PROPUESTA ESTRATÉGICA DE CAPACITACION A LOS FACILITADORES DE LA FUNDACIÓN APOYE PARA EL FORTALECIMIENTO DE LOS PROCESOS EDUCATIVOS EN FORMACIÓN HUMANA, CON EL FIN DE EVITAR LA DESERCIÓN DE LA POBLACION BENEFICIADA

PROPUESTA ESTRATÉGICA DE CAPACITACION A LOS FACILITADORES DE LA FUNDACIÓN APOYE PARA EL FORTALECIMIENTO DE LOS PROCESOS EDUCATIVOS EN FORMACIÓN HUMANA, CON EL FIN DE EVITAR LA DESERCIÓN DE LA POBLACION BENEFICIADA

LEIDY CASTAÑO ARISTIZÁBAL

LUISA FERNANDA CASTAÑO GIL

CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA CIEDU

PROGRAMA ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EDUCATIVA CON ÉNFASIS EN GESTIÓN DE PROYECTOS

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES

FACULTAD DE EDUCACIÓN

MEDELLÍN – ANTIOQUIA

2012

PROPUESTA ESTRATÉGICA DE CAPACITACION A LOS FACILITADORES DE LA FUNDACIÓN APOYE PARA EL FORTALECIMIENTO DE LOS PROCESOS EDUCATIVOS EN FORMACIÓN HUMANA, CON EL FIN DE EVITAR LA DESERCIÓN DE LA POBLACION BENEFICIADA

CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA
CIEDU

PROGRAMA ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EDUCATIVA CON ÉNFASIS EN GESTIÓN DE PROYECTOS

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES

FACULTAD DE EDUCACIÓN

MEDELLÍN – ANTIOQUIA
2012

NOTA ACEPTACION

_____

_____

_____

_____

_____

Presidente del Jurado

_____

Jurado

_____

Jurado

_____

Asesor

Medellín, 13 de Abril de 2012

Agradecemos a nuestras familias por la paciencia y el apoyo a lo largo de este proceso, también a los docentes y directivas de la Universidad Católica de Manizales, por los elementos brindados, para lograr este producto.

Dedicamos este esfuerzo al personal docente y administrativo de la Fundación Apoye, por su entrega y disposición para facilitar el desarrollo del presente trabajo.

TABLA DE CONTENIDO

Pág.

1. IDENTIFICACION DE LA ORGANIZACIÓN 15

2. DESCRIPCION GENERAL 21

3. ANTECEDENTES 22

4. ANALISIS SITUACIONAL 26

5. DESCRIPCION DEL PROBLEMA 29

6. JUSTIFICACION 33

7. OBJETIVOS 35

7.1. OBEJTIVO GENERAL 35

7.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS 35

8. MARCO DE REFERENCIA 36

8.1. MARCO CONCEPTUAL 36

8.2. MARCO TEORICO 39

8.3. MARCO LEGAL 51

8.4. MARCO CONTEXTUAL 56

8.5. MARCO LOGICO PROYECTO GENERAL 79

8.6. MARCO LOGICO POR PROYECTO 1:
HERRAMIENTAS INTERPRETATIVAS DE LA JUVENTUD 81

8.7. MARCO LOGICO POR PROYECTO 2:
COMUNICACIÓN ASERTIVA 83

9. CRONOGRAMA GENERAL 86

10. PRESUPUESTO GENERAL 88

11. ANALISIS PRESUPUESTAL 89

12. CONCLUSIONES 90

BIBLIOGRAFÍA 91

CYBERGRAFIA 93

ANEXOS 94

TABLA DE ANEXOS

Pág.

ANEXOS 1: CRONOGRAMA..... 94

ANEXOS 2: FORMATO APLICACIÓN DE ENTREVISTA..... 96

ANEXOS 3: FORMATO DIAGNOSTICO DRP..... 97

RESUMEN ANALITICO DE ESTUDIO

Tipo de documento:	Trabajo de grado.	
Tipo de Imprenta:	Computador	
Nivel de circulación:	Restringido	
Acceso al documento:	Biblioteca Universidad Católica	
Biblioteca:	Biblioteca Universidad Católica	
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Manizales	
DISCIPLINA O AREA DE CONOCIMIENTO:	Gerencia Educativa	
TITULO:	Propuesta estratégica para el fortalecimiento de los procesos educativos en formación humana en la Fundación Apoye, con el fin de evitar la deserción en la población beneficiada	
LINEA DE ESTUDIO SEGÚN CATEGORÍAS DEL MACROPROYECTO:	Educativo: Formación y Educación	
PALABRAS CLAVES:	Capacitación Formación humana Comunicación Asertiva Intervención Juventud Facilitador Proyecto	Fundación Integralidad Conocimiento Propuesta Estrategia Mejoramiento Fortalecimiento Población

