guiados de una manera adecuada, buscando la similitud de la actividad y la crianza que se le da a los niños.
- ❖ 2 videos que permitieron ampliar el tema y la explicación tanto de los estilos de crianza como de la importancia de dar un buen ejemplo a los niños.
- ❖ Una devolución que genero nuevos aprendizajes y debate sobre los estilos de crianza, permitiendo con esto a los padres de familia hacer una reflexión acerca de los estilos de crianza que aplican y que ventajas o desventajas tiene para los niños.
- ❖ El mural de la expresión: a través de esta actividad se logró identificar los conocimientos adquiridos por los padres en el encuentro de familia.

En estos encuentros de familia hubo mucha disposición y participación de los padres de familia en las actividades, aunque la asistencia de los acudientes no era la esperada, se pudo trabajar con los pocos padres de familia que asistieron, logrando el objetivo planteado. Después de llevar a cabo estos encuentros presente el segundo informe psicosocial el día 11 de junio y Salí a vacaciones tanto de la universidad, como de la fundación.

El 5 de Agosto del 2014, inicié la asignatura practica II, en este encuentro realizamos unas exposiciones en powerpoint que contenían la información resumida de cada proyecto como la denominación, los objetivos, la justificación, diseño metodológicos entre otras. después de la exposición, la docente Dayana me hizo reflexionar sobre las dificultades que yo como practicante he observado y una posible propuesta para solucionarlas, a partir de ese momento pude evidenciar a través de la observación constante y la misma vivencia de esta experiencia que hay una problemática que afecta especialmente a los trabajadores sociales en formación, debido a que su perfil no se encuentra definido con claridad, al igual que sus funciones, esto hace que terminen realizando tareas que no les corresponden y se confunda su labor con la de las psicólogas, por ende su práctica profesional no esté basada en el desarrollo de sus habilidades y competencias para la proyección social y laboral, sino en el quehacer diario es decir sacar fotocopias, imprimir, digitalizar, hacer llamadas telefónicas, planear actividades entre otras, que si bien como profesionales son tareas sencillas que se deben realizar, su ejecución constante, hace que el practicante se limite y no se le facilite aplicar la teoría aprendida en la academia, Según Corporación Universitaria Minuto de Dios.(2015, Prr.2-3)

Las Prácticas profesionales son entendidas por la Facultad como espacios privilegiados para la articulación de la teoría y la práctica, y para el desarrollo de acciones formativas orientadas a la generación de acciones transformadores en las comunidades y en los agentes que participan en ellas (Prr.2)

A su vez se entienden como escenarios para desplegar y desarrollar las capacidades de diseño-ejecución de proyectos con impacto social y como espacios de formación curricular realizados por los estudiantes en los últimos semestres. (Prr.3)

Para afianzar un poco más este último diagnóstico se contó con la opinión de quien es la otra practicante de trabajo social, al igual que con la opinión de las practicantes de psicología y una de las profesionales, ellas están de acuerdo con que esta es una problemática que es relevante para las practicantes del Área social y que es susceptible al cambio. Como parte de la propuesta se tuvo en cuenta también la opinión de la Directora del proceso de familia y a la vez es mi Cooperadora en la agencia de práctica, ella aceptó la realización del proyecto basado en una propuesta de intervención de busque transformar esta realidad..

El 11 de Agosto ingrese nuevamente a la Fundación, cuando llegue todo estaba muy cambiado y me sentí un poco desubicada, habían realizado una serie de modificaciones en los espacios, los procesos magistrales familia, educación y nutrición quedaron ubicados en el primer piso y financiera, tesorería y dirección en el segundo, tenía nuevas compañeras

practicantes de psicología. Entonces la directora del proceso de familia me realizó una pequeña inducción en el lugar y me explicó que cosas habían cambiado y que había nuevo para este semestre que comenzaba, yo me sentí confundida frente a los cambios y pensé que el espacio no era el adecuado para poder desarrollar nuestras funciones desde el área de familia, porque es muy reducido y éramos muchas practicantes y profesionales compartiendo el mismo recinto, además de esto los computadores eran pocos para la demanda de practicantes. Luego de unos días que comencé a conocer a mis compañeras, comenzó a volverse más ameno el ambiente laboral, a pesar del estrés que a veces se genera por la presión del cumplimiento oportuno de las actividades que se programan. La situación respecto al espacio de trabajo se fue solucionando a medida de que se habilitaron otros espacios para ubicarnos y en cuanto a los computadores desde dirección se dio el permiso para llevar los portátiles y así ha sido más fácil.

Los días siguientes estuve un poco desubicada y no tenía mucho que hacer, comencé con una tarea específica que era recolectar información con los profesores sobre los niños y niñas que tuvieran adenoides, extravió, pie plano, hernias entre otras, con el objetivo de postularlos en una convocatoria de un convenio que tiene la Fundación con la clínica Las Vegas para operaciones ambulatorias, los niños entran en una base de datos y entran en una selección y solo algunos son beneficiados. Entonces llame a los padres de familia de los niños y niñas, los contextualice sobre el convenio y les pedí que gestionaran las historias clínicas de los niños, para tener constancia del diagnóstico dado por los médicos. Para realizar esto trabajé con nutrición que eran los encargados de mandar el correo con toda la información de los niños y entregar las historias clínicas solicitadas.



Durante todo el resto de semana estuvimos recibiendo a los niños y niñas a su llegada a la Fundación con el objetivo de aprender a observar e identificar casos de posible maltrato y recibiendo a las madres o padres que llevan a los niños muy tarde, se llena una planilla y se le pregunta el motivo de la llegada tarde y posteriormente ellos firman. A la semana siguiente estuve con la practicante de Trabajo Social pensando y recolectando ideas para la semana del buen trato, el evento académico y los encuentro de familia, la cooperadora nos propuso que cambiáramos el personaje mágico que se utilizó el año pasado en la Fundación para esta campaña, debido a que su estructura física estaba muy fea y deteriorada,

El jueves 21 a las 3:00 pm tuve reunión con la cooperadora y mi asesora de práctica con el objetivo de evaluar mi desempeño en la Fundación y proponerle a mi cooperadora un nuevo proyecto de intervención y explicarle porque decidí cambiar el que tenía antes. Entonces llegamos a un acuerdo. Mi asesora nos dijo lo que yo debía entregarle a la Fundación antes de irme y la exposición que debía de realizar sobre la propuesta de intervención para poder realizar el cierre de práctica en Diciembre.

A la semana siguiente estuve actualizando una base de datos de los niños que no poseen carnet de vacunas y de crecimiento y desarrollo de los dos programas (Buen Comienzo y Estrategia de 0 a Siempre), para esto necesite que la enfermera de la Fundación me mandara por correo la información actualizada que ella poseía, también estuve adelantando con Ángela la búsqueda del personaje nuevo que se desea para la Fundación y

estuve observando con una de la practicantes de psicología los grupos con los cuales se va a desarrollar el aula de fortalecimiento, debido a que yo la apoyare en la realización de estos talleres con los niños y las profesoras, para esto debíamos de preguntarle a las docentes sobre el tema que están trabajando con los niños en el momento para que el taller de aula de fortalecimiento no esté muy descontextualizado.

El día martes 2 de septiembre le presente a la profesora mi nueva propuesta de intervención basada en diseñar el perfil del Trabajador Social en el área de familia en la Fundación Ximena Rico Llano utilizando como referente el paradigma positivista, este día también le entregue el primer avance de la devolución creativa, durante los próximos días estuve muy tensionada, estresada por las entregas que debía realizar, además porque en poco tiempo tuve que replantear el diagnóstico y generar una nueva propuesta, y todo lo que desprende de ella. Durante esta primera semana de septiembre estuve realizando en la fundación el planteamiento escrito de la semana del buen trato y actualizando la base de datos de los niños que llegan tarde constantemente, para tener conocimiento de esto y citar a los padres a una reunión, donde se les hará un llamado de atención frente a este aspecto y se llegaran acuerdos específicos.

Posteriormente estuve trabajando fuertemente en el diseño de la propuesta de intervención y estuve realizando actividades como:

- Realizar 2 lecturas de documentos sobre el perfil profesional y ocupacional
- Efectuar 1 Lectura sobre cómo elaborar un perfil de un cargo.

- Realizar 2 Lecturas de documentos que dan cuenta de la construcción de un manual de funciones
- Ejecutar 4 Lectura de documentos relacionados con familia y Trabajo social
- 6 Orientaciones de la asesora de práctica frente a la propuesta de intervención.
- Diseño del perfil del Trabajador Social en el área de familia.

Presentación y entrega del perfil del Trabajador Social en el área de familia a la Fundación Ximena Rico Llano

Al igual que en la fundación entregando los informes finales y haciendo los últimos ajustes al proyecto para entregarlo a la agencia y a la Docente Dayana el día 3 de Diciembre del 2014, este día me despedí con nostalgia de mi cooperadora, de mis compañeras de práctica y de mi asesora, quien me acompañó durante este proceso. Al finalizar la práctica profesional, le entregue a la directora del proceso de familia el documento que contenía el perfil del Trabajador Social en el área de familia de la fundación Ximena Rico Llano con la expectativa de que lo aplicaran y la nueva practicante pudiera leer el proyecto y que este fuera una guía para su propuesta de intervención.

Respecto a la vivencia en la práctica profesional para mí es muy importante poder convertir la teoría en práctica, porque al ejercer la labor como practicante es donde realmente se conoce el Trabajador Social, es allí donde se adquieren nuevas experiencias y conocimientos, se aprende de los errores y uno puede conocer la realidad de lo que es realmente Trabajo Social, aprender a amar aún más su carrera o darse cuenta que no todo es

tan fácil como se veía en los documentos y teorías que nos plantean en la academia. En la práctica profesional uno puede definir cuál va ser su enfoque y su área de trabajo.

El Trabajador Social dentro de una Fundación realiza sus funciones respondiendo casi siempre a las exigencias que establecen las instituciones del Estado, convirtiéndose en promotores sociales o gestores sociales , su labor puede llegar hacer asistencialista ,debido a que el término de ayuda todavía está muy marcado en esta profesión y mucho más en el campo de las ONG, por esto es que los Trabajadores Sociales deben de transformar esta mirada a partir de la labor que realicen , y convertirse en profesionales que orientan y facilitan los procesos para que la personas puedan potenciar sus capacidades y destrezas , logrando así que ellos mismos obtengan las soluciones de sus problemáticas y participen de ellas.

A partir de un rastreo bibliográfico, se pudo identificar el quehacer de un Trabajador Social en una ONG, lo cual permitió hacer una comparación entre las funciones que se llevan a cabo en la Fundación Ximena Rico como Practicante de Trabajo Social y las que se deben de realizar en una ONG. De acuerdo a esto segúnExposito,C. (s.f)

El Trabajador Social en una ONG realiza funciones de acuerdo a las siguientes áreas:

**Área de atención:** La intervención del Trabajo Social se concreta en las acciones con las personas y colectivos que sufren las consecuencias de situaciones carenciales, conflictos y crisis. Su fin es posibilitar el desarrollo humano y autonomía a través de la movilización de sus capacidades y de los recursos.

**Área de prevención:** La intervención profesional se centra en las causas de las dinámicas de marginación, exclusión y desintegración social, con la finalidad de evitar su aparición.

**Área de Promoción y educación:** el Trabajo Social se orienta a descubrir y potenciar las capacidades de individuos, grupos y comunidades. También a generar procesos de participación e implicación de formación y de organización para ayudar a las personas a la adquisición o incremento de los conocimientos y habilidades sociales que precisan.

**Área de mediación y arbitraje:** A través de esta área los trabajadores sociales intervienen para mediar en la resolución de los conflictos que afectan a las familias y grupos sociales, tanto en el interior de sus relaciones, como en su entorno social.

**Áreas de planificación y evaluación:** La intervención de los trabajadores sociales se desarrolla en el diseño de la planificación y de la evaluación de los planes, programas y proyectos.

Áreas de gerencia y administración. La intervención profesional se realiza en los procesos de organización, coordinación, dirección y animación del personal hacia la consecución de los objetivos y obtención de resultados de calidad. (p.85)

Teniendo en cuenta la información anterior, se puede definir que un Trabajador Social en una ONG puede intervenir desde cualquiera de las áreas antes mencionadas. En la Fundación el nivel de actuación profesional se limita solo a un área y es la de Planificación y Evaluación, a través de funciones como:

- ❖ Actualizar el directorio telefónico

- ❖ Realizar encuentros de familia e informes propios de la práctica profesional
- ❖ Realizar Asesorías individuales a familias y reportes de accidentes o novedades dentro de la Fundación
- ❖ Planear y realizar movilizaciones sociales
- ❖ Realizar alianzas estratégicas con otras Fundaciones
- ❖ Realizar proyectos y Campañas educativas

Además de esto el Trabajador Social en una ONG también realiza un trabajo interdisciplinario con otros profesionales para obtener diagnósticos más completos como lo menciona Sulca, R. ( 2012)

Otro elemento que podemos señalar es el trabajo multidisciplinario que desarrolla el Trabajador Social, en estas instituciones nuestra labor no está aislado de otros profesionales sino por el contrario interactúan entre las diversas carreras esto permite tener una mirada más integral del contexto donde intervenimos por lo que en las ONG nuestra intervención en muchos casos se entrecruza con otros profesionales por lo que se va perdiendo la particularidad de nuestras funciones como profesión en muchos casos administramos la institución o el proyecto desde lo social hasta lo financiero.(Prr.10)

También es importante que dentro de las funciones que realiza el Trabajador Social practicante o profesional en la Fundación Ximena Rico Llano la labor interdisciplinaria este muy presente, debido a que es pertinente a la hora de realizar un diagnóstico y tomar una decisión más acertada frente a un caso que se presente, en especial si es de un niño o niña y a su vez realizar un acompañamiento más amplio en las asesorías y visitas

domiciliarias con el fin de que se den intervenciones más completas, porque cuando se lleva a cabo una asesoría con un niño o niña, no se puede determinar que es este el de la problemática, sino que hay que mirarlo como una persona que refleja, lo que vive desde su entorno, ya sea familia, vecinos, sociedad etc. Por esto la necesidad de que se realice una intervención no solo con el niño, sino también con su familia.

En conclusión la práctica profesional en la Fundación Ximena Rico Llano, fue una experiencia que permitió reflexionar frente al reconocimiento de la labor del Trabajador Social y pensar si verdaderamente se está marcando la diferencia entre las demás áreas Humanas y Sociales y si estamos dejando huella en el camino profesional que transitamos.

Es importante reconocer la labor de la directora del proceso de familia como Cooperadora dentro de la Fundación Ximena Rico Llano, gracias a ella se obtuvieron varios aprendizajes significativos que servirán para el ejercicio profesional, también la de las directivas de la Fundación por abrir sus puertas y permitir a las practicantes de Trabajo Social de la Universidad Minuto de Dios, adquirir experiencia y conocer los procesos que se llevan a cabo en pro del bienestar de los niños y las niñas, igualmente a las compañeras practicantes de Psicología se les brinda un agradecimiento por los conocimientos compartidos, por su disponibilidad para trabajar en equipo y por la linda amistad que se logró construir.

Además es relevante destacar la labor y el apoyo que se tuvo a las practicantes sociales por parte de la asesora de práctica: Dayana, quién siempre se mostró interesada en preservar los procesos de cada una de las Trabajadoras Sociales en formación; de ésta manera se puede decir que hubo exigencia en los procesos, en las propuestas y en las ideas planteadas por la estudiantes que de una u otra manera fortalecieron la formación académica de cada una.

### *Aciertos*

De igual forma la Fundación también tiene fortalezas y habilidades frente a la construcción de redes de apoyo, por medio de las cuales obtiene muchos beneficios, tanto para los niños como para el crecimiento institucional. Además es una ONG privada de carácter social que tiene gran experiencia en procesos integrales con relación a los niños y niñas de 0 a 5 años pertenecientes a los estratos bajos de la ciudad Medellín, con esto me refiero a su completa atención, ya que a los niños (as) beneficiarios se les brinda una alimentación balanceada, atención psicológica permanente, espacios recreativos, lúdicos y de aprendizaje y primeros auxilios. A esto se suma el trabajo que llevan a cabo con las movilizaciones sociales para concienciar a los padres de familia y vecinos de la zona sobre la corresponsabilidad que deben de asumir respecto a los menores de edad.

La experiencia en la Fundación Ximena Rico Llano me sirvió para aplicar algunos conocimientos aprendidos en la Universidad como por ejemplo: la realización de visitas domiciliarias, como se hace, que elementos se deben de tener en cuenta en ella y para qué es importante llevarla a cabo.



También para aprender otras cosas como por ejemplo: la rigurosidad con la que se deben de presentar los informes técnicos mensuales al ICBF, a tabular encuestas, planear encuentros de familia, movilizaciones y a superar mi timidez ante el público. Esta experiencia además me ayudó a afianzar mi enfoque profesional que es sistémico, ya que considero que a partir de este los Trabajadores Sociales podemos ofrecer una intervención más completa a las familias.

En cuanto a las experiencias que he tenido en la Fundación he sentido alegría por ejemplo cuando realizamos la movilización por los derechos de los niños y las niñas de las UPAS, que todos los niños y padres de familia llevaban pancartas, globos, maracas, pitos etc., el acompañamiento fue muy bueno y a nuestro camino salieron muchas personas del barrio a acompañarnos y a cantar con nosotros. Este día sentí que logramos sensibilizar a los vecinos de la Fundación, a los padres de familia sobre la protección de los derechos de los niños y niñas, también sentí que fue gratificante que el día que realizamos el encuentro de familia sobre el rol del cuidador en la sede camino de amor, porque la asistencia de los padres de familia fue buena a comparación de otros encuentros de padres de familia, y la disposición para la realización de las actividades.

### *Dificultades*

La práctica me ha permitido conocer de la experiencia de los otros y aprender de ellos, pero no ha generado en mí el impacto que yo esperaba, los aprendizajes de Trabajo Social han sido pocos, porque en la Fundación no se tiene definido claramente el perfil del Trabajador Social, lo cual

hace que las practicantes terminemos haciendo labores psicológicas y otras que no tienen que ver con nuestra carrera.