DESCRIPCIÓN DEL ESTUDIO:	Es un estudio analítico y descriptivo con la idea de mejorar de los procesos formativos de la Fundación Apoye y con el fin de generar una propuesta estratégica de fortalecimiento en los Facilitadores de dicha Institución.
CONTENIDO DEL DOCUMENTO:	Presentación general de la Fundación Proyecto de intervención
METODOLOGÍA:	Construcción colectiva y dialogo de saberes
METODO:	Individual y grupal
TECNICAS:	Entrevista, Diagnóstico (DRP), Observación Participante y NO Participante
OBJETIVO GENERAL:	Diseñar una propuesta estratégica de capacitación a los facilitadores (as) de la Fundación Apoye, en herramientas metodológicas para la intervención con la población beneficiadas, permitiendo un mejoramiento y fortalecimiento de los procesos pedagógicos institucionales, con la finalidad de que se evite la deserción.
OBJETIVOS ESPECIFICOS:	Dotar de herramientas interpretativas acerca del tema de juventud y comunicación asertiva a los facilitadores (as) de la Fundación Apoye a través de un proceso de Capacitación dirigido por asesores externos durante 4 meses, con la finalidad de que las intervenciones sean de mayor impacto y acordes a la población beneficiada. Capacitar a los facilitadores (as) de la Fundación Apoye en temas relacionados con la comunicación asertiva y la formación humana para el buen desarrollo de sus intervenciones grupales.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	Análisis situacional de la organización Diagnóstico de Necesidades Elaboración del plan de capacitación Modalidades para impartir capacitación Seguimiento a las capacitaciones Control y monitoreo del proceso Evaluación (antes, durante y después)
PROCESOS INSTITUCIO - NALES	Formación humana Orientación ocupacional Apoyo al emprendimiento y Capacitación
CATEGORIAS TEORICAS	Capacitación Formación humana Comunicación asertiva Juventud Facilitador
FUNDAMENTOS TEORICOS	Marco teórico Marco Legal Marco Contextual
INDICADORES	Cumplimiento Eficiencia Gestión
LINEA ESTRATEGICA	Plan Operativo Plan Táctico Alianzas y convenios
	Papelería Materiales y suministros

PRESUPUESTO	Administración Arrendamiento y mantenimiento de equipos de cómputo Servicios públicos Promoción del programa Nomina
ANALISIS PRESUPUESTAL	Recursos financieros disponibles Valor del Proyecto por Mes y Periodo Presupuesto Anual

INTRODUCCIÓN

Este trabajo, que se ha denominado: ***"PROPUESTA ESTRATÉGICA DE CAPACITACION A LOS FACILITADORES DE LA FUNDACIÓN APOYE PARA EL FORTALECIMIENTO DE LOS PROCESOS EDUCATIVOS EN FORMACIÓN HUMANA, CON EL FIN DE EVITAR LA DESERCIÓN DE LA POBLACION BENEFICIADA*"**

En dicho trabajo se encontrará, en primer lugar, la presentación e identificación general de la Fundación Apoye, como forma de exponer los principales hechos de la Institución. En segundo lugar, la propuesta estratégica de formación que abarca la descripción general, antecedentes, análisis situacional, descripción del problema, justificación, objetivos, tanto general como específicos, marco de referencia, compuesto por: Marco teórico, legal, conceptual y contextual.

Acto seguido, se podrá encontrar el Diseño de los dos Proyectos de intervención: El primero es de Herramientas Interpretativas de la Juventud y el segundo de comunicación asertiva, con sus debidos formatos y anexos correspondientes. Para finalizar esta orientación introductoria, se hallara el marco lógico general, el cronograma de actividades, los costos de financiación, conclusiones y la bibliografía trabajada.

En otro sentido, la presente propuesta lo que busca es abrir espacios de reflexión, compromiso y evaluación en todos los procesos formativos desarrollados en la institución, con el fin de que quienes hagan parte del equipo de la Fundación, sean personas altamente cualificadas en lo conceptual, actitudinal y humano, para coadyuvar al mejoramiento y fortalecimiento de los asuntos formativos de la Fundación Apoye, y por esta vía incidir directamente en la disminución de sus porcentajes de deserción.

1. IDENTIFICACION DE LA ORGANIZACIÓN

La Fundación APOYE, está ubicada en la Carrera. 50ª N° 63 – 16 del Barrio Prado Centro de Medellín. Este barrio es uno de los más emblemáticos de la ciudad, localizado en la comuna Centro – Oriental y rodeado de los barrios La Candelaria, Buenos Aires y Villa Hermosa.

La sede en la cual funciona, es un edificio antiguo, dado en comodato por la Arquidiócesis de Medellín. En este lugar funciona toda la parte administrativa de la organización, pero los procesos de intervención con la comunidad, los llevan a cabo directamente en el sector donde habitan las personas, con las que se desarrollan los procesos formativos.

La Fundación Apoye, nace en el año 2003, como una iniciativa del Arzobispo de Medellín, Monseñor Alberto Giraldo Jaramillo, quien en su preocupación por las dificultades que afrontaban para aquella época, específicamente los jóvenes vulnerables de la ciudad, decidió crear una entidad que a través de la formación humana, realizará intervenciones que pudieran mitigar el impacto de la violencia y modificar las estructuras del pensamiento de los jóvenes.

Es una organización sin ánimo de lucro, que contribuye a la reconciliación de las comunidades afectadas por la violencia y el desempleo, a través de la Formación humano – cristiana y técnica para la inserción laboral, con miras al mejoramiento de la calidad de vida y de la convivencia pacífica de la comunidad.

Como entidad de la Arquidiócesis de Medellín, busca contribuir en la integración de las personas y la comunidad en el mundo del trabajo, acompañando a las personas y a las empresas, a través de la formación en valores y la generación de confianza al servicio de la reconciliación y el desarrollo.

Para lograr lo anteriormente mencionado, se crean alianzas con instituciones públicas y privadas, apoyan iniciativas empresariales de origen comunitario, establecen un puente entre los beneficiados y el sector productivo formal, propiciando así, el desarrollo integral.

- **La Fundación tiene por objeto el desarrollo de las siguientes actividades:**

- Establecer un puente desde la iglesia entre el sector económico - productivo y los sectores populares sin oportunidades, con el fin de facilitar la reconciliación con justicia social.
- Lograr para sus beneficiados la plena realización humana y procurarles altos niveles de bienestar, seguridad y progreso posibles, dentro de un marco comunitario, con criterios de: esfuerzo propio, ayuda mutua, solidaridad, responsabilidad conjunta, igualdad social, beneficio a la comunidad, aplicación de los valores cívicos y empresariales.
- Sensibilizar al sector empresarial para que se comprometa con la generación de empleo, formación y desarrollo de los sectores menos favorecidos.
- Lograr la confianza de los gremios hacia los sectores populares para direccionar parte del trabajo productivo de las empresas hacia ellos.

- **Todo lo anterior lo logra a través del desarrollo de dos procesos:**

FORMACIÓN HUMANA: Tiene una intensidad de 80 horas, durante las cuales trabajan con grupos de jóvenes, en situación de vulnerabilidad, temas tales como: autoestima, manejo responsable de la sexualidad, farmacodependencia, manejo del estrés y la depresión, proyecto de vida, familia y resolución de conflictos, entre otros. Cada uno de los cuales es trabajado por las facilitadoras, a lo largo de 4 u 8 horas, dependiendo del nivel de complejidad.

ORIENTACIÓN OCUPACIONAL: Consiste en brindar a los beneficiarios herramientas que les permitan afrontar de manera exitosa todo lo concerniente a un proceso de selección. Además, se busca empoderarlos, para desarrollar en ellos capacidad de autogestión para el empleo y habilidades para vincularse al medio laboral.

APOYO AL EMPRENDIMIENTO: Acompañamiento en el desarrollo y fortalecimiento de ideas de negocio o unidades productivas que ya estén en marcha.

CAPACITACIÓN: En asocio con otras entidades de educación superior, se ofrece capacitación técnica o tecnológica a los beneficiados, con el fin de cualificar sus perfiles laborales. La finalidad de la fundación es el empleo a través de convenios educativos inter empresariales con organizaciones que se han comprometido con los procesos manejados por la Fundación. Algunas de las empresas son: Sena, Manpower y Comfama.

Desde sus inicios, la Fundación Apoye, ha venido consolidando su plan de formación, cuya intención ha estado enfocada hacia la creación de espacios de socialización, donde cada persona pueda re-significar su existencia, esto es, devolver la razón que tiene como ser humano: alguien que comparte, expresa y siente alegrías, emociones, tristezas. Un espacio donde la integralidad del perdón y la reconciliación, no sea un discurso momentáneo, sino una pedagogía que permita fortalecer y reparar todos aquellos vínculos personales, familiares y sociales que enriquecen el transcurso de la vida.

Desde el año 2003, La fundación Apoye le ha apostado a un conjunto de acciones pedagógicas que le han dado resultados positivos, otorgándole la satisfacción de generar procesos de acompañamiento que transforman vidas y que establecen nuevos mecanismos

para solucionar las diferencias, las mismas que interpretan la realidad desde otros puntos de vista y con otro tipo de significado.

En sus comienzos, la Fundación Apoye trabajó con una metodología experiencial, que como su nombre lo indica, parte de ese trasegar de la vida que el ser humano construye en su diario acontecer, es decir, toma como presupuesto de trabajo su experiencia, sus aciertos y desaciertos, para observarlos desde una perspectiva que permita elaborar una reflexión intra-personal, donde pueda encontrar aquellos factores que son necesarios de modificar y, a partir de allí, convertir aquellas actitudes y aptitudes que le han impedido disponerse para la convivencia.