Frente a los temores en la práctica profesional puedo mencionar que he sentido varios, pero hay uno que lo siento con más frecuencia y es el no poder desenvolverme como Trabajadora Social con libertad, ya que esto me genera algunas inquietudes frente al campo laboral, es decir me da temor graduarme, ejercer mi profesión y tener muchos vacíos frente a mi labor y el quehacer profesional. También he sentido temor al tratar a los niños y padres de familia, debido a que me da miedo no realizar una buena intervención y que esto traiga consecuencias negativas, no solo para ellos, sino también para mí como practicante. Finalmente las prácticas profesionales causan dudas, temores, alegrías, está en cada uno de nosotros aprender a afrontarlos y aclarar nuestras dudas.

#### *Oportunidades de mejora y recomendaciones a la agencia*

Durante el tiempo que he realizado mi práctica profesional en la Fundación he podido observar que existen falencias en el área social, por eso he decidido hacer algunas recomendaciones frente a lo que creo que sería pertinente tener en cuenta:

- Es importante que en la Fundación, en especial en la sede principal que es la que se encuentra ubicada en el salvador, halla una trabajadora social profesional que pueda guiar de una manera mucho más fluida a las practicantes y encargarse de definir el área social dentro de este lugar, debido a que predomina la labor psicológica sobre la social.

- En la Fundación no existe un registro de asesoría, que lo elaboren especialmente las trabajadoras sociales, el que hay es uno que lo puede aplicar cualquiera del equipo psicosocial, pero esto no nos permite identificar algunos ítems que como trabajadoras sociales nos serían de gran utilidad para la realización de un diagnóstico. Es importante que las practicantes y/o profesionales de trabajo social tengan una ficha especialmente para aplicar con las familias, es decir que en el momento en que la profesional este realizando una asesoría con una familia, tenga la posibilidad de tener un registro de esta más completo, donde quede plasmado los datos personales de la familia, tipología familiar, ciclo vital de cada miembro de la familia, un espacio donde se pueda realizar el genograma y el eco mapa y esto le permita realizar un diagnóstico mucho más completo y profesional.
- También es importante tener en cuenta que a la hora de realizar una visita domiciliaria en la Fundación no se tiene un formato con el cual se pueda dar previo aviso a la familia a la cual se intervendrá, es decir no se posee un consentimiento informado. cuando en la Fundación se van a realizar visitas domiciliarias, se llama con anterioridad a la familia y se pacta con ellos el día y la hora de atención, pero es importante que quede registro de esto y el aviso a la familia se realice de una manera mucho más formal.

## Eje

Instrumento de seguimiento al perfil del Trabajador Social en el área de familia de la fundación Ximena Rico Llano.

## Categorías

Categorías	Sub categorías
Instrumento de seguimiento	Herramienta de evaluación
Perfil del Trabador Social	Intervención- Interacción

## Preguntas rectoras

- **¿Quién hace qué?** : Estudiante de noveno semestre de trabajo Social de la Corporación Universitaria minuto de Dios seccional Bello, como Trabajo de Grado en modalidad de Sistematización.
- **¿Por quién lo hace?:** Con el fin de construir conocimiento y en busca de fortalecer herramientas que contribuyan a lograr una distinción del perfil del Trabajador Social en la Fundación Ximena Rico en Medellín.
- **¿Con quién lo hace?:**es una sistematización individual, orientada y asesorada por el docente Juan Guillermo Cano
- **¿Dónde?:**en la Fundación Ximena Rico Llano y la Corporación Universidad Minuto de Dios seccional Bello

- **¿Cuándo?:** en el Primer semestre del año 2015 cursando el noveno semestre de Trabajo Social, Dando inicio a principios del mes de febrero y finalizando en el mes de Mayo del mismo año.
- **¿Cómo?:** a través de la recolección de información por medio de la entrevista semiestructurada aplicada a algunas profesionales de la Fundación Ximena Rico Llano y también como un proceso praxeológico de sistematización.
- **¿Por qué lo hace?:** la intención de graduarme como Trabajadora Social y con el fin de hacer un aporte teórico a la Fundación Ximena Rico Llano.

### **Enunciado**

Instrumento de seguimiento al perfil del Trabajador Social en el área de familia de la fundación Ximena Rico Llano en el primer semestre del 2015.

### **Sub preguntas**

- ¿Es pertinente el instrumento de seguimiento como herramienta evaluativa al perfil del trabajador Social en el área de familia?
- ¿Es Oportuno y acertado la Intervención e interacción del Trabajador Social en la Fundación Ximena Rico Llano?

### **Objetivo General**

Comprobar si el Instrumento de seguimiento al perfil del Trabajador Social es aplicado en el área de familia de la fundación Ximena Rico Llano en el primer semestre del 2015

**Objetivos Específicos:**

- Realizar un rastreo al instrumento de seguimiento siendo este una herramienta evaluativa del perfil del Trabajador Social en el área de familia
- Reconocer lo oportuno y acertado de la Intervención - interacción del Trabajador Social en la Fundación Ximena Rico Llano.

**Justificación**

El seguimiento y la evaluación (SyE) de las actividades de desarrollo tienen la finalidad de proveer un instrumento o un medio para aprender de la experiencia anterior, mejorar la prestación de servicios, planificar y asignar recursos y demostrar los resultados para rendir cuentas a las partes interesadas. Clark, M., Sartorius, R., & Bamberger, M. (2004, P.5)

Se considera comprobar la aplicación del Instrumento de seguimiento al perfil del Trabajador Social en el área de familia de la fundación Ximena Rico Llano en el primer semestre del presente año, puesto que en la práctica profesional realizada en el año anterior, se evidenció desconocimiento de la labor y las funciones que lleva a cabo un Trabajador (a) Social como profesional de las Ciencias Humanas y Sociales, de acuerdo a esto se diseñó un documento que contenía el perfil mencionado anteriormente, para el

proceso de familia de la fundación donde se encuentran las demás profesionales del área social.

Dicho Instrumento fue entregado a la Directora del Proceso de Familia de la Fundación Ximena Rico Llano, no se tiene conocimiento acerca de su aplicación, es por esto que es de gran interés realizar un rastreo para comprobar la exposición de este a las practicantes de Trabajo Social que ingresaron en el primer semestre del año 2015, conocer su impacto, identificar falencias en el diseño del perfil del Trabajador Social. “entendido este como el conjunto de condiciones relativas al conocimiento, a las habilidades, a las destrezas y a las actitudes, que debe poseer la persona para el ejercicio, en un contexto temporal – espacial” (Mora, M., Morena, N., & Ramirez, M. 1992, P.17).

El rastreo a la aplicación del instrumento se llevara a cabo a través de técnicas como la entrevista semiestructurada, y la observación participante que permitirán extraer la información necesaria acerca de la finalidad de la propuesta de intervención construida en el año 2014.

## Fase 2: Juzgar

### Marco Referencial:

Se toma como referencia a Juliao, C. ( 2001,Pp. 22-26) quien expone, *Teoría antropológica a la base de la praxeología:*

Partimos de un presupuesto antropológico fundamental: la persona humanan 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. (P.22)

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 enlazar 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 debamos 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. (P.23)

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 solo 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. (P.23)

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 transcendamos 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. (P.24)

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. (P.24)

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. (P.25)

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. (P.25)

El 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. (P. 25)

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 solo 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. (P. 25)

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. (P.26)

## **Marco Conceptual**

### *Perfil del Trabajador Social:*

En los momentos actuales se está hablando de perfil académico profesional que integra la dimensión teórica e ideal, que es la que las unidades académicas de Trabajo Social piensan que debería ser un profesional y la dimensión ocupacional que indica las características exigidas por el empleador para que el profesional atienda los diferentes problemas. Tobón, (A., Ortega, D., & Cardona. 1990, P.6)

### *Intervención- Interacción:*

La intervención social puede entenderse como un conjunto de actividades y acciones que, realizadas de manera formal, racional e incluso profesionalizada, pretenden responder a necesidades o situaciones sociales colectivas, esto implica que no se agotan en el individuo sino que pretenden impactar a los grupos sociales, consideradas como indeseables por los sectores intervenidos o por las instituciones interventoras. (Rueda, A .2012, p.326)

### *Instrumento de Seguimiento:*

Monitoreo o seguimiento significa observar y recolectar información. Evaluar es reflexionar sobre lo que ha sido observado para así verificar si seguimos ‘en el rumbo’ correcto, el monitoreo es la observación y el análisis sistemáticos de la ejecución de un proyecto, los medios empleados y los resultados intermedios, debe basarse en hitos de la ejecución e indicadores de desempeño previamente definidos y sirve para alertar sobre problemas e ir haciendo ajustes adaptativos o correcciones en el camino. (Espinoza, L& van del velde, H.2007, p.11)

*Herramienta de Evaluación:*

La evaluación es una actividad programada de reflexión sobre la acción que ya fue desarrollada, que está en desarrollo o que se propone desarrollar. Esa reflexión se lleva a cabo mediante procedimientos sistemáticos de obtención, procesamiento, análisis e interpretación de información diversa y comparaciones respecto de distintos parámetros. Su finalidad central es emitir juicios valorativos fundamentados y comunicables sobre los procesos, resultados e impactos (previstos o ya obtenidos), y así formular recomendaciones que posibiliten decisiones para la mejora de la acción. (Nirenberg, O 2013, p.7)

## **Marco Teórico**

### *Perfil del Trabajador Social*

Rojas, J. (2002. PP 7-18) indica:

El perfil profesional es definido como el conjunto de atributos con que se designan algunas competencias específicas que permiten a una persona, realizar las actividades determinadas para el área de competencia, para el uso y beneficio de la sociedad y que debe de generar respuestas a las demandas sociales en términos integrales, considerando el desarrollo de la ciencia y la tecnología como respuesta a las necesidades del hombre; el desarrollo del profesional como persona y como participante activo de la sociedad. (P.7)

También menciona la identidad como la forma en que los profesionales deben de aprehender e incorporar su propia historia, sus conocimientos, sus obras de referencia, sus costumbres y sus hábitos profesionales, en la elaboración de un conjunto propio de cuestiones y de objetivos en la determinación de áreas específicas de intervención y de investigación en el contexto de la problemática social y en la construcción de paradigmas que sirven referencia a su producción. (P.8)

Teniendo en cuenta lo anterior la autora refiere que la identidad considerada como categoría histórica. Alcanza las dimensiones social, política y cultural porque consigue conocer así el movimiento histórico y la dinámica social, en un proceso permanente de construcción y reconstrucción a partir de esto se genera la siguiente premisa nos

aproximamos a la comprensión de la identidad profesional al considerarla una categoría relacionada con la historicidad, el cotidiano y la práctica Social que, a mi juicio, son determinantes en la especificidad del Trabajo Social en cuanto disciplina y en cuanto profesión. (P.8)

En esta perspectiva la identidad conlleva una dimensión política, donde los profesionales se asumen como sujetos prácticos- críticos, revelando, en este camino, su singularidad y su dimensión genérica y asumiendo la práctica profesional como la posibilidad de construir y reconstruir la vida social. (P.8)

Continuando con el párrafo anterior se asume entonces que los Trabajadores Sociales estamos construyendo identidad profesional cuando discutimos nuestras prácticas profesionales y cuando ellas asumen formas históricas conscientes. (P.9)

La autora hace referencia a que la identidad es historia vivida. Es una categoría construida en la realidad, nos formamos y nos representamos, frente a nosotros mismos y frente a los otros. Para los Trabajadores Sociales al igual que para todos los profesionales, la realidad es el nuevo proceso de globalización, un nuevo proceso de expansión y acumulación del capitalismo con implicancias en lo político y lo social que constituye nuestro actual desafío para la intervención social, la necesidad de nuevos saberes y de nuevas prácticas profesionales también hace que cambien las relaciones sociales, los roles en la familia y la organización de las empresas. (P13)



Además de esto considera que el primer desafío que tiene los Trabajadores Sociales es asumir que la práctica social es eminentemente histórica y el segundo es construir una práctica que rescate la riqueza y las posibilidades de lo cotidiano. Construir la identidad profesional con prácticas sociales que tengan como sustento el ideal emancipador de todos los hombres superando la concepción de naturalidad de la vida cotidiana, entendiendo cotidianeidad como un producto histórico que no puede separarse de la historia y del proceso de transformación de la historia y es ahí donde estamos construyendo y construyéndonos como profesionales, como personas y como ciudadanos. (P.15, 17)

Cabe concluir que la posibilidad de pensar en una identidad construida es la posibilidad de pensar en una ruptura y en una continuidad del Trabajo Social como disciplina y como profesión donde el asistente social se reconoce, no en el “deber ser” impuesto sino en su práctica cotidiana y concreta, donde participa desde una opción epistemológica, desde una visión de mundo, en una determinada intervención social que asume una práctica social, objetivando no la mera reproducción de lo establecido, sino al desafío de construcción de lo nuevo, de lo pendiente, de una sociedad más justa e igualitaria.(P.17,18)

Dando continuidad a la conceptualización Romero, M. (2012, PP 19-25) mencionan que:

El Colectivo profesional no es en sí mismo homogéneo, ni menos aún armónico.

Profesionales de campo, militantes o académicos; críticos o conservadores, son algunas de las líneas divisorias que se tejen para dejar entrever distintas concepciones del mundo, la sociedad y la profesión. (P.19)

Del mismo modo Martinelli (citado por Romero 2012) sostiene que en este campo de disputas la hegemonía es una conquista y no se otorga, presupone un espacio de negociación política, de lucha social en el ámbito del propio colectivo. Esta autora entiende que es en el terreno de esas diferencias que se construye la identidad profesional. (P.19)

En este sentido entendemos que la profesión se hace tanto en su coyuntura, como en la relación con los distintos agentes sociales que conforman el espacio profesional y que el perfil determina la modalidad de intervención, entendida esta última como los modos de realizar las funciones ejecutivas de asistencia, gestión y educación, por ende determina las respuestas teóricas y prácticas sociales. (P.20)

Partiendo de las funciones de asistencia, gestión y educación, encontrábamos que la tendencia de quienes bajo sesgos conservadores ejercían diversas modalidades asistenciales, gestiones burocráticas y desempeñaban una función educativa de tipo adaptativo. Teniendo en cuenta lo anterior, este tipo de profesional descubre que la

administración tiene tal grado de ineficacia y de determinación; sin embargo naturaliza la situación entendiendo que la historia se ha manifestado de dicho modo, por lo que no habría posibilidad de cambio. Entonces se adapta y sigue trabajando según las demandas de la institución. (P.21)

Por otra parte identificamos quienes pretendían reivindicar y resignificar la asistencia. Apuntaban a ampliar las prestaciones teniendo por finalidad mejorar las condiciones de vida de los usuarios, además la comprensión y relación con los usuarios era diferencial evitando segmentar sus necesidades, por ende, concibiéndolos desde un abordaje integral. Este perfil profesional es asimilado como aquel que consigue establecer una relación muy clara entre lo que es y lo que debe de ser, entre el ser profesional y el deber ser profesional. (P.21)

Si bien se encuentran definidos dos perfiles polarizados, serán las condiciones objetivas y subjetivas en que se desenvuelve la práctica profesional, las que nos acerquen y determinen su inclinación hacia un polo o el otro. (P.21)

En concordancia con lo anterior el perfil de la profesión no puede estudiarse solo a partir del proyecto profesional y de sociedad impulsados por los Trabajadores Sociales, en tanto que dichos proyectos se visibilizan en el modo en que estos construyen sus estrategias de intervención, sabiendo que en dicha construcción son múltiples, las determinaciones y mediaciones presentes. (P.25)

La coyuntura actual impone la necesidad de construir un nuevo perfil del Trabajador Social según Yamamoto (citado por Romero 2012) un perfil profesional sintonizado con el análisis de los procesos sociales tanto en sus dimensiones macroscópicas como en sus manifestaciones cotidianas , un profesional creativo e inventivo , capaz de atender el tiempo presente , a los hombres presentes , a la vida presente. Por ello es necesario reflexionar acerca de los perfiles que hoy se presentan en el colectivo profesional. (P.25)

Por lo tanto el desafío de la práctica profesional deviene de la posibilidad de entender esos significados, de traspasar lo aparente, lo inmediato, revelando lo que vemos. Es necesario recuperar la centralidad de los sujetos con los que trabajamos, y en esa recuperación comprender los significados atribuidos desde sus voces, su mirada, su palabra, en un clima de respeto y confianza para con el otro; ello será nuestro punto de partida en la lucha y la reivindicación por prestaciones que atiendan a la heterogeneidad de la vida cotidiana. (P.24)

En síntesis desde el Trabajo Social es necesario participar en los distintos momentos de la gestión de las políticas públicas, reconociendo el carácter político y conflictivo que ellos implican. (P.25)

Para dar un ejemplo del perfil del Trabajador Social Tobón, A., Ortega, D., & Cardona, B. (1990, Pp. 6-44) consideran que:

En los momentos actuales se está hablando de perfil académico profesional que integra la dimensión teórica e ideal, que es la que las unidades académicas de Trabajo Social piensan que debería ser un profesional y la dimensión ocupacional que indica las características exigidas por el empleador para que el profesional atienda los diferentes problemas. (P.6)

De esta forma la intervención del Trabajador Social en lo laboral le implica tener conocimiento de la organización a la cual está vinculado, pues es poco lo que hay escrito sobre el Trabajador Social y su quehacer en Salud Ocupacional. Se suma a este faltante el problema de que como no hay un perfil definido del Trabajador Social en Salud Ocupacional, en el medio empresarial se solicite a diario el ejercicio de profesionales que ya tienen elaboradas propuestas de intervención dentro de esta; entre ellos médico, enfermera, psicólogo, ingeniero industrial entre otros, los que en el abordaje del bienestar integral del trabajador dejan de lado aspectos sociales, económicos y familiares que hacen parte de la problemática a interpretar dentro de un enfoque biopsicosocial. (P.8, 10)

A pesar de esto el trabajador social dentro del área de Bienestar Social puede participar en:

- Planeación y administración de servicios de Bienestar Social
- Administración de Procesos de personal

- Planeación y administración de programas de bienestar y desarrollo Social. (P.43)

De esta forma en la planeación y administración de programas de bienestar Social el Trabajador Social deberá realizar un Trabajo que incluya las necesidades, aspiraciones y soluciones de quienes hacen parte de la empresa, los intereses de la misma y su política social; con la formación profesional que posee sobre la problemática deberá realizar primero un diagnóstico de necesidades. Posteriormente priorizar y así podrá elaborar programas, proyectos que estén orientados a satisfacer estas necesidades, para lo cual tendrá un sistema de control y evaluación que estará destinado a medir la efectividad y relevancia de los proyectos en relación con lo programado. (P.43,44)

Seguido del párrafo anterior las autoras mencionan que el perfil profesional de Trabajo Social se está desempeñando en varios niveles dentro de área de Salud Ocupacional así:

- Participando dentro de un equipo interdisciplinario en Salud Ocupacional, dentro del cual es un recurso humano primordial en el estudio e interpretación de las condiciones psico- socio-laborales del trabajador.

- Administrando o coordinando directamente el programa de Salud Ocupacional, participando en el estudio, planeación, ejecución, evaluación y coordinación de los diferentes subprogramas, pero utilizando en los casos requeridos de los servicios de otros profesionales para la resolución de ciertas necesidades. (P.121)

Por lo anterior dentro de este perfil se pueden encontrar elementos que en un Trabajo de equipo a nivel de Salud Ocupacional pueden ser función de otros profesionales, pero que en el momento son desempeñados por el profesional en Trabajo Social. (P.121)

Ciertamente la acción del Trabajador Social debe por tanto estar regida a la búsqueda de lograr un equilibrio en el bienestar del individuo, enfrentando el proceso de salud donde un enfoque bio-psico-social, valorando la salud integral de individuos, grupos y comunidades, incluyendo hábitos, creencias y formas de vida, involucrando a los usuarios en un proceso de investigación y diagnóstico en las discusiones respecto a las actividades que deben realizarse y como deben abordarse. (P.124)

### *Intervención – Interacción*

Rueda, A. (2012, PP. 326-329) señala que:

La intervención aparece entonces como un dispositivo que favorece el dialogo interinstitucional pero, también, que incluye en la agenda de las instituciones nuevos problemas y nuevos modos de abordar las cuestiones sociales. (P.326)

Al mismo tiempo la intervención social puede entenderse como un conjunto de actividades y acciones que, realizadas de manera formal, racional e incluso profesionalizada, pretenden responder a necesidades o situaciones sociales colectivas, esto implica que no se agotan en el individuo sino que pretenden impactara los grupos sociales, consideradas como indeseables por los sectores intervenidos o por las instituciones interventoras. (P.326)

De acuerdo a esto la naturaleza de la intervención se expresa en la convergencia de sus acciones en tres niveles que operan simultáneamente. En primer lugar, un nivel político que se manifiesta en la distinción de categorías, principios reguladores, actores y problemas. El segundo nivel está compuesto por el entramado administrativo que acompaña a la intervención y que se visibiliza en las actividades organizativas y gerenciales que soportan su trabajo: coordinación, planificación y evaluación. El tercer y último nivel está compuesto por las acciones técnicas u operativas de la intervención, sus métodos y sus modelos y que van desde actividades de formación, hasta la movilización social. (P.326)



Ahora veamos por lo menos tres tipologías de actores intervenidos:

1. Las intervenciones indiscriminadas/ amplias, que pretenden afectar al grueso de la población sobre necesidades o problemas universalizantes.
2. Las intervenciones sectorizadas, que apelan al trabajo sobre necesidades que competen a grupos determinados de la población
3. Las intervenciones personalizadas que aspiran a impactar sujetos sociales.(P.327)

Así mismo, según el tipo de trabajo que efectúan, las intervenciones pueden tener un carácter asistencial, formativo, intervenciones movilizadoras, políticas o transformadoras. Este tipo de intervenciones se distinguen, pero también se cruzan y mezclan con los dos tipos de actividades centrales efectuadas típicamente desde el estado de bienestar. (P.327)

Conviene distinguir la acción de intervenir como la respuesta a la dificultad de un sistema social complejo para resolver efectivamente necesidades y problemas, es decir, para autorregularse. La intervención contemporánea puede, entonces, definirse hoy como la acción producida a partir de la inaceptabilidad de una situación que vive un grupo de individuos, la cual a su vez estaría provocada por la dinámica de base del sistema. (P.327)

De aquí que las intervenciones se ejecutan con el objetivo de resolver situaciones problemáticas que suelen manifestarse como insatisfacciones y necesidades sociales. Estas

necesidades pueden clasificarse, en primer lugar, como: básicas, universales u objetivas. Y en segundo lugar, como: específicas, elaboradas o subjetivas. Por lo general, las intervenciones optan por el trabajo sobre necesidades objetivas de gran escala lo que limita la consideración de situaciones individuales. (P. 327)

Por otro lado, pero al mismo tiempo, la intervención que se enfoca en la superación de necesidades subjetivas, identificadas como propias por el sujeto intervenido, no pueden comprenderse por fuera del contexto social que las produce y reproduce. (P.328)

No obstante las intervenciones sociales pueden generar a su vez procesos en los que los diferentes tipos de necesidades se superponen y complementan en el marco de procesos de concertación, explicitación e intencionalidad comunes a todo proceso de intervención. En la intervención sobre necesidades colectivas, la congruencia e intercambio de subjetividades es menor y se orienta alrededor de objetivos definidos previamente por el interventor. (P.329)

Es oportuno ahora citar a Carmona, J & Escobar, J. (2009, PP. 48-55) que refieren lo siguiente:

De qué forma las personas se constituyen como sujetos de derechos y en qué medida logran consolidar sus intereses, necesidades y deseos; acciones todas ellas que van hacer claves en el momento de analizar y diseñar las distintas estrategias de intervención desde el campo del Trabajo Social. (P.48)

Es a partir de una construcción de diversos discursos en los que se hace una relación sujeto- necesidad, que se empieza a dimensionar la noción de sujetos de derechos, en la que resulta importante tener presente la perspectiva histórica de cada contexto y que implica, de igual manera, comprender sus dinámicas estructurales. En este sentido la intervención para y desde el Trabajo Social se concreta desde una perspectiva ontológica, implica una consideración de los fines y los medios de la intervención profesional, que está a la vez fuertemente marcada por:

- La condición de asalariados en la cual, se encuentra la gran mayoría de Trabajadores Sociales.
- Su autonomía relativa frente a la institucionalidad.
- La ambigüedad subyacente a su ejercicio profesional. (P.48)

Como consecuencia de lo anterior se postergan nuevas formas de investigación- intervención apelando al método de diagnóstico, planeación, ejecución y evaluación, como la única alternativa de intervención profesional. (P.48)

Por consiguiente el Trabajador Social debe de tener clara su posición política frente a la cuestión social y las condiciones de inequidad imperantes, para desde allí repensar- si la neutralidad debe de prevalecer al momento del abordaje de la comprensión de la realidad y su posterior intervención. Se debe de entender que los sujetos sociales construyen a partir de sus demandas, discursos como respuesta a distintos tipos de necesidades, y deben procurar a partir de las diferentes dimensiones técnico institucional,

la intervención sociopolítica que vincule de manera directa y participante a todos los estamentos de la sociedad. (P.49)

Al respecto es pertinente mencionar que la intervención profesional del Trabajador Social queda allí enmarcada en instancias relacionadas con la intermediación en la configuración de planes, programas y proyectos emanados de la implementación de políticas públicas conducentes a la mitigación de las situaciones de inestabilidad social. (P.50)

De esta forma los procesos de intervención socio- política, como el espacio en donde se las diversas disciplinas relacionadas con las instancias de formación , organización y participación público- societal, se encuentran fundamentados en las concepciones del paradigma de lo social, en el cual se inscribe dicha intervención , y la política social en auge en cada contexto.(P.50)

Todo lo anterior configura entonces un panorama complejo para el ejercicio mismo del Trabajo Social , pensando además en los procesos de acompañamiento político , educativo, cultural que desarrollan muchas y muchos Trabajadores Sociales, en la dificultad misma de encontrar contextos similares de intervención y la posibilidad de planear estrategias de acompañamiento replicables en el territorio latinoamericano y que permitan entender de manera más compleja las dinámicas sociales emergentes como

resultado de las instancias de globalización y Re significación del campo de intervención profesional. (P.51)

Finalmente al Trabajo Social Colombiano, así como también al latinoamericano, le compete participar en la construcción de una sociedad en la que los movimientos sociales y de resistencia a la deshumanización, la desmercantilización de las relaciones sociales, la equidad, la justicia social y la no discriminación puedan ser una realidad. Por lo tanto, el escenario social impone permanentes retos al Trabajo Social, configurando campos de intervención cada vez más complejos y excluyentes, difuminando las fronteras pero construyendo barreras simbólicas que son cada vez más difíciles de salvar, debido a la lugar que ocupan en los imaginarios colectivos; entonces, la labor fundamental es la apertura permanente y constante de procesos de análisis y reflexión permanente desde los cuales se pueda estar liderando el abordaje de los procesos de acompañamiento social. (P.55)

Por consiguiente Elez, P.,Rodríguez, V., García., M.&García, E. (2014, PP. 224-227) proponen:

Históricamente el Trabajo Social ha sabido adaptarse y buscar soluciones para atender las problemáticas sociales. Actualmente los/as profesionales tenemos el reto de emprender e innovar en Trabajo Social. Como respuesta a esto el compromiso profesional es encontrar nuevas fórmulas para emprender nuevos retos en la intervención profesional. Para ello, se están aplicando y buscando nuevas formas de intervención centradas en las fortalezas

personales y las capacidades personales como estrategia o camino para la resolución de los problemas sociales. (P.224)

Teniendo en cuenta lo anterior intervenir desde las fortalezas en Trabajo Social prevé una estabilización del poder de relación que se establece entre los Trabajadores/as Sociales y los clientes o usuarios/as. Este es un enfoque de la intervención centrada en los déficits y carencias de las personas, refuerzan las capacidades de vulnerabilidad y pone de relieve la relación de poder desigual entre el/la Trabajador Social y el usuario/a. La intervención social, desde esta perspectiva va a permitir intervenir desde una nueva visión de la realidad, desde otro punto de vista de la realidad personal y social de los individuos para poder solucionar las problemáticas sociales desde el interior de las personas. Esto implica valorar en primer lugar los aspectos positivos dentro de cada caso, ver la parte más favorable y ventajosa dentro de lo negativo que cada persona posee. (P.224)

Greene, Lee & Hoffpauir (2005) citados por (Elez, Rodríguez & Mercado, 2014) señalan que las perspectivas de las fortalezas ayudan a los usuarios/as a la hora de reconocer, utilizar fortalezas y recursos que no estén dentro de sí mismos, por lo tanto la intervención va a estar focalizada a recuperar el poder y control sobre sus vidas. (P.224)

Por otra parte la resiliencia es definida como una capacidad o como los recursos que tiene el ser humano para hacer frente a las adversidades de la vida, consiguiendo mantener un proceso normal de desarrollo y conseguir salir fortalecido o incluso transformado

positivamente. Este enfoque es entendido como un proceso cualitativo importante para las personas de desarrollo individual que no solamente restaura una situación de partida, sino que lleva más allá de ella, se puede aprender de la experiencia saliendo reforzado de ella. (P.225)

De este modo las características o factores que definen la resiliencia y se organiza en apoyos externos que promueven la resiliencia, la fuerza interior que se desarrolla a través del tiempo y que se sostiene a aquellos que se encuentran frente a alguna adversidad y, por último, los factores interpersonales, es decir, esa capacidad de resolución de problemas que es aquello que se enfrenta con la adversidad real. La resiliencia abre un abanico de posibilidades, en tanto enfatiza las fortalezas y aspectos positivos, presentes en los seres humanos, se preocupa de observar aquellas condiciones que posibilitan un desarrollo más sano y positivo. (P.225)

Tal como indica Manciaux (2003) citado por (Elez, Rodríguez & Mercado, 2014) la resiliencia es fruto de la interacción de factores de riesgo y de factores de protección, los primeros a los que todas las personas estamos expuestos y los segundos, los factores de protección, son todos aquellos que ayudan a minimizar los efectos de los acontecimientos desestabilizadores. Por riesgo podemos definir a todas aquellas nuevas situaciones desconocidas para la persona a las que se tiene que enfrentar el individuo, dependiendo de la intensidad del estrés que produzca en ésta. Y por factor de protección se podrían definir todos aquellos que ayudan a minimizar los riesgos, como pueden ser: la autoestima, un proyecto de vida, la sociabilidad, el don de inspirar simpatía, el sentido del humor. (P.225)

Fergusson y Lynskey (1996) citados por (Elez, Rodríguez & Mercado, 2014) plantean una serie de factores que actúan en calidad de protectores, su función de protectora va a minimizar los efectos negativos y va a promover comportamientos resilientes en ambientes considerados de alto riesgo. Según los autores, estos factores son: la inteligencia y habilidad de resolución de problemas, el género que en determinados casos va a ser un promotor de resiliencia dependiendo de los contextos, el desarrollo de intereses y vínculos afectivos externos, el apego parental, el temperamento y conducta y la relación con pares. (P.225)

Respecto a esto en la intervención social el profesional deberá analizar caso por caso, circunstancia por circunstancia en las fases de estudio, para determinar cuáles son los factores de riesgo y cuáles son los factores de protección con los que cuenta el caso que se les presenta para poder diagnosticar e intervenir. Ciertamente el papel del Trabajador/a Social está pasando por necesidades imperiosas a intervenciones sociales basadas en las fortalezas donde la función profesional es alimentar, alentar, Ayudar, permitir, apoyar, estimular y liberar las fuerzas interiores de los/as usuarios/as, para iluminar sus potencialidades y los recursos a disposición de las personas en sus propios entornos, promover así la equidad y la justicia en todos los niveles de la sociedad. (P.227)

*Instrumento de Seguimiento:*

Corrales, L & Van del Velde, H. (2007, PP. 10-16) consideran que:



Aunque normalmente nos referimos a los términos seguimiento y evaluación como una unidad integrada, la realidad es que estos representan dos funciones, que aunque complementarias, tienen diferencias fundamentales entre sí. (P.10)

Por una parte se considera el seguimiento como un sistema de información (comprendida su retro-alimentación) de apoyo a la gestión, orientado a la solución de problemas que se plantean durante la ejecución de proyectos y programas, y la evaluación como un medio para comprobar si los proyectos y programas de desarrollo rural alcanzan sus objetivos. Otra función importante del seguimiento y evaluación es ofrecer enseñanzas para el diseño, la planificación y la administración de proyectos en el futuro. Es decir el seguimiento es un proceso continuo, mientras que la evaluación generalmente se hace al finalizar una etapa o al llegar al final del proyecto. (P.11)

Ahora bien monitoreo o seguimiento significa observar y recolectar información. Evaluar es reflexionar sobre lo que ha sido observado para así verificar si seguimos ‘en el rumbo’ correcto, el monitoreo es la observación y el análisis sistemáticos de la ejecución de un proyecto, los medios empleados y los resultados intermedios, debe basarse en hitos de la ejecución e indicadores de desempeño previamente definidos y sirve para alertar sobre problemas e ir haciendo ajustes adaptativos o correcciones en el camino. (P.11)

Rodríguez 1999, citado por (Espinoza & Van del Velde, 2007) expresa un sistema de monitoreo es un proceso continuo y sistemático que mide el progreso y los cambios

causados por la ejecución de un conjunto de actividades en un período de tiempo, con base en indicadores previamente determinados. Es un mecanismo para dar seguimiento a las acciones y comprobar en qué medida se cumplen las metas propuestas. Es una herramienta de la evaluación que no sólo mide ejecuciones: también revisa y da señales de advertencia sobre actividades problemáticas que no funcionan de acuerdo a lo planificado. (P.12)

Partiendo de esto los propósitos del seguimiento son:

- Fomentar la cultura de la evaluación, la gestión del desempeño y la rendición de cuentas en función de los resultados esperados.
- Alinear la evaluación con el ciclo de los proyectos, como un elemento sustantivo de la planificación estratégica.
- Alentar el aprendizaje institucional de todos los actores involucrados en el proyecto con base en las evaluaciones efectivas y de calidad.
- Promover el uso de la evidencia proporcionada por el seguimiento.
- Elegir los resultados pertinentes y demostrar cómo y por qué producen los resultados previstos o cómo mejoran lo esperado. (P.15)

En síntesis el seguimiento es acompañar, verificar y actualizar lo que estamos haciendo en nuestro proyecto. Es el modo que tenemos de rectificar y mejorar las acciones si las cosas están saliendo mal. Permite además controlar la utilización de los recursos y el logro de los resultados previstos. Los resultados del seguimiento contribuyen a consolidar la información necesaria para la toma de decisiones durante la etapa de ejecución,

permitiendo el manejo de datos concretos y sistematizados al momento de abordar una evaluación. Este proceso ha de ser ágil, orientado y concertado, debe combinar elementos cuantitativos y cualitativos. (P.16)

Para precisar mejor Olazabal, M., Ardila, P., & Rodríguez, N. (1986, PP. 15-41)

El seguimiento y la evaluación constituyen una función indispensable en la en la ejecución de los programas y proyectos, para anticipar e identificar problemas y soluciones, con el fin de llevar a cabo la reprogramación de actividades, la incorporación de medidas correctivas y los ajustes necesarios. (P.15)

De igual modo el concepto de seguimiento hace referencia a la toma de información, y al procesamiento, registro y presentación de la misma en relación con la realización de actividades. Esto con el propósito de verificar y registrar el avance de determinadas variables, analizar las desviaciones y tomar decisiones. (P.15)

Entonces el seguimiento y evaluación se fundamentan en una base programática unificada, establecida a partir de una visión actualizada sobre los objetivos de los programas y proyectos, los cuales son presentados de manera lógica y resumida en el marco de la acción institucional. Esta base también está conformada por los indicadores, considerados como los datos que permiten medir, generalmente en términos cuantitativos, la evolución de determinadas variables. (P. 17)

De aquí que la estructura de objetivos e indicadores es la base de la programación, seguimiento y evaluación, y el punto de referencia común que permite la complementación de estas funciones. (P.17)

Dentro de este contexto el diseño y operación del sistema, responde a la necesidad de buscar una forma más organizada y acorde con los requerimientos de información para la toma de decisiones respecto a los programas y proyectos que ejecutan las instituciones del sector agropecuario.(P.19)