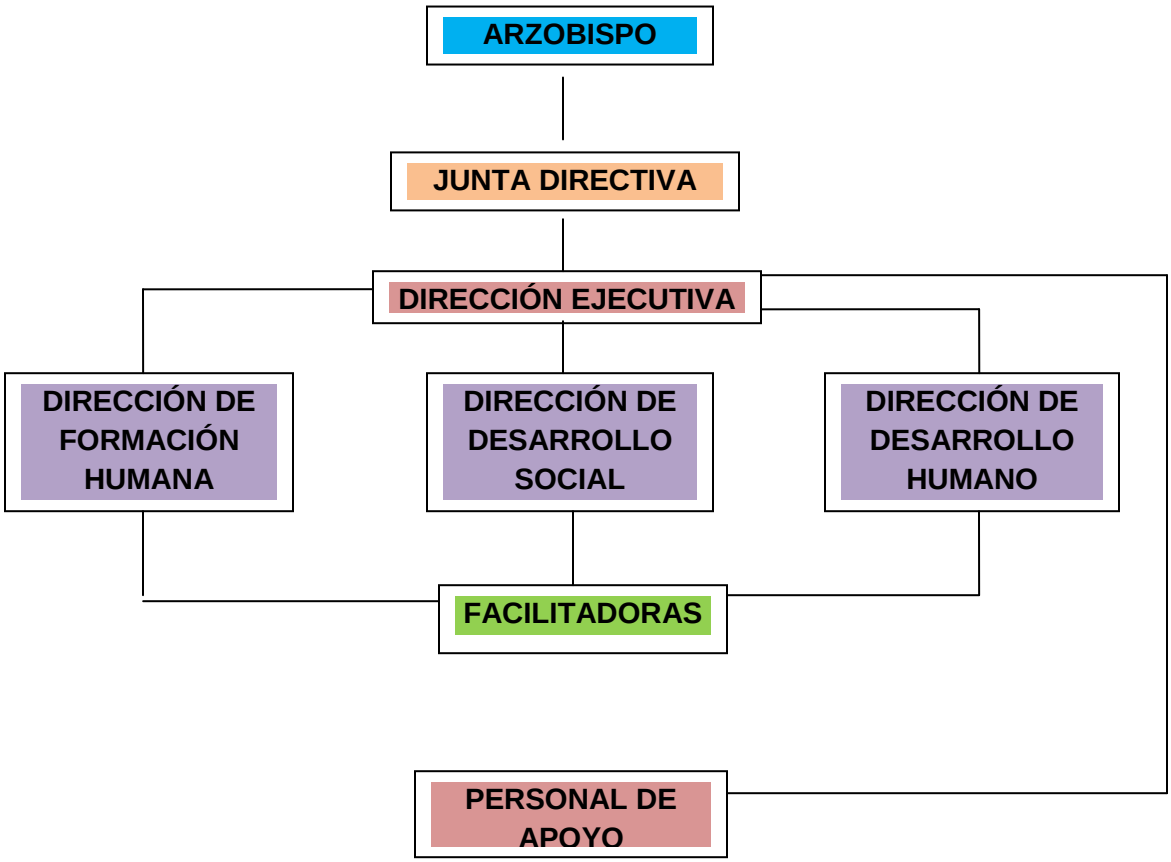
En el año 2009, gracias a un proceso de sistematización, llevado a cabo en el marco de un proyecto de formación humana y apoyo al emprendimiento, se encuentra como resultado, que es importante modificar la metodología anterior gracias al análisis efectuado y se considera que la manera más pertinente de desarrollar los procesos, es a través del Taller Pedagógico, el cual se centra en la formación, el desarrollo del ser y el perfeccionamiento de hábitos, habilidades y capacidades, basándose en la participación del ser en situaciones reales y concretas para su aprendizaje.

Gracias a las metodologías antes mencionadas, la Fundación Apoye ha logrado formar más de 4000 beneficiados, en diferentes sectores de la ciudad de Medellín y algunos Municipios del Departamento de Antioquia.

Como resultado de este proceso (gracias a los procesos de monitoreo, seguimiento y evaluación), se ha ido evidenciando que a pesar de que la metodología ha permitido obtener muy buenos logros frente a las población intervenida, hace falta continuar brindando herramientas a las facilitadoras y facilitadores, para que se logren efectuar procesos de mayor impacto en los beneficiados.

Debido a lo anterior, la Fundación Apoye se ve abocada a llevar a cabo una revisión minuciosa y rigurosa, sobre todo su proceso de intervención y sobre la metodología implementada por sus equipos de trabajo.

- **La fundación está conformada de la siguiente forma:**



- El Arzobispo, es el Fundador y Presidente de la Junta Directiva.
- La Junta Directiva, es un órgano consultor y decisorio que analiza y define los rumbos de la entidad.

- El Director Ejecutivo, es el Representante Legal de la Fundación. Es quien facilita la comunicación entre el equipo de trabajo y la junta.

  La Dirección de Formación Humana es la encargada de diseñar los currículos, los talleres y los lineamientos de intervención.

- La Dirección de Desarrollo Social, es quien establece los contactos con las comunidades a intervenir y con las entidades con las cuales se establecen alianzas de trabajo.

- La Dirección de Desarrollo Humano, genera procesos de orientación ocupacional y vinculación laboral para los beneficiarios.

- Los Facilitadores, son un equipo de profesionales del área social, encargados de desarrollar los procesos formativos.

- El Personal de Apoyo lo constituyen la Auxiliar Contable, la Secretaria y el Personal de Servicios Generales, quienes de manera transversal, apoyan y facilitan todos los procesos de la fundación.

2. DESCRIPCION GENERAL

Se considera pertinente, orientar procesos de capacitación, referentes a los temas de formación y desarrollo humano, con el equipo de facilitadoras y facilitadores de la Fundación Apoye, debido a que la población con la cual se interviene (jóvenes), están permanentemente en proceso de cambio y evolución, lo cual se convierte en un reto permanente para los formadores, en la medida en que lo recursos, estrategias y metodologías se agotan constantemente.

Por lo anterior, se ha pensado en diseñar dos programas de capacitación, en nuevos conceptos y estrategias, que permitan al equipo, proveerse de herramientas que posibiliten desarrollar procesos eficientes y pertinentes a la población con la cual se está trabajando a partir de la intervención profesional.