Como un ejemplo el caso del seguimiento y la evaluación de los programas que ejecutan HIMAT a nivel nacional. Se da particular énfasis a los instrumentos desarrollados para los programas de “adecuación de tierras” e “hidrometeorológica”, los cuales fueron diseñados teniendo en cuenta la necesidad uniformar la información y establecer registros de mejor verificación y evaluación de la acción institucional. (P.29)

Con lo anterior el seguimiento y la evaluación comprenden el marco de acción de HIMAT y deben generar un flujo continuo de información para la toma de decisiones. Los informes constituyen una serie de registros ligados entre sí, a través de los cuales se relacionan los diversos niveles operativos para mejorar la capacidad de manejo institucional. (P.30)

En concordancia con lo antes mencionado el establecimiento del sistema de seguimiento y evaluación institucional requiere del diseño de implantación de instrumentos específicos y la definición de flujos y canales de información. En esta parte se pretende destacar la importancia que tiene la institucionalización de informes periódicos de carácter evaluativo, para que OPSA pueda contribuir con los análisis necesarios para verificar y evaluar la marcha de los programas y examinar los logros institucionales. (P.41)

Igualmente Moreno, M. (2011, PP. 8-24) menciona:

El seguimiento, por tanto, es un componente importante del ciclo de gestión de una institución, programa o proyecto, pues permite que tanto sus administradores como los grupos e instituciones que de una u otra manera se ven beneficiados o afectados, cuenten con información sobre el avance y el efecto de las acciones realizadas. También se explica el seguimiento como una función continua que utiliza la recopilación sistemática de datos sobre indicadores determinados para proporcionar información sobre el avance y el logro de los objetivos, así como sobre la utilización de los fondos asignados a los administradores y a las principales partes interesadas de una intervención para el desarrollo. (P.8)

Es importante resaltar que el seguimiento, es crucial para una gestión orientada al logro de resultados; sin esta acción es improbable que cualquier actividad emprendida por los sectores público o privado logre los objetivos que la impulsaron. (P.9)

Conviene mencionar que en este documento se diferencia el seguimiento de la evaluación, términos que con frecuencia se usan como sinónimos. La evaluación es un proceso distinto al seguimiento debido a que, entre otros aspectos que se verán con detalle posteriormente, no es una función continua. Mientras la ejecución, el seguimiento y el ajuste son funciones que se ejecutan permanentemente durante la gestión, la evaluación se realiza en momentos determinados. (P.9)

Cierto es que el seguimiento se realiza mediante la recopilación sistemática de datos sobre la marcha de una institución, programa o proyecto mediante la observación de los distintos componentes de la cadena de resultados (insumos, actividades, productos, efectos e impactos). Los datos se organizan en forma de indicadores, es decir, de variables cuantitativa o cualitativas mediante la cuales se pueden medir los logros alcanzados, observar los cambios vinculados con una intervención o analizar los resultados de un organismo de desarrollo. El objetivo de la función de seguimiento es informar sobre el avance y el logro de los resultados de la gestión pública, trátese de la administración de una institución o de un proyecto. (P.10)

A continuación se mencionaran los elementos necesarios para desarrollar un sistema de seguimiento:

- Objetivos y estrategias definidas
- Indicadores

- Información de línea base
- Metas
- Recolección y análisis de información
- Incorporar la información sobre el desempeño en la toma de decisiones
- Comunicar los resultados (P.18)

Ahora bien un buen sistema de seguimiento sólo puede construirse con base en un proceso de planificación estratégica realizado de manera sistemática y ordenada. La calidad de los indicadores y su capacidad para expresar de forma más o menos fidedigna la marcha de una intervención de desarrollo, depende en gran medida de la rigurosidad del proceso de planificación. (P.19)

Para concluir el objetivo de construir sistemas de seguimiento es usar la información sobre el desempeño institucional para tomar decisiones y rendir cuentas. La elaboración de indicadores y la recolección y análisis de los datos son actividades que no tienen sentido en sí mismas, pues de nada sirven si no se las utiliza como insumos para tomar decisiones sobre los distintos aspectos de la marcha institucional, y para rendir cuentas a los ciudadanos y a las autoridades, sobre la gestión desarrollada. Además el propósito principal del seguimiento radica en mejorar el desempeño de las instituciones en la creación de valor público y contribuir con información para que las autoridades y los gerentes públicos rindan cuentas a los ciudadanos con base en los resultados obtenidos. (P.24)

*Herramienta de Evaluación:*

Hintze, S. (2001, PP. 83-92) Señala:

La evaluación debe de constituir una herramienta para reformar políticas y un mecanismo de mejoramiento de los programas sociales, en ese sentido debe de detectar tanto lo que funciona imperfectamente como destacar lo que marcha bien. No debe ser considerada como un fin en sí mismo, sino un instrumento para el desarrollo de programas y proyectos sociales: constituye un insumo para la toma de decisiones sobre políticas y asignación de recursos. Para lograrlo debe ser desmitificada de los contenidos que le han sido atribuidos y del uso que se le ha dado en muchos casos. (P.83)

Además de esto las evaluaciones referidas a proyectos con “racionalidad evaluativa explícita” que corresponden, en general, a los nuevos proyectos con financiamiento externo. Básicamente son evaluaciones ex – ante destinadas a establecer la factibilidad del proyecto. Por otra parte cuando en la formulación se previeron evaluaciones de impacto, es usual que no se realicen. (P.84)

A continuación se mencionan algunos tipos de evaluación:

- Las que comprenden “programas tradicionales o históricos”: la evaluación viene ligada a la obtención de préstamos para reformar el sector y a las nuevas tendencias en gestión de políticas sociales.



- En otros casos aparecen ligadas a intentos de reformulación de programas focalizados, frecuentemente como consecuencia de las evaluaciones mencionadas. (P.84)

Posteriormente la presión hacia la evaluación suele insertarse en situaciones de escaso margen de libertad para los que deben evaluar, por lo cual los involucrados temen a las consecuencias si manifiestan lo que efectivamente piensan o detectan a través del proceso de evaluación. (P.85)

Aun así la evaluación deberá ser de la siguiente forma:

- La evaluación debe constituir una herramienta para reformar políticas y un mecanismo de mejoramiento de los programas sociales, en ese sentido debe detectar tanto lo que funciona imperfectamente como destacar lo que marcha bien.

- No debe de ser considerada como un fin en sí mismo, sino un instrumento para el desarrollo de programas y proyectos sociales: constituye un insumo para la toma de decisiones sobre políticas y asignación de recursos.

- Para lograrlo debe ser desmitificada de los contenidos que le han sido atribuidos y del uso que se le ha dado en muchos casos. (P.86)

Por otro lado la evaluación efectuada por “otros” somete a juicio, le atribuye un valor a nuestra producción, pondera experiencias y capacidades y en ese sentido nos

confronta con nuestra propia perspectiva sobre lo que somos y lo que hemos realizado.

(P.86)

Cabe concluir que la realización de una evaluación somete a indagación las acciones institucionales y a sus responsables y ejecutores a todos los niveles, quienes pueden sentir que lo que está en juego es, por ejemplo, su cargo, su medio de vida, su prestigio, su ubicación institucional: sus intereses y valores materiales y simbólicos.(P.92)

Para entender mejor Sotomayor, E. (1999, PP. 36-40) plantea que:

Hacer una evaluación de una acción de intervención comunitaria nos ubica en el corazón de las relaciones sociales y el seno de la realidad coyuntural de la vida cotidiana. Entonces la evaluación de programas sociales debería permitirnos hacer visible el trabajo realizado, y poner en evidencia aquello que hemos aprendido con el objeto de prever mejor lo que podemos hacer en situaciones similares. (P.36)

Teniendo en cuenta la definición anterior en la evaluación de programas sociales se han dejado de considerar situaciones determinantes en un proceso social y que trasciende las opiniones de un agente externo; los datos estadísticos y las pruebas de medida, como son las condicionantes políticas, sociales y culturales, que afectan directamente la situación evaluada e impiden a los beneficiarios de los programas emitir su propio parecer sobre estos programas. (P.37)

Por consiguiente la evaluación llega a ser una experiencia de enseñanza donde la posición de cada grupo involucrado es clarificada y simplificada por la comprensión de los otros. En este sentido la evaluación no tiene como meta delimitar el objeto de evaluación, sino más bien analizar como los diferentes grupos lo perciben.(P.38)

Es importante tener en cuenta que la evaluación es un proceso continuo, la evaluación no se termina jamás. La evaluación continua recabando información sobre los hechos para llegar a una comprensión cada vez mayor de aquello que se examina. El proceso de evaluación es, al mismo tiempo, recurrente porque las intervenciones de los diversos grupos implicados lo alimentan constantemente. (P.38)

Para precisar mejor la evaluación es un instrumento útil, que permite tener una visión concreta de las actividades realizadas, verificar la implementación de metodologías de trabajo, identificar los problemas y en definitiva, mejorar el programa de intervención social comunitaria desarrollado. (P.39)

Para finalizar entonces la autora menciona que la evaluación de una intervención comunitaria estaría dirigida a generar la toma de conciencia de los sujetos frente a la problemática respecto de la cual se interviene, al proceso de intervención desarrollado y a las consecuencias que tiene la acción social provocada. (P.40)

Para culminar la conceptualización la autora Nirenberg, O. (2013, PP 7-10) hace énfasis en que:

La evaluación es una actividad programada de reflexión sobre la acción que ya fue desarrollada, que está en desarrollo o que se propone desarrollar. Esa reflexión se lleva a cabo mediante procedimientos sistemáticos de obtención, procesamiento, análisis e interpretación de información diversa y comparaciones respecto de distintos parámetros. Su finalidad central es emitir juicios valorativos fundamentados y comunicables sobre los procesos, resultados e impactos (previstos o ya obtenidos), y así formular recomendaciones que posibiliten decisiones para la mejora de la acción. (P.7)

Es importante resaltar que para evaluar, es necesario hacer comparaciones sobre la base de las cuales se emiten los juicios. Estas pueden realizarse respecto de aquello que constituye lo deseado, lo previsto, en suma, las metas que se habrán definido previamente. Pero también hay comparaciones entre las situaciones o los estados actuales (por ejemplo, de grupos poblacionales) respecto de sus situaciones o estados pasados, para saber qué y cuánto cambió y poder emitir un juicio acerca de si la situación está mejor, peor o igual. Esa comparación respecto de sí mismo en el tiempo suele ser –sobre todo en los primeros tramos de la ejecución de una intervención– más relevante que la que se realiza en relación con estándares. (P.8)

Es decir que la evaluación sirve para detectar los problemas, pero, a la vez, para recomendar medidas que permitan resolverlos. De este modo, supera el rol de mero enjuiciamiento y adopta una función pedagógica, útil para el aprendizaje a partir de la experiencia, para la planificación/programación y la mejora de la gestión. Por cierto, la evaluación también identifica aquellas acciones que logran efectos y resultados positivos y

significativos, sobre las que se recomendarán estrategias de fortalecimiento o continuidad en su implementación. (P.8)

Pasemos entonces a mencionar los tipos de evaluación según quiénes evalúan; así, suelen diferenciarse:

- Evaluación externa, cuando quienes evalúan son externos a la intervención y a la organización responsable.
- Evaluación interna, cuando los evaluadores, si bien pertenecen a la organización responsable, no se han involucrado en la intervención.
- Autoevaluación, cuando es realizada por los propios actores protagonistas de la intervención.
- Evaluación mixta, que combina momentos de autoevaluación, de evaluación interna y de evaluación externa.
- Evaluación participativa, se refiere específicamente a las evaluaciones en que participan los destinatarios de las acciones, como también otros actores implicados (P.9)

Otra clasificación es según los momentos del ciclo de la gestión en que se evalúa o los principales focos considerados. Así, pueden reconocerse las siguientes:

- Evaluación diagnóstica, también denominada determinación de necesidades, diagnóstico de la situación inicial, línea de base.
- Evaluación ex ante, con foco en la formulación.

- Evaluación durante la ejecución, con foco en procesos (o actividades), también denominada de seguimiento o monitoreo.
- Evaluación final o ex post, con foco en resultados (al finalizar o a poco de terminar una intervención).
- Evaluación de impacto (con foco en efectos más distanciados en el tiempo, en el espacio o en otros niveles de la acción).

Esta última tipología refleja la conveniencia de que el proceso evaluativo acompañe las diferentes

Etapas de la gestión de las intervenciones, desde su formulación, durante la ejecución y hasta la

Culminación. (P.10)

## **Enfoque Metodológico:**

Para este Trabajo de grado en modalidad de sistematización, desarrollado a partir de las prácticas profesionales realizadas en la Fundación Ximena Rico Llano, se utilizara el enfoque Hermenéutico cualitativo, que según Crotte, I. (2011,P.118):

la Hermenéutica es entendida como: una teoría y praxis de la interpretación; que es inherente del ser humano en la determinación histórica de éste; que es específicamente lingüística, relativa a la comunicación y al consenso; que está consciente de la problemática de la interpretación actual de lo que está en el pasado; que reflexiona sobre sus propias interpretaciones y acepta el ser como lingüístico, como pensamiento que reflexiona sobre sí mismo; se remite a la práctica, a la experiencia, la interpretación se dirige inexorablemente a la aplicación en la vida práctica; implica un arte de interpretar porque se acerca al concepto de *arsinveniendi* evocado por Theodor Adorno, no se ciñe sólo a una cuestión de aplicación de la teoría a los hechos; implica la puesta en juicio de prejuicios del intérprete y, como busca el consenso, requiere de la autocrítica; y finalmente se constituye como una estructura comunicativa pública que persigue el consenso, un objetivismo determinado históricamente.(p.188)

Para complementar Paul Ricoeu (citado por Rojas, 2011) menciona

La hermenéutica coloca la tarea interpretativa en tres sectores: el sentido de las expresiones lingüísticas, la reducción de la ilusión y la reflexión. Para desarrollar esta idea, en primer lugar, ubica las investigaciones “filosóficas” que en realidad están

referidas al trabajo de las ciencias sociales en el campo del lenguaje y se refiere a Freud particularmente en las obras de éste referidas a la cultura. (p.182)

La sistematización parte de este enfoque Hermenéutico Cualitativo porque enfatiza en la Teoría, práctica e interpretación, que es la finalidad que tiene el proceso de sistematizar. De acuerdo a lo anterior, se elige este enfoque para la sistematización de las prácticas profesionales como modalidad de Trabajo de Grado con el objetivo de responder al eje inicial cubriendo objetivos planteados que se aplicaron al contexto particular de estudio.



### **Formulación de Enunciados:**

- 1.** Los Instrumentos de Seguimiento en el área de la familia son estrategias pertinentes en los procesos de acompañamiento del Trabajador Social.
- 2.** Las herramientas de evaluación continua en los procesos de interacción- intervención son fundamentales en el perfil del Trabajador Social.

### **Interpretación Hermenéutica:**

Según la recolección de Información realizada a partir de la entrevista semi estructurada que se aplicó a 4 profesionales entre ellas; la directora del proceso de familia, la directora del proceso de gestión humana, la directora del proceso de calidad y una psicóloga, igualmente se entrevistó a la practicante de Trabajo Social, todas estas perteneciente a la Fundación Ximena Rico Llano de la ciudad de Medellín. Se evidenció que los profesionales de la fundación tienen claridad acerca de la intervención –interacción del Trabajador Social, según el perfil diseñado de acuerdo a los lineamientos requeridos por la entidad contratante Buen Comienzo, y además consideran que este es adecuado porque responde a unas necesidades que tiene la población beneficiaria. Sumado a esto las profesionales reconocen el manual de responsabilidades como el instrumento que da cuenta del perfil del Trabajador Social dentro de la fundación.

Para desarrollar la idea anterior se llevaron a cabo las siguientes preguntas tanto a las profesionales como a la practicante de Trabajo Social del primer semestre del 2015, las siguientes fueron las preguntas realizadas para explicar la categoría perfil del Trabajador Social y poder ejecutar la interpretación correspondiente:

En cuanto a la información brindada por las 4 profesionales se tiene: ¿Es oportuna la intervención-interacción del Trabajador Social en los procesos de formación en la fundación? ¿Porque? Las respuestas de las profesionales van dirigidas a una misma conclusión: consideran que la intervención – interacción del Trabajador Social en los procesos de Formación en la Fundación es oportuna en cuanto a la intervención psicosocial, el aporte de su saber a las diferentes problemáticas y temáticas planeadas con la población atendida.

Teniendo en cuenta la información anterior Rojas, J. (2002) menciona

El perfil profesional es definido como el conjunto de atributos con que se designan algunas competencias específicas que permiten a una persona, realizar las actividades determinadas para el área de competencia, para el uso y beneficio de la sociedad y que debe de generar respuestas a las demandas sociales en términos integrales, considerando el desarrollo de la ciencia y la tecnología como respuesta a las necesidades del hombre; el desarrollo del profesional como persona y como participante activo de la sociedad.(P.7)

También se realizó la pregunta ¿El perfil del Trabajador Social es acorde a las necesidades formativas de la población que existe en la fundación? ¿Porque?, a la cual las profesionales respondieron, que el perfil del Trabajador Social es acorde a las necesidades formativas de la población que existe en la fundación, ya que fue diseñado de acuerdo a los lineamientos definidos por el programa Buen Comienzo y las necesidades que presenta la población.

Así mismo Romero, M. (2012) plantea lo siguiente

Partiendo de las funciones de asistencia, gestión y educación, encontrábamos que la tendencia de quienes bajo sesgos conservadores ejercían diversas modalidades asistencialistas, gestiones burocráticas y desempeñaban una función educativa de tipo adaptativo. Teniendo en cuenta lo anterior, este tipo de profesional descubre que la administración tiene tal grado de ineficacia y de determinación; sin embargo naturaliza la situación entendiendo que la historia se ha manifestado de dicho modo, por lo que

no habría posibilidad de cambio. Entonces se adapta y sigue trabajando según las demandas de la institución. (P.21)

De acuerdo a la respuesta y lo planteado por el autor es necesario entender los procesos de intervención, clásicamente vistos como acciones inmediatas o asistenciales que han generado a través de la historia una mirada activista del Trabajo Social, pero también se entiende que después de la Re conceptualización el proceso reflexivo, es decir, entendido como la construcción de conocimiento y de procesos de concientización para la transformación social; son identificados como rutas que posibilitan a través de instituciones y en este caso la fundación Ximena Rico Llano diagnósticos, identificación de causas, planes de acción y actitudes investigativas que generan “verdaderos” procedimientos y acompañamientos pertinentes para las diferentes poblaciones.

Para concluir la recolección de información sobre la categoría perfil del Trabajador Social se elaboró la siguiente pregunta ¿conoce usted algún instrumento que defina el perfil del Trabajador Social dentro de la fundación? ¿Cuál?, de esta se obtuvo la siguiente respuesta; las profesionales reconocen el manual de responsabilidades como el instrumento que define el perfil del Trabajador Social y de los demás profesionales que laboran en la fundación Ximena Rico Llano.

Del mismo modo Martinelli (citado por Romero 2012)

Plantea... En este sentido entendemos que la profesión se hace tanto en su coyuntura, como en la relación con los distintos agentes sociales que conforman el espacio profesional y que el perfil determina la modalidad de intervención, entendida esta última como los modos de realizar las funciones ejecutivas de asistencia, gestión y educación, por ende determina las respuestas teóricas y prácticas sociales. (P19)

Sin embargo estas mismas preguntas fueron realizadas a la estudiante de Trabajo Social de la Universidad Francisco de Paula Santander de Cúcuta, quien en el primer semestre del 2015 se encuentra realizando su práctica profesional en el área de familia de la Fundación Ximena Rico Llano de Medellín. La practicante responde de la siguiente manera:

la intervención-interacción del Trabajador Social en los procesos de formación en la fundación si es oportuna en la medida en que se realicen como deben ser, porque si bien el rol del Trabajador Social esta relegado, y es función del profesional darle el lugar y darle el valor que realmente requiere, en la Fundación el rol del Trabajador Social no está plenamente identificado, a pesar de que hay un constructo , el que usted plenamente dejó (se refiere al producto de la practicante de Trabajo Social de uniminuto en el 2014) y que el proceso de familia debería conocer, pero a nivel general en la fundación deberían tener mayor conocimiento de él como para acceder de pronto al apoyo del profesional como tal, además de ello porque hay procesos que el Trabajador Social debería de llevar a cabo en la fundación y no los lleva a cabo (Entrevista practicante Trabajo Social, 12 /05/2015)

Para efectos de esta sistematización se considera oportuno una argumentación que articule el perfil del Trabajador Social construido desde la academia e igualmente formado desde la praxis, es decir, la relación teoría y práctica. Con base en lo anterior. Para dar un ejemplo del perfil del Trabajador Social Tobón, A., Ortega, D., & Cardona, B. (1990) Consideran que:

En los momentos actuales se está hablando de perfil académico profesional que integra la dimensión teórica e ideal, que es la que las unidades académicas de Trabajo Social piensan que debería ser un profesional y la dimensión ocupacional que indica las características exigidas por el empleador para que el profesional atienda los diferentes problemas. (P.6)

Teniendo en cuenta lo anterior se halla un reconocimiento de que existe un perfil diseñado como institución, pero se evidencia también que tanto la practicante de Trabajo Social del 2014, como la practicante de Trabajo Social del primer semestre del 2015 consideran que el rol del Trabajador Social no se encuentra definido dentro de la fundación, puesto que la practicante del año 2014 identificó como problemática el desconocimiento de la labor que realiza un Trabajador Social desde el aspecto familiar en la Fundación Ximena Rico Llano, y diseñó un instrumento que da cuenta del perfil del Trabajador Social en área de familia como producto final de su práctica profesional y como un aporte para la Fundación. este Instrumento es conocido actualmente por la Directora del Proceso de familia y por la Practicante de Trabajo Social del primer semestre del 2015, quien tuvo un acercamiento a él, pudo conocerlo y juzgarlo desde una mirada crítica teniendo en cuenta el tiempo en el que se diseñó y el momento actual.

Dentro de este marco desde Trabajo Social se tiene el reto de construir una identidad propia, que aunque el ejercicio profesional que se esté desempeñando en una institución, sea limitado por unas funciones establecidas, esto no cohíba la libertad para intervenir e interactuar, por ende dejar definido el aporte y labor desde el actuar profesional.

Debido a que es frecuente que el rol del Trabajador Social sea relegado y confundido con la labor que realizan otros profesionales, es por esto que como Trabajadores Sociales se debe de tener claridad respecto a las funciones y así lograr ser identificados por las intervenciones realizadas que van adquiriendo cada vez más un carácter innovador e integral.

Teniendo en cuenta lo mencionado, es importante resaltar que un perfil profesional sin intervención no tiene sentido, ya que ambos se complementan y logran la definición total del cargo desde su proceder profesional. Es por esto que para contextualizarnos acerca de lo que significa la Intervención – interacción la autora Rueda, A. (2012) menciona:

la intervención social puede entenderse como un conjunto de actividades y acciones que, realizadas de manera formal, racional e incluso profesionalizada, pretenden responder a necesidades o situaciones sociales colectivas, esto implica que no se agotan en el individuo sino que pretenden impactara los grupos sociales, consideradas

como indeseables por los sectores intervenidos o por las instituciones interventoras.(P.326)

Sin embargo se debe de entender que la intervención esta enmarcada por el contexto, la necesidad que surge, el sujeto y su dinámica socio familiar, cultural, política entre otras, Carmona, J & Escobar, J. (2009) refieren

...Es a partir de una construcción de diversos discursos en los que se hace una relación sujeto- necesidad, que se empieza a dimensionar la noción de sujetos de derechos, en la que resulta importante tener presente la perspectiva histórica de cada contexto y que implica, de igual manera, comprender sus dinámicas estructurales. En este sentido la intervención para y desde el Trabajo Social se concreta desde una perspectiva ontológica, implica una consideración de los fines y los medios de la intervención profesional. (P.48)

Es por esto que en la contemporaneidad los Trabajadores sociales tienen el reto de llevar a cabo intervenciones que permitan innovar y retroalimentar sus conocimientos, buscando que el sujeto intervenido, logre ser resiliente para superar las adversidades y distintas problemáticas que surgen en su vida, realzando sus fortalezas para que tome el control de la situación y pueda solucionar sus problemáticas, tal como lo propone Elez, P., Rodríguez, V., García., M. & García, E. (2014)

Históricamente el Trabajo Social ha sabido adaptarse y buscar soluciones para atender las problemáticas sociales. Actualmente los/as profesionales tenemos el reto de emprender e innovar en Trabajo Social. Como respuesta a esto el compromiso



profesional es encontrar nuevas fórmulas para emprender nuevos retos en la intervención profesional. Para ello, se están aplicando y Buscando nuevas formas de intervención centradas en las fortalezas personales y las capacidades personales como estrategia o camino para la resolución de los problemas sociales. (P.224)

Por otro lado cabe interpretar las respuestas dadas por las profesionales y la practicante de Trabajo Social del primer semestre del 2015 de la Fundación Ximena Rico Llano sobre la categoría Instrumento de seguimiento, de las cuales se evidenció que las profesionales entrevistadas conocen el instrumento de seguimiento y evaluación que se aplica desde la fundación a los empleados, conocen los criterios que en este se tienen en cuenta para la evaluación final y además reconocen el manual de responsabilidades o funciones como el Instrumento que da cuenta del perfil del Trabajador Social.

Las siguientes fueron las respuestas de las profesionales de la Fundación:

¿Cuáles son los criterios de evaluación para hacerles seguimiento a los profesionales que trabajan en la fundación?

Los criterios de evaluación son por competencias tanto personales como organizacionales.

Para precisar mejor Olazabal, M., Ardila, P., & Rodríguez, N. (1986) consideran que:

El seguimiento y evaluación se fundamentan en una base programática unificada, establecida a partir de una visión actualizada sobre los objetivos de los programas y proyectos, los cuales son presentados de manera lógica y resumida en el marco de la acción institucional. Esta base también está conformada por los indicadores, considerados como los datos que permiten medir, generalmente en términos cuantitativos, la evolución de determinadas variables. (P.17)

Por lo tanto se elabora la siguiente pregunta ¿Existen herramientas de evaluación que permitan llevar un seguimiento a los profesionales que trabajan en la fundación? a la cual las profesionales responden: La evaluación de desempeño es la herramienta de evaluación que permite llevar un seguimiento a los profesionales que trabajan en la fundación.

Ahora bien Rodríguez 1999, citado por (Corrales, L & Van del Velde, H. 2007)

Un sistema de monitoreo es un proceso continuo y sistemático que mide el progreso y los cambios causados por la ejecución de un conjunto de actividades en un período de tiempo, con base en indicadores previamente determinados. Es un mecanismo para dar seguimiento a las acciones y comprobar en qué medida se cumplen las metas propuestas. Es una herramienta de la evaluación que no sólo mide ejecuciones: también revisa y da señales de advertencia sobre actividades problemáticas que no funcionan de acuerdo a lo planificado. (P.12)

Seguido a esto se formula la pregunta ¿Conoce algún instrumento específico que dé cuenta del perfil de alguno de los profesionales de la fundación? Las profesionales responden de la siguiente manera: El manual de responsabilidades es el instrumento específico que conocen y da cuenta del perfil del Trabajador Social.

Igualmente Moreno, M. (2011) menciona:

El objetivo de construir sistemas de seguimiento es usar la información sobre el desempeño institucional para tomar decisiones y rendir cuentas. La elaboración de indicadores y la recolección y análisis de los datos son actividades que no tienen sentido en sí mismas, pues de nada sirven si no se las utiliza como insumos para tomar decisiones sobre los distintos aspectos de la marcha institucional... (P.24)

Por otro lado la información dada por las profesionales entrevistadas se cruza con la recolectada a partir de la entrevista que se le realizó a la practicante de Trabajo Social del primer semestre del 2015 de la Fundación Ximena Rico Llano, a la cual respondió:

pues el proceso de evaluar a los profesionales lo conozco porque se le hace es a los empleados y a los practicantes no, los practicantes solamente cumplen con los informes que les piden de la universidad y acá también piden un informe trimestral, pero pues de lo otro no tengo conocimiento porque ya es interno.” y respecto a la última pregunta realizada la practicante responde “sí, conozco el perfil (instrumento) del Trabajador Social, que usted dejó (se refiere al producto de la practicante de Trabajo Social de uniminuto en el 2014) en el área de familia durante su práctica,

aunque creo que este perfil se queda un poco corto a la hora de reunir todas las funciones que los Trabajadores Sociales podemos llegar a desarrollar (Entrevista practicante de Trabajo Social, 12/05/2015)

En concordancia con lo antes mencionado Sotomayor, E. (1999) refiere:

La evaluación llega a ser una experiencia de enseñanza donde la posición de cada grupo involucrado es clarificada y simplificada por la comprensión de los otros. En este sentido la evaluación no tiene como meta delimitar el objeto de evaluación, sino más bien analizar como los diferentes grupos lo perciben. (P.38)

A partir de la recolección de información anterior se halla que las estudiantes en práctica desconocen algunos procesos que la fundación ejecuta y elementos con los que cuenta, como la evaluación de desempeño y el manual de responsabilidades o funciones a lo cual la autora citada previamente hace una invitación a no delimitar el proceso de evaluación, sino a permitir que otros “externos”, puedan mostrar su percepción de la situación.

Entonces desde el Trabajo Social es importante realizar instrumentos de seguimiento y evaluación que les permita conocer de cerca el progreso de un proyecto o la evolución de una propuesta de intervención, permitiendo así identificar las falencias, los aciertos y oportunidades de mejora que surgen a partir de lo construido.

Como lo menciona Sotomayor, E (1999)

Para precisar mejor la evaluación es un instrumento útil, que permite tener una visión concreta de las actividades realizadas, verificar la implementación de metodologías de trabajo, identificar los problemas y en definitiva, mejorar el programa de intervención social comunitaria desarrollado. (P.39)

Al lado de ello, también es importante resaltar que la evaluación no solo se aplica a los proyectos realizados como se mencionó, sino que también se efectúa a las personas, en este caso a los profesionales como lo explica Hintze, S. (2001)

...Por otro lado la evaluación efectuada por “otros” somete a juicio, le atribuye un valor a nuestra producción, pondera experiencias y capacidades y en ese sentido nos confronta con nuestra propia perspectiva sobre lo que somos y lo que hemos realizado. (P.86)

En este sentido se puede plantear que el Trabajador Social se cuestione en su actuar profesional, en las funciones que está llevando a cabo y en la huella que va dejando a su camino, y se inquiete por saber si en verdad si se está logrando diferenciarse de los demás profesionales por su labor y está dando a conocer cada vez más su posición como Trabajador Social o solamente está limitándose a unas funciones impuestas, que no le permiten actuar con libertad, proponer soluciones e intervenir – interactuar con la población de una manera amplia.

Con respecto a esto la autora Nirenberg, O (2013) hace énfasis en que:

La evaluación es una actividad programada de reflexión sobre la acción que ya fue desarrollada, que está en desarrollo o que se propone desarrollar. Esa reflexión se lleva a cabo mediante procedimientos sistemáticos de obtención, procesamiento, análisis e interpretación de información diversa y comparaciones respecto de distintos parámetros. Su finalidad central es emitir juicios valorativos fundamentados y comunicables sobre los procesos, resultados e impactos (previstos o ya obtenidos), y así formular recomendaciones que posibiliten decisiones para la mejora de la acción.

(P.7)

Para concluir se sustenta desde las respuestas obtenidas por las profesionales, específicamente por la practicante de Trabajo Social del primer semestre del 2015, que el instrumento diseñado por la estudiante de Uniminuto , durante su práctica en el año 2014 en la fundación Ximena Rico Llano, no es aplicado aun, pero si es conocido por la practicante actual. Respecto a esto es importante que desde el Trabajo Social se generen propuesta de intervención durante el ejercicio de práctica profesional con el objetivo de realizar un aporte a la agencia de práctica, la cual deberá revisar la pertinencia de este y tomar la decisión de aplicarlo o por ende hacerle recomendaciones a la estudiante para su mejoramiento, esto no solo aportara a su experiencia de práctica, sino en su ejercicio profesional.

<b>HALLAZGOS</b>	<b>RECOMENDACIONES</b>
Si se reconoce que hay unas funciones propias del Trabajador Social, pero algunas de ellas no se ejecutan.	Aplicación eficaz y oportuna de las funciones propias del Trabajador Social  En la fundación.
Si existe un instrumento como producto de la practicante de Trabajo Social uniminuto 2014, reconocido y visto por la practicante actual primer semestre 2015 de la universidad Francisco de Paula Santander programa Trabajo Social	Articular el perfil del manual de funciones existente en la Fundación, con el instrumento diseñado como producto de la prácticaprofesional de Trabajo Social 2014.
Los profesionales y directivas de la fundación “desconocen” los productos	Reconocer y valorar los procesos y los productos de práctica anteriores.

entregados por las estudiantes en práctica.	
Las estudiantes en práctica y la fundación no realizan empalmes de algunos procesos que la fundación ejecuta y elementos con los que cuenta. Como la evaluación de desempeño y el manual de responsabilidades o funciones.	Hacer partícipes a las practicantes de la fundación de los instrumentos existentes dentro de la misma y de los procesos de seguimiento y evaluación que se realizan.
Las estudiantes en práctica de Trabajo Social, poseen un denominador común y es el sentir que su rol dentro de la fundación, no se encuentra definido y que se da prioridad a la intervención psicológica.	Revisar las funciones establecidas para las practicantes de Trabajo social y hacer un seguimiento a la ejecución de estas. Y darle igualmente importancia a la intervención social.

### **Fase 3: Actuar**

#### **Planes Programas o Proyectos**

#### **Proyecto:**

Los instrumentos de seguimiento en el área de la familia.



**Objetivo:**

Evaluar los instrumentos de seguimiento en el área de la familia como estrategias pertinentes en los procesos de acompañamiento del Trabajo Social

**Justificación:**

Este proyecto es de gran importancia porque beneficiará a las profesionales y practicantes de Trabajo Social de la Fundación Ximena Rico Llano desde actividades que permitirán identificar y evaluar tanto los instrumentos de seguimiento como las herramientas de intervención- interacción que se desarrollan en el área de familia, como estrategias y procesos de acompañamiento del Trabajador Social.

Por otra parte este proyecto generará un aporte al campo disciplinar del Trabajador Social, puesto que este implica una relación con el grupo interdisciplinario, lo cual contribuirá a su crecimiento personal y profesional, permitiéndole ampliar o perfeccionar sus técnicas y estrategias utilizadas para la intervención socio familiar.

**Metodología:**

La metodología utilizada para este proyecto parte de la participación de grupos interdisciplinarios, con estrategias de interacción, intervención, donde se permita la identificación y visualización de técnicas e instrumentos de seguimiento que se utilizan

En la Fundación Ximena Rico Llano para los procesos que lleva a cabo el Trabajador Social desde su perfil profesional.

### Cronograma de Actividades y Estrategias

Fecha	Actividad	Objetivo	Responsables	Recursos	Evaluación
1de Julio del 2015	1.Evaluación de grupo interdisciplinario	Desarrollar la evaluación de grupo interdisciplinario	-proceso Gestión Humana -Director del área evaluada	<b>Recurso Humano:</b> profesionales a evaluar <b>Recurso Material</b> Documento que contiene la evaluación, lapicero, <b>Recurso tecnológico</b> computador	
15 de Julio del 2015	2.Evaluación de Encuentros de Familia	Realizar la Evaluación de encuentros de familia	Proceso de atención a las familias (practicantes y	<b>Recurso humano:</b> -expositor -Padres de familia o adultos significativos	

			profesionales de Trabajo Social y psicología)	<b>Recurso material:</b> Documento que contiene la evaluación, lápiz y borrador.	
30 de Julio del 2015	<b>3.</b> Autoevaluación Profesional	Aplicar la autoevaluación profesional	-Director del proceso correspondiente - profesionales evaluados	<b>Recurso humano:</b> profesionales <b>Recurso material:</b> Documento que contiene la evaluación, lápiz y borrador.	
1 de Agosto del 2015	<b>4.</b> devolución comunidad	Realizar devolución a la comunidad	Proceso de atención a las familias (practicantes y profesionales de Trabajo Social y	<b>Recurso humano:</b> profesionales y padres de familia <b>Recurso tecnológico:</b> Video beam y	

			psicología)	computador	
15 de Agosto del 2015	5.Reflexión de Resultados	Reflexionar sobre los resultados obtenidos.	Proceso de atención a las familias(practicantes y profesionales de Trabajo Social y psicología)	<b>Recurso humano:</b> profesionales <b>Recurso tecnológico:</b> Computador y base de datos.	
30 de Agosto del 2015	6.construcción de nuevos Conocimientos	Valorar la construcción de conocimientos.	Proceso de atención a las familias (practicantes y profesionales de Trabajo Social y psicología)	<b>Recurso Material:</b> profesionales	

**Proyecto:**

Herramientas de Interacción-Intervención

**Objetivo:**

Identificar las herramientas de los procesos de interacción y de intervención desde el perfil del Trabajador Social.