Al mismo tiempo, que permita a la Fundación Apoye, mejorar los procesos pedagógicos y formativos que desarrolla, de tal manera, que cada vez más, se cuente con una plataforma de trabajo de alta calidad, repercutiendo de esta manera estratégica en otras instituciones a través de la gestión de servicios, el intercambio de experiencias y el reconocimiento en el medio social.

Para finalizar, una descripción general de esta propuesta es la reflexión acerca de los programas que en la actualidad está ejecutando la Fundación Apoye y cómo se pueden mejorar a través de una propuesta estratégica que le permita a la misma Institución, establecer correctivos y avanzar en aspectos tan importantes como la calidad, el impacto, la pertinencia y la eficiencia.

3. ANTECEDENTES

Los nuevos escenarios globales inciden directamente en todas las organizaciones sociales y las obligan a emprender rápidas transformaciones. La educación no es ajena a este fenómeno y, por esta razón, el sistema educativo enfrenta importantes desafíos para dar respuestas oportunas y pertinentes a las nuevas necesidades de formación de los ciudadanos para el siglo XXI.

Este reto fue ampliamente reconocido durante los debates realizados por las mesas de trabajo y las deliberaciones de la asamblea del Plan Nacional Decenal de Educación 2006-2016. De allí resultaron cinco líneas de acción en el campo de la gestión:

1. El fortalecimiento de la gestión y el liderazgo del sistema educativo.
2. El fortalecimiento de la articulación intra e intersectorial en los ámbitos nacional, departamental, municipal e institucional.
3. El fortalecimiento de la efectividad y la transparencia del sistema educativo.
4. La implementación de mecanismos adecuados de inducción, selección, formación y evaluación del desempeño de los responsables de la educación.
5. El desarrollo de una cultura de evaluación para conocer, realizar y controlar la gestión del sector y de las instituciones educativas. En síntesis: liderazgo, gestión y transparencia, tal como se explica en este número de Revolución Educativa Al Tablero[1]

En consonancia con estos lineamientos, la política de mejoramiento impulsada por el Ministerio de Educación Nacional se basa en la consolidación de un sistema de aseguramiento de la calidad orientado a que la población tenga más y mejores

[1] Ministerio de la educación nacional. Al tablero Nº 42. Bogotá 2011.

oportunidades educativas; al desarrollo de competencias básicas y ciudadanas; y a la consolidación de la descentralización y la autonomía institucional mediante el fortalecimiento de la gestión de los establecimientos educativos y de la administración de las secretarías de educación.

La gestión educativa está conformada por un conjunto de procesos organizados que permiten que una institución logre sus objetivos y metas. Una gestión apropiada pasa por momentos de diagnóstico, planeación, ejecución, seguimiento y evaluación que se nutren entre sí y conducen a la obtención de los resultados definidos por los equipos directivos.

Una buena gestión es la clave para que lo que haga cada integrante de una institución tenga sentido y pertinencia dentro de un proyecto que es de todos. En otras palabras, es fundamental lograr que todos "remen hacia el mismo lado" para lograr lo que se quiere, y mejorar permanentemente.

De esta manera, el establecimiento educativo, la organización no gubernamental, entre otros, que lideran procesos de formación, son espacios donde ocurren los procesos de enseñanza, aprendizaje y la convivencia entre los diferentes actores. Para la población beneficiada, es también un lugar en el que, además de aprender y desarrollar sus competencias, se construyen relaciones de amistad, afecto y se fortalecen la construcción de sus estructuras éticas, emocionales, cognitivas y sus formas de comportamiento[2].

Se podría decir que en contexto regional y local se dan situaciones que se enriquecen con la cotidianidad de las experiencias que se comparten, en tanto son aspectos cambiantes que necesitan de un permanente monitoreo y contextualización con diferentes áreas que son esenciales para su funcionamiento, siendo ellas: la familia, la escuela, la comunidad, los vecinos, el facilitador y el docente. Dicho de otra manera, es importante comprender que nuestra Sociedad y nuestros pueblos han pasado por etapas de violencia familiar,

[2] PEÑA, Margarita. Tendencias internacionales en evaluación de la calidad de la educación. En: Hacia una Cultura de la Evaluación. Memorias del Tercer Foro Educativo Distrital. Santafé de Bogotá, julio de 1999. p.

desempleo, problemáticas sociales como la drogadicción, el alcoholismo, robo y muerte. Entre los principales factores que influyen en la calidad de la educación se destacan los siguientes[3]:

- Bajos niveles socio, económicos y culturales.
- Inexistencia de una Política Educativa de Estado.
- Reformas Educativas inconclusas.
- Insuficiente asignación presupuestal.
- Falta de un coherente sistema de capacitación actualización y perfeccionamiento profesional del docente o facilitador
- Sistemas pedagógicos tradicionales.
- Medios de comunicación y su influencia en la educación propuesta.

Todo lo anteriormente mencionado, se expone para comprender que nuestros sistemas de educación, formación y capacitación son inherentes a la vida misma del sujeto en toda su integralidad y que desde allí es que se deben generar los procesos de acompañamiento de facilitadores, docentes o maestros, porque es más importante formar en lo humano y luego aprender lo técnico, situación esta que ha sido discutida en diferentes escenarios de carácter nacional.