**Cronograma de Actividades y Estrategias**

<b>fecha</b>	<b>Actividad</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Responsables</b>	<b>Recursos</b>	<b>Evaluación</b>
1 de Septiembre del 2015	1.actividades de acercamiento con las familias	Ejecutar actividades de acercamiento con las familias	Proceso de atención a las familias (practicantes y profesionales de Trabajo Social y psicología)	<b>Recurso Humano:</b> profesionales y familias <b>Recurso Material</b> Colores, lapiceros , carteleras, material didácticoentre otros <b>Recurso tecnológico</b> Computador y video	

				beam	
15 de Septiembre del 2015	2.Tecnicas utilizadas para el trabajo de interacción	implementar técnicas para el trabajo de interacción	Proceso de atención a las familias (practicantes y profesionales de Trabajo Social y psicología)	<p><b>Recurso Humano:</b> profesionales , familias, niños y niñas</p> <p><b>Recurso Material</b> Colores, lapiceros , carteleras, material didáctico entre otros</p> <p><b>Recurso tecnológico</b> Computador y video beam</p>	
30 de Septiembre del 2015	3.tecnicas de diagnóstico con las familias	Desarrollar técnicasde diagnóstico con las familias	Proceso de atención a las familias (practicantes y profesionales de Trabajo Social y	<p><b>Recurso Humano:</b> profesionales y familias</p> <p><b>Recurso Material</b></p>	

			psicología)	Colores, lapiceros , carteleras, material didáctico entre otros <b>Recurso tecnológico</b> Computador y video beam	
1 de Octubre del 2015	<b>4.</b> planes de intervención	Determinar los planes de intervención	Proceso de atención a las familias (practicantes y profesionales de Trabajo Social y psicología)	<b>Recurso Humano:</b> profesionales <b>Recurso tecnológico</b> Computador	
15 de Octubre del 2015	<b>5.</b> estrategias de intervención	implementar estrategias de intervención	Profesionales en Trabajo Social y psicología	<b>Recurso Humano:</b> profesionales <b>Recurso Material</b> Colores, lapiceros , carteleras, material	

				<p>didáctico entre otros</p> <p><b>Recurso tecnológico</b></p> <p>Computador y video beam</p>	
30 de octubre del 2015	6. herramientas de intervención.	utilizar herramientas de intervención	Profesionales en Trabajo Social y psicología	<p><b>Recurso Humano:</b></p> <p>profesionales y familias</p> <p><b>Recurso Material</b></p> <p>Colores, lapiceros , carteleras, material didáctico entre otros</p> <p><b>Recurso tecnológico</b></p> <p>Computador y video beam</p>	



## **Fase 4: Devolución Creativa**

### **Síntesis**

Juliao, C (2011,Pp. 13-32) Nos dice que:

La praxeología aparece como un esfuerzo hermenéutico que articula las funciones Universitarias de investigación, es un compromiso social -crítico y de formación profesional al interior de un contexto pluridisciplinario, este enfoque sitúa plenamente el quehacer pedagógico en un paradigma práctico, es decir, articula la investigación-acción mirando siempre el contexto. Es el punto de partida y el de llegada generadora de teoría y de acción responsable. (P.13)

Es por esto que aparte de la práctica con comunidad se hace necesario que estas experiencias sean plasmadas y narradas investigativamente para dar cuenta del proceso de ejecución en el que estuvo sometido el profesional en formación.

*A su vez Juliao nos manifiesta que se, incentiva el ejercicio de la práctica (social y profesional), como validación de la teoría, buscando formar ciudadanos socialmente responsables. (P.14)De acuerdo a esto el reto para UNIMINUTO consiste en que, más que lo práctico, pero partiendo de las diversas prácticas (en los programas académicos, en las*

*escuelas y/o centros, en las prácticas sociales o profesionales de campo, etc.), se fortalezca la posibilidad del aprendizaje significativo y socialmente pertinente. Esto significa que, más que concentrarse en lograr mayor eficacia en las acciones, fruto de una razón práctica, lo que realmente también ha hecho, que la Universidad realice su gestión académica, investigativa y de proyección social desde la razón praxeológica que construye saberes a la luz del análisis de la práctica pensada, reflexionada, y no producto de la improvisación o del azar.*Herrera, 2010(Citado por Juliao, C.2011.P14)

Por ende al realizar el Trabajo de grado en modalidad de sistematización con base en la práctica profesional se resalta la interacción social con las familias, con los niños y niñas de 0 a 5 años y especialmente con los profesionales y practicantes del área de familia quienes en esta experiencia fueron objeto de estudio de la estudiantes de trabajo social en formación.

Como trabajadores sociales estamos llamados a identificar los fundamentos de la justicia social basados en equidad y respeto de los seres humanos, reconocer el entorno para así crear estrategias que conllevan a una intervención objetiva y coherente para la comunidad.

Por lo cual el reto del trabajador respecto a su labor es definir su perfil por medio de unas funciones claves que le permitan que su actuar profesional sea mucho más amplio y a la vez logre empoderarse de su quehacer. Además de esto para el Trabajador Social debe de ser importante ir Re contextualizándose con las nuevas problemáticas que surgen y plantear para ellas intervenciones innovadoras como las que se enfocan en las fortalezas del sujeto de intervención, esta consiste en realzar las fortalezas que posee este ser humano, para que tome control de su vida y por lo tanto genere alternativas de solución para sus dificultades.

retomando Juliao, C(2011), nos habla del nuevo Enfoque Práctico y su interés por la relación agente-estructura, como las formas originarias de una teoría de la práctica que intenta explicar la(s) relación(es) que se logra(n) entre la acción humana, por un lado, y cierto ente global que podemos denominar “el sistema”, por el otro. Las cuestiones sobre estas relaciones pueden ir en cualquier dirección (el impacto del sistema en la práctica o viceversa o la interrelación entre ambos). Por eso es inevitable una teoría de la acción humana (sujeto) y una interpretación de las condiciones y resultados de la acción. Dicho de otro modo, es fundamental la comprensión de la relación accidental mediante la cual “el proceso histórico se desdobra en un movimiento recíproco y continuo entre la práctica de la estructura y la estructura de la práctica. (P.30)

Por lo anteriormente plasmado el ser humano es un ser social por naturaleza lo que hace que siempre busque compañía, formas de asociarse con otros seres humanos y formas de cómo lograr mejores resultados en sus relaciones sociales. Este instinto nos lleva a desarrollar formas de vida cada vez más complejas y a la vez a acumular una serie de conocimientos que nos han permitido, poco a poco, ir comprendiendo lo que llamamos realidad; la realidad comprende todo, tanto lo que hay en la naturaleza como lo que está en las mentes de los seres humanos.

de esta manera uno de los objetivos del trabajador social es reforzar las habilidades sociales básicas para hacer frente a oportunidades o a situaciones problemáticas que presente la comunidad en pro del desarrollo social y humano, por esto es importante que se generen experiencias como la práctica social y profesional y posteriormente la sistematización de las mismas; ya que se obtiene un trabajo de campo lleno de vivencias e historias de vidas en este caso con la infancia , familias, profesionales, entre otros y por consiguiente el ejercicio investigativo que visibilicé los aciertos y desaciertos en la ejecución de las mismas; como lo manifiesta Juliao,C.(2011)

El concepto de “desarrollo humano” hace referencia, entonces, no sólo a la satisfacción de necesidades básicas sino también a la evolución personal como un proceso dinámico y participativo, en el que los individuos asumen su responsabilidad frente al bienestar propio y al colectivo. La dimensión sostenible del mismo se evidencia cuando se puede avanzar

en el mejoramiento de las personas sin comprometer la prosperidad de las futuras generaciones. (P.32)

Con base en lo anterior está destinado la labor del trabajador social, ser un agente de cambio y apoyo a la transformación como ser humano y las satisfacciones de las necesidades básicas de los diferentes escenarios donde sea llamado a su intervención.

Frente a los resultados obtenidos de la sistematización se resalta el trabajo investigativo y el retomar la experiencia de práctica profesional con el área de familia de la Fundación Ximena Rico Llano para hacerle seguimiento a la aplicación del instrumento diseñado en el año 2014 como producto de práctica que da cuenta del perfil del Trabajador Social en el área de familia de la fundación, el cual permitió comprobar que el instrumento es conocido por la practicante de Trabajo Social del primer semestre del 2015 , al igual que por la directora del proceso de familia , pero aun no es aplicado , para lo cual surge la recomendación de retomar el producto dejado previamente y fusionarlo con el perfil del Trabajador Social con que la fundación actualmente cuenta.

Respecto a el aprendizaje personal que se obtuvo con la realización de la Investigación es importa de mencionar que fue muy valioso, porque permitió vivir experiencias tanto positivas como negativas y aprender de ello, a luchar por lo que se quiere lograr y a ser persistente, a ver

la investigación desde una mirada más reflexiva y crítica y comprender que aunque en el camino de la investigación se presentan dificultades, el compromiso y carácter hace que estas sean superadas. Y una vez más se siente la satisfacción y la alegría de poder reafirmar que cuando se quiere, se puede y que de la mano de Dios todo es posible.

## Referencia Bibliográfica

Alba Tobon, D. O. (1990). *Perfil del Trabajador Social en Salud ocupacional : Aproximación a partir de la experiencia en el campo de bienestar social laboral*. Medellín.

Belline, N. G. (1980). *Elementos para un Perfil Profesional del Trabajador Social*. Lima- Peru: Elast ediciones.

Botero, J. A. (1993). *El arte como Metodología de Intervención Social en la Población Joven*. Medellín.

Camelo, A., & Cifuentes, R. M. (2006). Aportes para la Fundamentación de la Intervención Profesional en Trabajo Social. *Tendencias y Retos*, 169-187.

Carmona, J. C., & Escobar, J. B. (2009). El Campo de la Intervencion Profesional y los retos de la intervención social. *Revista Colombiana de Trabajo Social*, 45-57.

Clark, M., Sartorius, R., & Bamberger, M. (2004). *Seguimiento y Evaluación: Instrumentos, métodos y enfoques*. Washington: OED ECD.

Corporación Universitaria Minuto de Dios. (2015, prr.2). *uniminuto*. Obtenido de facultad de Ciencias Humanas Sociale:  
[http://www.uniminuto.edu/web/seccionalbello/inicio?p\\_p\\_id=101&p\\_p\\_lifecycle=0&p\\_p\\_state=maximized&p\\_p\\_mode=view&\\_101\\_struts\\_action=%2Fasset\\_publisher%2Fview\\_content&\\_101\\_returnToFullPageURL=%2Fweb%2Fseccionalbello%2Finicio&\\_101\\_assetEntryId=1652314&\\_101\\_t](http://www.uniminuto.edu/web/seccionalbello/inicio?p_p_id=101&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_101_struts_action=%2Fasset_publisher%2Fview_content&_101_returnToFullPageURL=%2Fweb%2Fseccionalbello%2Finicio&_101_assetEntryId=1652314&_101_t)

- Corporación Universitaria Minuto de Dios Seccional Bello. (2014). Convenio de Practicas Universitarias entre prpersonas juridicas. Medellín, Colombia.
- Corrales, L. E., & Velde, H. V. (2007). *Monitoreo, Seguimiento y Evaluación de Proyectos Sociales*. Esteli- Nicaragua: Cicap.
- Cuervo, A. (2010). Pautas De Crianza y Desarrollo Socioafectivo En la Infancia. *Scielo*, prr 3.
- Cury, S. P. (2009). Estudio del Diagnostico social en residencias para personas mayores asistidas en la comunidad de Madrid:diseño de un istrumento de valoración y diagnostico social. *Cuadernos de Trabajo Social*, 201-224.
- Elez, P. d., Martin, V. R., & García, E. M. (2014). Nuevas Tendencias de Intervención en Trabajo Social. *Revista Internacional de Trabajo Social y Bienestar*, 223-228.
- Elez, P. d., Rodriguez, V., García, M., & Garcia, E. (2014). Nuevas Tendencias de Intervención en Trabajo Social. *Revista Internacional de Trabajo Social y Bienestar*, 223-228.
- Exposito, C. B. (S.F). *Rua.ua. es*. Recuperado el 26 de Septiembre de 2014, de [http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/5592/1/ALT\\_12\\_05.pdf](http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/5592/1/ALT_12_05.pdf)
- familia, D. p., calidad, D. P., Humana, D. g., & Psicologa. (4 y 5 de Mayo de 2015). Instrumentode Seguimiento al Perfil del Trabajador Social en el Áreade Familiade la Fundación Ximena Rico Llano en el primer semestre del 2015. (L. A. Villa, Entrevistador)
- Fontaine, E. (1999). *Evaluación Social de Proyectos* . santa Fe de Bogota: Alfaomega.



Fundación Ximena Rico Llano. (S.F). *Fundación Ximena Rico Llano*. Obtenido de Reseña

Historica:

[http://ximenarico.org/site/index.php?option=com\\_content&view=article&id=46&Itemid=27](http://ximenarico.org/site/index.php?option=com_content&view=article&id=46&Itemid=27)

Hintze, S. (2001). La Evaluación de Políticas Sociales como herramienta de gestión. *Foro*, 81-93.

Juliao, C. (2011). *El enfoque praxeológico*. bogota: Corporacion universitaria minuto de dios.

Mora, M., Morena, N., & Ramirez, M. d. (1992). El Perfil Profesional del Trabajador Social. *Ciencias Sociales*, 15-21.

Moreno, M. G. (2011). *Gestión para Resultados en el Desarrollo en Gobiernos Subnacionales*. Bogota: Copyright .

Nirenberg, O. (2013). Evaluación de Intervenciones Sociales Participativas Orientadas a Jóvenes. *Congreso Internacional de Investigadores Sobre Juventud* (págs. 7-20). Buenos Aires: CEADEL.

Olazabal, M., & Piedad Ardila, N. R. (1986). *Ministerio de Agricultura: Sistema de Seguimiento y Evaluación Institucional*. Bogota.

Rojas, J. A. (2002). La Identidad Profesional: Una Categoría de Construcción Colectiva. *Revista Colombiana de Trabajo Social*, 7-19.

Romero, J. A. (1993). *El arte como Metodología de Intervención Social en la Población Joven*. Medellín.

Romero, M. S. (2012). Perfiles profesionales y estrategias de intervenciónen Trabajo Social.

*Tendencias y Retos*, 17(1), 17-26.

Rueda, A. L. (2012). *Sociedad , Intervención Social y Sociología: XI Coloquio Colombiano de*

*Sociología*. Cali, Colombia: S,d.

S, M. C., & M., M. L. (1999). Aproximación a un perfil de la Intervención del Trabajo Social en

los Años Noventa. *Revista Costarricense de Trabajo Social*, 8-9.

Sanchez, M. J. (2007). El Sistema de Autoevaluación de Áreas Profesionales: Instrumento de

Diagnostico y Orientación Profesional. *UNED*, 195-213.

Social, P. T. (12 de Mayo de 2015). Instrumento de Seguimiento al Perfil del Trabajador Social

en el Area de Familia de la Fundación Ximena rico Llano en el primer semestre del 2015.

(L. A. Villa, Entrevistador)

Sotomayor, E. (1999). Evaluación En Trabajo SocialComunitario: Aportes para una Reflexión.

*Perspectivas*, 35-41.

Sulca, R. S. (29 de Febrero de 2012). *Blog Spot*. Recuperado el 26 de Septiembre de 2014, de

<http://paginadericardosoto.blogspot.com/2012/02/el-trabajo-social-y-las-ong.html>

UNICEF. (S.F). *Movilización Social*. Obtenido de

[http://www.unicef.org/spanish/cbsc/index\\_42347.html](http://www.unicef.org/spanish/cbsc/index_42347.html).

Valverde, L. A. (2012). Analisis Cognitivo de tareas: herramienta para la evaluación. *Didac*, 39-

45.



## Anexos

### Estado del Arte

<b>Perfil del Trabajador Social</b>				
<b>Nombre de la investigación</b>	<b>Autor (a)</b>	<b>pregunta o enunciados</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Interpretación</b>
<b>Artículo:</b> Perfiles Profesionales y Estrategias de Intervención en Trabajo Social.	María Sol Romero	Relación perfil profesional – estrategias de intervención en las instituciones públicas.	Identificar como practicas antagónicas, son reveladas en las modalidades de intervención de los Trabajadores Sociales.	“Este artículo reflexiona en torno a la relación perfil profesional- estrategias de intervención en las instituciones públicas, a fin de develar la coexistencia de prácticas antagónicas dentro del colectivo profesional. En este sentido se comprende el carácter heterogéneo del colectivo profesional, y del mismo modo, se reconoce la dimensión política que

				atraviesa la práctica profesional” (Romero, 2012)
<b>Texto:</b> Elementos para un perfil profesional del Trabajador Social	Nimia Gire de Belline	Perfil Profesional de los Asistentes Sociales en Uruguay	Delinear el perfil Profesional real de los Trabajadores Sociales de Montevideo.	“el presente informe es un primer avance del estudio sobre “Perfil Profesional de los Asistentes Sociales en Uruguay, y corresponde a un programa desarrollado en el marco de un estudio del Centro Latinoamericano de Trabajo Social sobre el mismo tema realizado en varios países latinoamericanos” (Belline, 1980)
<b>Tesis:</b> Perfil del Trabajador Social en Salud Ocupacional: Aproximación a partir de la experiencia en el campo de Bienestar	Alba Ledy Tobón Ortega Doris María Ortega Vahos Beatriz Elena Cardona	Caracterización del perfil del Trabajador Social en el área de Salud Ocupacional a partir de su Intervención en el campo del	Conocer a Nivel Teórico y práctico el desempeño del Trabajador Social en el campo del bienestar social Laboral, para caracterizar su perfil en	Esta tesis menciona áreas y funciones dentro de salud Ocupacional en las cuales el Trabajador Social, puede llegar a desempeñarse para definir un perfil Profesional dentro de este campo de acción y a la vez obtener

Social Laboral.	Mejía	Bienestar Social laboral en 30 empresas de la ciudad de Medellín 1990- 1991.	el área de la salud ocupacional Medellín 1990- 1991	funciones propias.(Tobon & Ortega, 1990)
<b>Artículo:</b> Aproximación a un Perfil de la Intervención del Trabajo Social en los años Noventa.	María Cristina Romero María Lorena Molina	Resultados del trabajo investigativo realizado desde la universidad de Costa Rica, titulado “El Trabajo Social en Costa Rica: los cambios en lo social y la formación profesional”.	“Presentar a la comunidad de Trabajadores Sociales parte del producto de un trabajo investigativo realizado desde la universidad de Costa Rica, titulado “El Trabajo Social en Costa Rica: los cambios en lo social y la formación profesional”	“Se presenta en este artículo una aproximación a un perfil profesional de un grupo de trabajadores sociales, sobre todo de instituciones del sector salud gubernamental, basado en dos componentes: rasgos académicos-profesionales de los/as consultados/as, de la Institución y caracterización de los procesos metodológicos según sea la intervención, asistencial, socioeducativa – promocional y terapéutica. Los resultados son el punto de partida para la reflexión en cuanto a la formación de

				Trabajadores Sociales y en cuanto a las necesidades de formación en servicio y la educación continua, así como en relación con la ubicuidad en la toma de decisiones profesionales”(Romero & Molina, 1999)
<b>Artículo:</b> La Identidad Profesional: Una categoría de construcción colectiva.	Juana Arias Rojas	¿Cómo asumir la difícil y desafiante tarea de ser Trabajador Social hoy?	Pensar ontológicamente el hacer historia juntos y plantear algunas cuestiones con relación a la construcción de identidad en estos tiempos de cambio.	“En esta presentación la identidad es entendida como categoría asociada a los conceptos de historicidad, de cotidianidad de práctica social, para finalmente proponer pensar ontológicamente el hacer historia juntos y plantear cuestiones con relación a la construcción de identidad” (Rojas, 2002)
<b>Intervención- Interacción</b>				
<b>Libro:</b> Sociedad,	Ana Lucia Paz Rueda	Intervención Social y	Reflexionar sobre las	“esta ponencia recoge algunas de las

Intervención Social y Sociología.		Responsabilidad Social Empresarial.	dimensiones complejas que tiene el quehacer profesional del científico social en general y del Sociólogo en particular en el terreno igualmente complejo, pero también ambiguo y difuso de lo que hoy denominamos intervención social.	reflexiones adelantadas por el grupo de investigación sobre la intervención Social y responsabilidad social empresarial que hace parte del grupo Nexus, clasificado por Colciencias en categoría A. Está centrada en una reflexión sobre los interventores, las instituciones y sujetos que realizan la intervención y desde esa perspectiva , sobre lo que hacen y dicen sobre lo que hacen” (Rueda, 2012)
<b>Tesis:</b> El arte como Metodología de Intervención Social en la Población Joven.	Juan Álvaro Romero Botero	¿Son las manifestaciones artísticas estrategias que pueden representar una metodología de intervención social en la población joven de la	Establecer el análisis de una metodología de intervención social a partir de las manifestaciones artísticas en la población joven atendida por las diferentes corporaciones	Esta tesis hace una descripción y análisis de experiencias realizadas en las corporaciones Colombianas Surgir en el año 1993, futuro para la niñez en el año de 1994, Teatro popular de Medellín en el año 1995 y el hospital Manuel Uribe Ángel en el año de 1996 en diferentes programas



		ciudad de Medellín?	en la ciudad de Medellín durante los años de 1993- 1996	de trabajo con jóvenes.(Botero, Joven., 1993)
<b>Artículo:</b> El Campo de la Intervención Profesional y los Retos de la Intervención Social.	Juan Carlos Sabogal Carmona Jhon E. Beltrán Escobar	Relaciones entre intervención social e intervención profesional.	Establecer algunas reflexiones en torno a las relaciones existentes entre intervención social e intervención profesional del Trabajo Social.	“Se plantean algunas relaciones entre categorías propias del campo de la intervención social- específicamente de la intervención profesional del Trabajador Social, que son abordadas subsiguientemente con rigurosidad y sin el ánimo de dar por agotadas las mediaciones allí existentes”(Carmona & Escobar, 2009)
<b>Artículo:</b> Aportes para la fundamentación de la Intervención Profesional en Trabajo Social.	Aracely Camelo Rosa María Cifuentes	fundamentación de metodología Integrada en Trabajo Social, desarrollada en la Facultad de Trabajo Social de la Universidad	Identificar aportes teóricos y epistemológicos de las ciencias sociales y el Trabajo Social para la fundamentación de la	“En este artículo compartimos algunos frutos de la construcción conceptual en la investigación fundamentación de metodología Integrada en Trabajo Social, desarrollada en la Facultad de

		de La Salle entre 2004 y 2006	intervención profesional.	Trabajo Social de la Universidad de La Salle entre 2004 y 2006, en la cual buscamos identificar aportes teóricos y epistemológicos de las ciencias sociales y el Trabajo Social para la fundamentación de la intervención profesional. La investigación se ubica en la línea de Construcción Disciplinar y en la sublínea de Metodologías y Métodos de Intervención. Se sustenta en indagaciones previas en la Facultad, en las argumentaciones de diferentes colegas sobre la fundamentación teórica y metodológica del Trabajo Social” (Camelo & Cifuentes, 2006)
<b>Artículo:</b> Nuevas tendencias de Intervención en Trabajo	Pedro de la Paz Elez, Vicenta Rodríguez Martín y Esther	Reflexión sobre la situación actual, nuevas estrategias y ventajas	Realizar una reflexión y análisis sobre la actual situación en la	“El presente trabajo es una reflexión y análisis de las nuevas tendencias en la intervención social como respuesta

Social	Mercado García.	de intervenir desde nuevas perspectivas desde los modelos ya existentes.	intervención profesional y proponer nuevas alternativas en los actuales escenarios profesionales.	ante la situación actual en la que nos encontramos. Este trabajo pretende analizar, criticar y construir ideas dando respuestas más eficaces ante los problemas a los que se está enfrentando la profesión de Trabajo Social y los/las profesionales en su quehacer diario”(Elez, Rodriguez, García, & Garcia, 2014)
<b>Instrumento de Seguimiento</b>				
<b>Artículo:</b> Estudio del diagnóstico social en residencias para personas mayores asistidas en la comunidad de Madrid: diseño de un instrumento de	Silvia Patricia Cury	Memorias de Gestión y Evaluación de servicios sociales, de la Escuela Universitaria de Trabajo Social, de la Universidad Complutense de Madrid, a lo largo del curso	Diseñar un instrumento de valoración de las necesidades sociales de las personas mayores asistidas en las residencias públicas de la comunidad de Madrid, que clasifique	“Este artículo es el resultado de la Investigación, realizada por la autora, en el marco del postgrado en Trabajo Social Comunitario. Se realizó, el estudio de la situación del diagnóstico social, en el ámbito de la atención a las personas mayores en residencias asistidas de la comunidad

valoración y diagnóstico social.		académico 2008-2009	los diferentes diagnósticos utilizados en la actualidad, seleccionando aquellos que demuestren la mayor utilidad, eficacia y rigor y definiendo los correspondientes indicadores para cada categoría diagnóstica establecida.	de Madrid y , en función de sus resultados, se elaboró el diseño de un instrumento de diagnóstico social, para su aplicación en dicho ámbito” (Cury, 2009)
<b>Artículo:</b> El Sistema de Autoevaluación de áreas profesionales: un Instrumento de diagnóstico y orientación profesional.	María José Mudarra Sánchez	Estudio de validación del Sistema de Autoevaluación de Áreas Profesionales, un instrumento útil en el proceso de Diagnóstico y Orientación	Presentar el estudio de validación del sistema de autoevaluación de áreas profesionales, un instrumento único en el proceso de diagnóstico y orientación profesional.	“El objetivo de este artículo es presentar el estudio de validación del Sistema de Autoevaluación de Áreas Profesionales, un instrumento útil en el proceso de Diagnóstico y Orientación Profesional -según el Sistema Educativo y la Clasificación Nacional

		<p>Profesional. Los resultados de diversos análisis estadísticos - Sobre una muestra final de 689 alumnos de Educación Secundaria.</p>		<p>de Ocupaciones vigentes en España- conforme a las últimas formulaciones del modelo RIASEC de Holland sobre el desarrollo de estilos vitales o tipos que reflejan el Proceso de adaptación del individuo a contextos cambiantes. Los resultados de diversos análisis estadísticos - sobre una muestra final de 689 alumnos de Educación Secundaria- indican que poseen características técnicas Adecuadas” (Sanchez, 2007)</p>
--	--	--	--	--

<p><b>Investigación:</b> Gestión para Resultados en el Desarrollo en Gobiernos Subnacionales.</p>	<p>Mauricio García Moreno</p>	<p>Sistemas de seguimiento y evaluación (SyE) de los resultados de la gestión de los gobiernos subnacionales.</p>	<p>Analizar y comprender el enfoque y los principales elementos que deben considerarse para implementar y administrar un sistema de seguimiento y evaluación (SyE), orientado a fortalecer la capacidad de gestión para resultados de los gobiernos subnacionales.</p>	<p>“Este módulo trata sobre los sistemas de seguimiento y evaluación (SyE) de los resultados de la gestión de los gobiernos subnacionales. El seguimiento y la evaluación son piezas clave de la gerencia pública, pues permiten identificar si las estrategias y las acciones que se están realizando se encaminan a alcanzar las metas y objetivos trazados por una institución o gobierno. De esta manera, proporcionan elementos para corregir el rumbo de la gestión a medida que la sociedad cambia” (Moreno, 2011)</p>
<p><b>Libro:</b> Ministerio de Agricultura: Sistema de Seguimiento y Evaluación</p>	<p>Mariano Olazabal Piedad Ardila Nelyda Rodríguez</p>	<p>Aspectos fundamentales para el desarrollo de los sistemas de seguimiento y evaluación y aspectos</p>	<p>Contribuir en el fortalecimiento Institucional, para satisfacer las</p>	<p>“El documento que se presenta constituye una contribución a los esfuerzos que viene realizando el ministerio de agricultura con las</p>

<p>Institucional, conceptos e instrumentos.</p>		<p>a considerar.</p>	<p>necesidades de Seguimiento y evaluación adecuados y oportunos de programas.</p>	<p>entidades adscritas, para fortalecer las tareas de seguimiento y evaluación con miras a lograr una más efectiva conducción de los programas que ellas ejecutan. El documento presenta los aspectos fundamentales para el desarrollo de los sistemas de seguimiento y evaluación y propone los pasos a considerar”(Olazabal, Ardila, &amp; Rodriguez, 1986)</p>
<p><b>Investigación:</b> Monitoreo, Seguimiento y Evaluación de Proyectos Sociales</p>	<p>Leana Espinoza Corrales Herman Van de Velde</p>	<p>¿Hay información oportuna disponible a servicio de un sistema de evaluación?</p>	<p>Reflexionar sobre la construcción de una propuesta de un sistema de evaluación, monitoreo y seguimiento</p>	<p>“Con una profunda reflexión crítica estaremos encaminadas/os a ir construyendo una propuesta de un ‘Sistema (real) de Evaluación, Monitoreo, Seguimiento y Evaluación’ (SEMSE) en el marco de nuestro contexto laboral, a nivel de la institución, de un programa o a nivel</p>

				de un proyecto. En esto consiste el Trabajo de Campo (la propuesta del equipo, acompañada de un informe de proceso personal de cada participante) correspondiente a este curso” (Corrales & Velde, 2007)
<b>Herramienta de Evaluación</b>				
<b>Artículo:</b> La Evaluación de Políticas Sociales como Herramienta de gestión	Susana Hintze	Hipótesis sobre las experiencias de evaluación de programas sociales en la Argentina y sus alternativas futuras.	Plantear hipótesis sobre las experiencias de evaluación de programas sociales.	“en esta exposición planteo algunas hipótesis sobre las experiencias de evaluación de programas sociales en Argentina y sus alternativas futuras. Son hipótesis en el más estricto sentido del término: se basan en mi propia experiencia, en la de colegas argentinos y de América Latina que han trabajado en evaluaciones y en la literatura sobre el tema” (Hintze,



				2001)
<b>Libro:</b> Evaluación Social de Proyectos	Ernesto R. Fontaine	Apuntes sobre cursos ofrecidos acerca de Evaluación Social de proyectos desde 1962-1973	Comparar los beneficios con los costos que los proyectos implican para la sociedad.	“el libro tuvo su origen en Mendoza, Argentina, el año 1966, ocasión en que se produjeron apuntes de clases basados en una grabación efectuada por un grupo de alumnos de la Escuela de Ingeniería de la Universidad J. A. Maza de esa ciudad. Posteriormente fueron corregidos y aumentados para dar paso a la primera edición” (Fontaine, 1999)
<b>Artículo:</b> Evaluación de intervenciones Sociales participativas orientadas a jóvenes	Dra. Olga Nirenberg	Enfoque de evaluación como una instancia de aprendizaje para todos los actores implicados y con orientación a la mejora de la gestión, lejos del tradicional	Expone el enfoque de evaluación como una instancia de aprendizaje para todos los actores implicados y con orientación a la mejora de la gestión, lejos del	Se mencionan los diferentes tipos de evaluación, según quienes intervienen y según los momentos en que se lleva a cabo o los focos con que se realiza. Se alude al parentesco entre evaluación e investigación, sobre todo por el rigor metodológico.

		sentido de control para la sanción.	tradicional sentido de control para la sanción.	Se hace mención a la triangulación como vía para aumentar dicho rigor. Se explica el diseño, mediante la construcción de un modelo evaluativo, donde se determinan las dimensiones, variables e indicadores, las técnicas e instrumentos a aplicar y las preguntas orientadoras que la evaluación debería responder, todo lo cual es posible resumir en una matriz síntesis evaluativa. Se describen sucintamente los pasos del proceso de evaluación y se precisan algunos aspectos éticos que deberán tomarse en cuenta. (Nirenberg, 2013)
<b>Tesis:</b> Evaluación Institucional de la Corporación la Paz y el desarrollo social	Claudia Yolanda Aponte Tovar	Evaluación de la vida Institucional Corpades desde julio de 1998 hasta junio del	Evaluar la estructura Institucional de Corpades y los cambios que ha tenido desde su	Esta tesis evalúa el proceso que ha llevado a cabo la Corporación Corpades desde su creación en 1998, cuando el estado Colombiano firmó

Corpades: proyecto		2004	creación y a su vez evaluar la calidad de los recursos humanos, físicos y financieros con los que cuenta Corpades para desarrollar su misión.	el acuerdo de paz con el grupo de insurgia urbana MIR-COAR y a partir de esto se desmovilizaron más de 180 hombres y mujeres de la ciudad de Medellín, que fueron acogidos en Organizaciones no Gubernamentales como Corpades que busca facilitar la reinserción de sus miembros hasta el año 2004 en el cual se elaboró la investigación.
<b>Artículo:</b> Evaluación en Trabajo Social Comunitario : Aportes para una Reflexión	Eliana Sotomayor	¿En qué medida las evaluaciones de las intervenciones sociales comunitarias en Trabajo Social, permiten dar cuenta de los fenómenos abordados a través de ellas, y respecto de los cuales se proponen	Reflexionar en torno a los aportes que esta propuesta evaluativa hace a la acción comunitaria, especificando sus alcances y limitaciones.	“Para profundizar estas interrogantes asumiremos en primer lugar una definición de intervención comunitaria en Trabajo Social donde especificaremos sus elementos centrales, sus alcances y sus dinámicas internas. En segundo lugar , nos detendremos en el planteamiento de la corriente

		objetivos de cambio?		denominada “ Cuarta Generación de Evaluadores”, representada por los autores Guba y Lincoln (1985), para finalmente reflexionar en torno a los aportes que esta propuesta evaluativa hace a la acción comunitaria, especificando sus alcances y limitaciones” (Sotomayor, 1999)
--	--	----------------------	--	---

### Matriz de Ruta Metodológica

<b>Título</b>	Instrumento de seguimiento al perfil del Trabajador Social en el área de familia de la fundación Ximena Rico Llano en el primer semestre del 2015.					
<b>Autores</b>	Leydi Alexandra Franco Villa					
<b>Objetivo General</b>	Comprobar si el Instrumento de seguimiento al perfil del Trabajador Social es aplicado en el área de familia de la fundación Ximena Rico Llano en el primer semestre del 2015.					
<b>Categoría</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Subcategoría</b>	<b>Técnica</b>	<b>Instrumento</b>	<b>Para que Utiliza la técnica</b>	<b>evidencia</b>
Perfil del Trabajador Social	Reconocer lo oportuno y acertado de la intervención-interacción del Trabajo Social en la Fundación Ximena Rico Llano.	Intervención-interacción	Entrevista semiestructurada  Observación participante	1. ¿Es oportuna la intervención-interacción del Trabajador Social en los procesos de formación en la fundación? ¿Porque?  2. ¿El perfil del Trabajador Social es acorde a las	Para recoger información	5 personas

				<p>necesidades formativas de la población que existe en la fundación? ¿Porque?</p> <p>3. ¿conoce usted algún instrumento que defina del perfil del Trabajador Social dentro de la fundación? ¿Cuál?</p>		
Instrumento de Seguimiento	Realizar un rastreo al instrumento de seguimiento siendo este una herramienta evaluativa del perfil del trabajador Social en el área de familia	Herramienta de evaluación	Entrevista semiestructurada Observación participante	<p>1. ¿Cuáles son los criterios de evaluación para hacerle seguimiento a los profesionales que trabajan en la fundación?</p> <p>2. ¿existen herramientas de evaluación que permitan llevar un seguimiento a los profesionales que trabajan en la fundación?</p>	Para recoger información	5 personas

				3. ¿conoce algún instrumento específico que dé cuenta del perfil de alguno de los profesionales de la fundación?		
--	--	--	--	--	--	--

### Matriz de Descomposición

Título	Respuesta	Categoría	Objetivo General	Objetivos Específicos	Subcategoría	Evidencias	Análisis
Instrumento de seguimiento al perfil del Trabajador Social en el área de familia de la fundación Ximena Rico Llano en el primer semestre del 2015.	<p><b>1.</b> ¿Es oportuna la intervención-interacción del Trabajador Social en los procesos de formación en la fundación? ¿Porque?</p> <p><b>R/</b> Las 5 personas entrevistadas en la fundación Ximena Rico Llano, consideran que la intervención – interacción del Trabajador Social en los procesos de Formación en la Fundación es oportuna en cuanto a la intervención psicosocial, el aporte de su saber a las diferentes problemáticas y temáticas planeadas con la población atendida. Sin embargo una de ellas (practicante)</p>	Perfil del Trabajador Social	Comprobar si el Instrumento de seguimiento al perfil del Trabajador Social es aplicado en el área de familia de la fundación Ximena Rico Llano en el primer semestre del 2015.	Reconocer lo oportuno y acertado de la intervención-interacción del Trabajo Social en la Fundación Ximena Rico Llano	Intervención-interacción	Se evidencia a partir de la entrevista semiestructurada	<p>*Arias Rojas, J. (2002. PP 7-18)</p> <p>* Romero, M. (2012, PP 19-25)</p> <p>* Tobón, Ortega &amp; Cardona. (1990, Pp. 6-44)</p> <p>* Paz Rueda, A. (2012, PP. 326-329)</p>



menciona que el perfil del Trabajador Social no está plenamente identificado y que ha sido relegado.