Las instituciones educativas y sociales que adelantan procesos intencionales de mejoramiento comparten una serie de características que permiten la obtención de los resultados que se proponen, siendo estos: Saben hacia dónde van, establecen claramente los principios y fundamentos que orientan su quehacer.

[3] Tomado de la fuente: http://calidadeducacional.blogspot.com/2008/04/principales-problemas-que-inciden-en-la.html, 19 de Marzo de 2012; Medellín, Colombia. [En línea]

Estos principios se concretan en la misión, la visión y los valores institucionales, los cuales son la base para la definición de los objetivos y la estrategia pedagógica[4].

[4] La Ley 715 de 2001 dejó en cabeza del rector la responsabilidad de "formular planes anuales de acción y mejoramiento de calidad, y dirigir su ejecución" (artículo 10, numeral 10.4).

4. ANALISIS SITUACIONAL

Debido a la premura del tiempo, para la Fundación es urgente modificar sus procedimientos a favor del cumplimiento de metas y se ha pensado en llevar a cabo un Diagnóstico Rápido Participativo (DRP).

El DRP surge en los años 80 como una derivación de la Investigación Acción Participativa (IAP) y tiene su origen en los planteamientos críticos a los modelos de desarrollo de la década de los 70.

- **Las características del DRP se pueden sintetizar de forma esquemática en:**

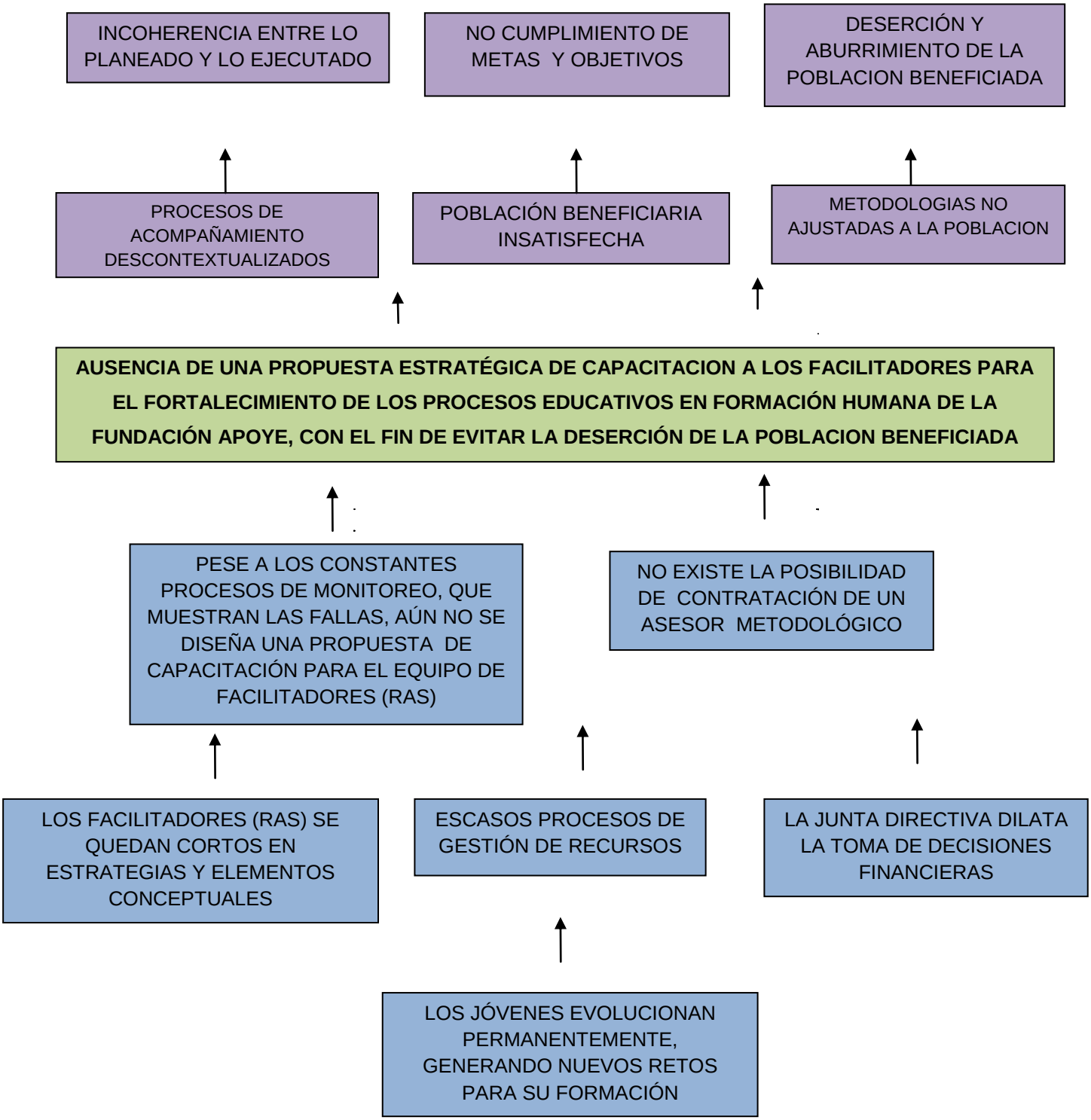
- Asume el conocimiento que tiene la población como punto de partida.
- Es un proceso de aprendizaje mutuo entre los investigadores externos y la población.
- Es un método semi-estructurado y flexible.
- Facilita el trabajo de equipos multidisciplinares.
- La garantía del resultado depende de la capacidad para utilizar adecuadamente los instrumentos en que se basa.
- El empleo del DRP tiene su punto álgido en la aplicación de un conjunto de técnicas de obtención de información que se basan en la entrevista semi-estructurada, la interacción de grupos, la triangulación de la información, la observación participante y no participante, la interpretación hermenéutica y sobre todo, en la visualización conjunta de la información.