**2.** ¿El perfil del Trabajador Social es acorde a las necesidades formativas de la población que existe en la fundación? ¿Porque?

**R/** 4 de las personas entrevistadas coinciden en que el perfil del Trabajador Social es acorde a las necesidades formativas de la población que existe en la fundación, ya que fue diseñado de acuerdo a los lineamientos definidos por el programa Buen Comienzo y las necesidades que presenta la población. Una de las personas

\*Elez, Rodríguez & Mercado. (2014, PP. 224-227)

\* Sabogal & Beltrán. (2009, PP. 48-55)

entrevistadas (practicante), considera que es oportuno en cierta medida, debido que hay lineamientos del perfil del Trabajador Social que no se cumplen.

**3.** ¿conoce usted algún instrumento que defina el perfil del Trabajador Social dentro de la fundación?  
¿Cuál?

**R/** 4 de las personas entrevistadas en la Fundación Ximena Rico Llano afirman que conocen algún instrumento que defina el perfil del Trabajador Social dentro de la fundación. Dos de ellas mencionan el manual de responsabilidades, una menciona como instrumento el manual de funciones, y la última

	menciono el perfil de cargos. La 5 persona (practicante) dice conocer el Perfil del Trabajador Social, dejado por la practicante de Trabajador Social en el año 2014.						
Instrumento de seguimiento al perfil del Trabajador Social en el área de familia de la fundación Ximena Rico Llano en el primer semestre del 2015.	<p><b>1.</b> ¿Cuáles son los criterios de evaluación para hacerle seguimiento a los profesionales que trabajan en la fundación?</p> <p><b>R/</b> de las personas entrevistadas 4 conocen Cuáles son los criterios de evaluación para hacerle seguimiento a los profesionales que trabajan en la fundación y mencionan que los criterios de evaluación es por competencias tanto personales como organizacionales. Por el contrario la 5 persona (practicante) entrevistada</p>	Instrumento de seguimiento	Comprobar si el Instrumento de seguimiento al perfil del Trabajador Social es aplicado en el área de familia de la fundación Ximena Rico Llano en el primer semestre del 2015.	Realizar un rastreo al instrumento de seguimiento siendo este una herramienta evaluativa del perfil del trabajador Social en el área de familia	Herramienta de Evaluación	Se evidencia a partir de la entrevista semiestructurada	<p>* Espinoza &amp; Van del Velde. (2007, PP. 10-16)</p> <p>* Olazabal, Ardila &amp; Rodríguez. (1986, PP. 15-20)</p> <p>* García Moreno, M. (2011, PP. 8-10)</p>

no conoce los criterios de esta, ya que esta evaluación se realiza solo a empleados de la Fundación.

**2.** ¿existen herramientas de evaluación que permitan llevar un seguimiento a los profesionales que trabajan en la fundación?

**R/** las 5 personas entrevistadas concuerdan en que la evaluación de desempeño es la herramienta de evaluación que permite llevar un seguimiento a los profesionales que trabajan en la fundación.

**3.** ¿conoce algún instrumento específico que dé cuenta del perfil de alguno de los profesionales de la fundación?

**R/** 4 de las personas entrevistadas

\* Hintze, S.  
(2001, PP.  
83-92)

\*Sotomayor,  
E. (1999, pp  
36-40)

\*Nirenberg,  
O. (2013, PP  
7-12)

refieren que el manual de responsabilidades es el instrumento específico que conocen y da cuenta del perfil del Trabajador Social y la 5 persona (practicante) conoce un constructo del perfil del Trabajador Social que dejo una practicante de Trabajo Social en el año 2014 como Propuesta de Intervención en su Trabajo de Practica.							
--	--	--	--	--	--	--	--

Entrevista



### **Corporación Universitaria Minuto de Dios**

#### **Instrumento de Seguimiento al Perfil del Trabajador Social en el Área de Familia de la Fundación Ximena Rico Llano en el Primer Semestre del 2015.**

- 1. ¿Es oportuna la intervención-interacción del Trabajador Social en los procesos de formación en la fundación? ¿Porque?**

**R/ Directora del Proceso de Gestión Humana:**

“Sí, porque es una persona que nos ayuda en todo lo que tiene que ver, ella va como muy de la mano con el proceso psicosocial, entonces interviene y nos ayuda mucho en toda la problemática que allí se presenta”

**R/ Psicóloga:**

“es oportuna, ya que la intervención de la población atendida requiere de diversos saberes que confluyan para lograr una lectura amplia de las condiciones que se identifican y así emplear estrategias efectivas”

**R/ Directora de Calidad:**

“nosotros creemos que tenemos un proceso muy fuerte que es el de atención a las familias, este proceso pues amerita la intervención psicosocial, yo no diría solo de un Trabajador Social, porque el psicólogo ha sido durante muchos años un apoyo muy importante, pero el tema psicosocial es un tema fundamental en el acompañamiento que la fundación realiza a los niños, a las niñas y a las personas significativas que hoy no son solo las familias cierto, creo que el Trabajador Social nutre o fortalece ese acompañamiento que el psicólogo hace”

**R/ Directora del Proceso de Familia:**

“yo considero que si es oportuna, porque es un campo del conocimiento y una disciplina que tiene unas herramientas específicas y un conocimiento también específico, entonces desde allí se hace mucho más diversa y amplia todo lo que tiene que ver con formación a nuestro personal, entonces ellas como Trabajadoras Sociales realizan aportes que tienen toda la coherencia respecto a las temáticas específicas que se van abordar por ejemplo con nuestro personal y que hemos planteado también dentro de nuestro plan de formación anual a empleados, que este también se va mirando año a año y digamos que con cierta frecuencia también anualmente se va mirando cómo se va cambiando y se va acercando más a las necesidades específicas que hallan dentro de nuestro equipo humano de trabajo”

**R/ Practicante de Trabajo Social:**

“oportunos si son en la medida en que se realicen como deben ser, porque si bien el rol del Trabajador Social esta relegado, y es función del profesional darle el lugar y darle el valor que realmente requiere, en la Fundación el rol del Trabajador Social no está plenamente identificado, a pesar de que hay un constructo , el que usted plenamente dejo y que el proceso de familia debería conocer, pero a nivel general en la fundación deberían tener mayor conocimiento de él como para acceder de pronto al apoyo del profesional como tal, además de ello porque hay procesos que el Trabajador Social debería de llevar a cabo en la fundación y no los lleva a cabo”

**2. ¿El perfil del Trabajador Social es acorde a las necesidades formativas de la población que existe en la fundación? ¿Porque?**

**R/ Directora del Proceso de Gestión Humana:**

“si, si es acorde y es porque es un perfil que se diseñó sobre el lineamiento que fue entregado por el programa Buen Comienzo”

**R/ Psicóloga:**

“considero que el aporte que realiza el Trabajador Social al proceso formativo de las familias contribuye a que ellas conozcan y reconozcan diferentes aspectos que favorecen la mitigación de sus dificultades más allá de los recursos individuales que posean”

**R/ Directora de Calidad:**



“nosotros tenemos un perfil que no es exclusivo para el Trabajador Social, sino que es un perfil que considera el tema psicosocial, incluso hay dos tipos de perfiles; el del líder del proceso y el de los profesionales de apoyo psicosocial, entonces hay lo que hacemos es compartir unas actividades y unas responsabilidades desde el tema del psicólogo y desde el tema del Trabajador Social, en aras de eso ese perfil cumple hoy con los lineamientos definidos por la entidad contratante que en este caso es el programas Buen Comienzo y cumple creo que con las necesidades que nosotros hemos identificado institucionalmente, creo que si se ajusta”

**R/ Directora del Proceso de Familia:**

“si es acorde el perfil, considero que si es acorde porque cuando hablamos de necesidades formativas de las familias o de los diferentes grupos poblacionales con las que estamos involucrados, si considero que sea acorde porque trabaja temas que están a favor de esas necesidades que estamos evidenciando por ejemplo en nuestros grupos poblacionales como familia, que tienen que ver como con temáticas específicas de su área, que tienen que ver con asuntos de dinámica familiar, asuntos de presunta violencia intrafamiliar de activaciones de ruta, entonces son unas temáticas específicas que considero si están inmersas como específicamente en eso”

**R/ Practicante Trabajo Social:**

“si es acorde en cierto punto, porque el perfil del profesional en la fundación, dice que debe de hacer un acompañamiento psicosocial en los niveles de formación, pero en la fundación no se

cumple ese perfil, porque dicen que esa función la debería de llevar más bien el psicólogo y no el Trabajador Social”

**3. ¿conoce usted algún instrumento que defina el perfil del Trabajador Social dentro de la fundación? ¿Cuál?**

**R/ Directora del Proceso de Gestión Humana:**

“si, el manual de responsabilidades”

**R/ Psicóloga:**

“en la fundación existe un manual de funciones que le define a cada empleado las generalidades y particularidades de sus funciones. Desconozco si existe un instrumento específico para definir el perfil del Trabajador Social”

**R/ Directora de Calidad:**

“si el manual de responsabilidades lo que te dije, que no es exclusivo para el Trabajador Social pero considera unas acciones puntuales que serían responsabilidad del Trabajador Social, lo conozco pues porque en mi proceso, soy yo quien que lo documenta”

**R/ Directora del Proceso de Familia:**

“el instrumento que en este momento tenemos validado es el perfil de cargos, para cada uno de los cargos que hay aquí en la fundación se tiene un perfil, que ese perfil digamos que cada año se realimenta con dos asuntos específicos, uno es trabajamos con programas cierto que tienen que ver como con el estado y programas institucionales entonces desde allí hay un asunto contractual

con el cual nosotros debemos de cumplir y ellos nos especifican algunas funciones o cargos específicos o formaciones, entonces por ejemplo el rol del Trabajador Social está allí, entonces nos articulamos acorde a esa relación contractual que tenemos y aparte de eso pues también la idea es que como fundación también tenemos una intencionalidad específica en cada uno de los perfiles, entonces cuando se busca ese Trabajador Social es porque se quiere que se tenga como injerencia en ciertas áreas específicas del conocimiento, entonces se unen esas dos digamos apuestas o necesidades y sobre ese es que se traza el que sería pues en este caso el perfil de cargo del Trabajador Social y de año en año se va mejorando y cualificando mucho más este perfil”

**R/ Practicante Trabajo Social:**

“pues, instrumento no, yo vi el proyecto de construcción de su práctica y estable comunicación con la Trabajadora Social del Jardín, pero yo no he visto instrumentos”

**4. ¿Cuáles son los criterios de evaluación para hacerle seguimiento a los profesionales que trabajan en la fundación?**

**R/ Directora del Proceso de Gestión Humana:**

“El manual de funciones es el instrumento, y los criterios son por competencias

**R/ Psicóloga:**

“se realiza una evaluación de desempeño, que se realiza periódicamente, aunque desconozco los tiempos. En esta se evalúan competencias personales y competencias específicas del cargo.

**R/ Directora de Calidad:**

“el manual de responsabilidades es la base y la evaluación de desempeño. Esa evaluación de desempeño está definida por cargos, por roles y a su vez esta evaluación de desempeño responde de un lado a las competencias organizacionales que están definidos para todos los empleados que estamos en la fundación, pero de otro lado responde de manera específica a esas funciones que cada uno de esos roles tiene. Entonces en el caso del Trabajador Social, conoce desde el inicio de su contrato el manual de responsabilidades con base en ese manual de responsabilidades, el líder del proceso le va haciendo seguimiento y finalmente en la evaluación de desempeño responde por unas competencias organizacionales y unas competencias propias del cargo”

**R/ Directora del Proceso de Familia:**

“más que criterios de evaluación tenemos definidos a nivel organizacional y como fundación, la evaluación de desempeño a cada uno de nuestros colaboradores o trabajadores, lo tenemos definido, entonces la aplicamos dos veces en el año y es donde hacemos seguimiento a lo que son todas sus competencias a nivel organizacional, a nivel de conocimientos, entonces son dos espacios específicos en los cuales hacemos como un pare, evaluamos, realimentamos, cómo va el proceso por lo general es un proceso de coevaluación, donde ambos pueden participar, en esa lógica de mirar que pasa en el propio sujeto que está desarrollando su rol específico de Trabajador Social y que pasa desde el lado organizacional que sería su jefe inmediato, entonces se hace como una conjugación de experiencias y se llegan a unos acuerdos y se generan también unos compromisos de mejora que van hacer atendidos mediante seguimiento y se les va a dar ciertos cierres, para que en otro momento de evaluación que venga se puedan ver otros aspectos pero siempre como en aras de la cualificación”

**R/ Practicante Trabajo Social:**

“pues el proceso de evaluar a los profesionales lo conozco porque se le hace es a los empleados y a los practicantes no, los practicantes solamente cumplen con los informes que les piden de la universidad y acá también piden un informe trimestral, pero pues de lo otro no tengo conocimiento porque ya es interno”

**5. ¿existen herramientas de evaluación que permitan llevar un seguimiento a los profesionales que trabajan en la fundación?**

**R/ Directora del Proceso de Gestión Humana:**

“la evaluación de desempeño, que se hace cada seis meses. En este momento por ejemplo estamos aplicando la correspondiente a este semestre, entonces se la entregamos, ellos la diligencian, tiene dos campitos, uno que hace como una autoevaluación que es la persona en sí, donde yo me evalúo de uno a 3, siendo tres la calificación más alta y siendo 1 la más baja, entonces va, soy altamente competente que es 3, medianamente competente que es 2 y el 1 se me escapa pero es la más baja, entonces que hacemos, uno se las entrega, ellos la diligencian, luego se la entregan al jefe inmediato, el jefe inmediato socializa, porque también hay un campo que ellos evalúan, socializan y ya queda lista la evaluación”

**R/ Psicóloga:**

“la evaluación de desempeño se divide en dos componentes: inicialmente se realiza una valoración de competencias propias del ser en las cuales se le asigna puntuación a cada una dependiendo del grado en el que se cumpla. Posteriormente se realiza la valoración de las competencias específicas del cargo que son evaluadas de la misma manera que las primeras.

Se realiza un promedio de cada una de las competencias, donde según el puntaje, se asigna una valoración general donde se afirma que el empleado es altamente competente, medianamente competente o si hay baja competencia. Esta evaluación de desempeño la aplica el empleado como autoevaluación y contrasta con la evaluación del jefe inmediato”

**R/ Directora de Calidad:**

“el manual de responsabilidades y la evaluación de desempeño, esa evaluación de desempeño tiene al final una ponderación y un espacio para establecer compromisos, de acuerdo a los tiempos que se han fijado para ello deben ser revisados y actualizados por los líderes del proceso, para verificar su cumplimiento”

**R/ Directora del Proceso de Familia:**

“cuando hablamos de evaluación, pues estaríamos hablando netamente de la evaluación de desempeño que es de lo que te acabe de mencionar en la anterior pregunta”

**R/ Practicante Trabajo Social:**

“a los profesionales, se les hace una evaluación, pero se las hacen directamente desde gestión humana”

**6. ¿conoce algún instrumento específico que dé cuenta del perfil de alguno de los profesionales de la fundación?**

**R/ Directora del Proceso de Gestión Humana:**

“El manual de responsabilidades, está el perfil de cada uno de los profesionales por cargo”

**R/ Psicóloga:**

“no tengo conocimiento de la existencia de alguna, aparte del perfil del empleado definido en el manual de funciones”

**R/ Directora de Calidad:**

“si, conozco todos los manuales de responsabilidades y allí están consignados todas las funciones de los empleados”

**R/ Directora del Proceso de Familia:**

“el instrumento que tenemos en este momento es el perfil del cargo, que se fusiona con el manual de funciones, ambos dan respuesta precisamente como a este perfil que se requiere desde la fundación, a parte de este también está un perfil que dejaste cuando realizaste aquí tu proceso práctica, es un perfil al cual he tenido acercamiento en estos últimos días, y es un perfil que considero yo da cuenta de las funciones específicas que hay dentro de nuestro manual de

funciones y dentro del perfil de cargos de un Trabajador Social, donde están incluidas también acciones a nivel individual, a nivel colectivas, entonces digamos que este sería como un elemento agregado, porque a la par se fusiona mucho también como con las funciones que tenemos en este momento acá definidas como fundación”

**R/ Practicante Trabajo Social:**

“si, conozco el perfil del Trabajador Social, que usted dejo en el área de familia durante su práctica, aunque creo que este perfil se queda un poco corto a la hora de reunir todas las funciones que los Trabajadores Sociales podemos llegar a desarrollar”