Para el desarrollo de este diagnóstico, se preparó una reunión con el equipo de trabajo de la Fundación (directivas, facilitadores (as) y empleados), se trabajo con base en fichas bibliográficas selogro establecer la siguiente Matriz de Vester:

PROBLEMAS	PCPMEFNDPC	JDDTDF	FQCEEC	EPGR	JEPGNRF	APCFFPFHED	ACTIVOS
Pese a los constantes procesos de monitoreo, que evidencian las fallas, aún no se diseña una propuesta de capacitación.	0	0	2	0	1	3	6
La junta directiva dilata la toma de decisiones financieras.	0	0	1	0	1	2	4
Los facilitadores se quedan cortos en estrategias y elementos conceptuales.	3	0	0	2	3	3	11
Escasos procesos de gestión de recursos	0	0	2	0	1	1	4
Los jóvenes evolucionan permanentemente, generando nuevos retos para su formación.	1	1	3	1	0	3	9
Ausencia de propuesta de capacitación a los facilitadores para el fortalecimiento de los procesos de formación humana, para evitar la deserción.	3	2	3	1	3	0	12
PASIVOS	7	3	11	4	9	12	

PASIVOS	12												APCFFPFHED
	11											FQCEEC	
	10												
	9									JEPGNRF			
	8												
	7						PCPMEFNDPC						
	6												
	5												
	4				EPGR								
	3				JDDTDF								
	2												
	1												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

Como resultado, del ejercicio anterior, pudimos identificar las problemáticas principales, a través de la estrategia del árbol de problemas:



5. DESCRIPCION DEL PROBLEMA

La Fundación Apoye es una institución netamente social que se caracteriza por el trabajo con las comunidades más necesitadas de los diferentes barrios del Municipio de Medellín y algunos municipios aledaños. De esta manera, el proceso de convocatoria para los procesos formativos es el siguiente:

1. Un funcionario de la Fundación Apoye llega a un Barrio X de Medellín y a través de la iglesia, Juntas de Acción Comunal y Líderes Comunitarios, entre otros, convocan población entre los 17 y 45 años que deseen capacitarse por medio de los facilitadores.

2. Se inicia una etapa de inscripción y se procede a dar cumplimiento a la formación en temas como proyecto de vida, humanidades, orientación ocupacional y trabajo en equipo.

3. Se realizan algunos convenios con otras entidades para la gestión de empleo u otras capacitaciones complementarias.

A partir de este proceso antes mencionado, se han detectado algunas fallas metodológicas y de intervención profesional de los facilitadores que acompañan dichas capacitaciones y que se evidenciaron en la aplicación de un DRP (Diagnostico Rápido Participativo), donde participaron facilitadores, población beneficiada y algunos Administrativos de la Fundación Apoye. A continuación se exponen los principales puntos del mismo en un cuadro resumen:

Fortalezas de la Capacitación	Debilidades de la Capacitación
Se aprende algo	Aburrimiento y pereza de asistir
La pasamos bien con los compañeros	No innovan la forma de transmitir el conocimiento
Las facilitadoras son buenas profesionales	Metodologías no acordes
La Fundación nos colabora mucho	A veces no entendemos los talleres
Hay momentos en que pasamos muy bueno	Hay mucha rutina en los encuentros
	Siempre es la misma actividad

Como problema central se identifica la ausencia de un plan de capacitación permanente para el equipo de facilitadores (ras), que se encuentre acorde a las necesidades de los beneficiados (as). Para llegar a ésta conclusión, fue necesario identificar varias causas, veamos:

Por una parte, se identifica que los jóvenes evolucionan de manera permanente, lo cual es un reto constante para el equipo de facilitadores de la fundación, pues exige procesos de actualización y capacitación permanente, justamente en éste aspecto donde los facilitadores (as) se han quedado cortos.

Pese a que dicha situación ya ha sido identificada, continúa perpetuándose y hasta el momento no se cuenta con un Plan de Capacitación permanente para el equipo.

Por otro lado, se observa que dicho Plan no se ha estructurado, debido a que no se cuenta con un Asesor Metodológico que pueda orientarlo, y esto a su vez, tiene su origen en los escasos procesos de gestión de recursos y en la dilatada toma de decisiones de la Junta Directiva.

Adicional a lo anterior, se encuentra la ausencia del Plan de Capacitación, que está generando varios efectos sobre los procesos, entre los cuales se encuentra la confusión en el diseño de las planeaciones (de los talleres pedagógicos), generando la improvisación y la incoherencia entre lo planeado y lo ejecutado.

Esta situación es observada por los beneficiados, generándose así procesos de inconformidad entre ellos que terminan desembocando en procesos de deserción masiva, los cuales a su vez impiden el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.

Llegados a este punto, se hace necesario intervenir dicha problemática presentada en los procesos formativos de la Fundación a partir de un Plan de Capacitación dirigido específicamente a los facilitadores en dos temas fundamentales que hacen parte de la dificultad gruesa de la razón de ser de este proyecto de grado: herramientas para la interpretación de la juventud y la comunicación asertiva.

Desde estos dos pilares de formación a facilitadores es que se describe el problema central de este proyecto, pues si no se interviene dicha problemática, la Fundación se ve expuesta a tener que cancelar dichos programas de formación y muchas personas entre personal administrativo, facilitadores y beneficiados, incluso sus familias, se verían afectados, máxime, cuando dichos programas son el objeto fundamental de accionar social de la Institución y sin ellos se perdería la esencia para la cual fue creada.

Se considera que el párrafo anterior mas la otra información expuesta en la descripción de este problema, sustentan en gran medida el nodo central de intervención, pues la situación es generalizada, en la medida que si la Fundación concibe todos sus procesos de manera integral, se puede deducir que dicha situación problemática que aquí nos convoca, afectaría de manera sustancial todos los otros procesos, tanto administrativos, educativos, formativos y comunitarios, generando de manera gradual la disminución de servicios, la inestabilidad de la población beneficiada y en su medida el detrimento y falta de reconocimiento, pues a este tipo de organizaciones las hace y las sostiene la población

que atiende, como objeto y razón de ser y, más allá de eso, el mejoramiento y la calidad en los procesos tanto internos como externos.

Finalmente, en el DRP (Diagnóstico Rápido Participativo) las entrevistas y las observaciones participantes, las personas que interactuaron en el desarrollo del mismo exponían la inconformidad con los procesos y la necesidad de replantear la metodología de trabajo, además, de la ausencia de personas que por aburrimiento, pereza y demás no asisten.

6. JUSTIFICACION

Esta propuesta de Proyecto de grado para optar al título de Especialista en Gerencia Educativa cobra importancia porque después de haber realizado un análisis de la situación actual de la Fundación Apoye, se puede observar que es fundamental reorientar los procesos formativos de la misma, dado que no se está garantizando calidad, pertinencia y eficiencia en los mismos, lo cual puede ocasionar la deserción de toda o la mayor parte de la población beneficiada.

Por otro lado, la Fundación Apoye no está cumpliendo con las metas, objetivos e indicadores de su plataforma de trabajo institucional, teniendo en cuenta, que es una organización netamente social y que dentro de su accionar, su objeto contractual es la promoción de las comunidades que beneficia a través del aprendizaje de la formación humana y de los procesos formativos que de ella se desprenden para mejorar la calidad de vida.

Dicho esto, es de gran importancia, empoderar a los facilitadores para que tengan las herramientas teórico – conceptuales, las habilidades metodológicas y las técnicas de trabajo necesarias para desempeñar una buena labor profesional y por ende, una intervención acorde a la realidad social, humana y familiar de su población objetivo.

La formación de los facilitadores es un servicio, es uno de los campos más complejos de la Educación Nacional a cualquier nivel y bajo cualquier índole, incluso si es formal, informal, por lo tanto, para la realización de este proyecto se parte de la premisa que es posible construir el conocimiento desde la cotidianidad, por los mismos sujetos que la viven y la dinamizan.

Adicional a esto, se considera que el ámbito de formación, es el mejor espacio de capacitación para los facilitadores, pues es la práctica y la experiencia diaria, la que le va

dando estructura al quehacer profesional, mediante un conjunto de relaciones que se generan en ella y que permiten una mejor actuación con el objeto de intervención y así, diseñar dentro de la Fundación Apoye una ruta metodológica que sea útil para el trabajo formativo y que se actualicé permanentemente para dar contextualización y aplicabilidad.

De aquí, surge la necesidad de concebir la capacitación y actualización de los facilitadores (ras) como un problema de ***formación integral,*** que propicie el trabajo en equipo, de tal forma que éstos, estén continuamente en posición de incorporarse a los procesos de mejoramiento de la formación y de los fenómenos sociales que presenta la población objeto de intervención.

Concretamente en la Fundación Apoye, se evidencia desde las experiencias de formación, como a pesar de que el equipo de facilitadores (ras) está conformado por profesionales de las áreas sociales y humanas, su formación carece de elementos para el desarrollo de procesos de formación humana y en valores dirigidos a jóvenes, de acuerdo a los parámetros establecidos por el modelo pedagógico institucional, es más, que desde hace mucho tiempo no han sido capacitados para cualificar su labor profesional.

Así pues, es vital capacitar a los facilitadores (as) en cuanto a conocimientos teóricos que repercutiría en sus prácticas formativas para enseñar el módulo de formación humana. Esto implica brindarles las herramientas necesarias que les permitan crear una cultura del mejoramiento continuo, acordes a las necesidades de la población beneficiada de la Fundación; donde se realicen acciones de monitoreo, de gestión de recursos, de asesorías grupales y personalizadas para garantizar procesos metodológicos efectivos a través de personal externo a la fundación que se caracterice por experiencia y conocimiento.

7. OBJETIVOS

7.1. OBEJTIVO GENERAL

Diseñar una propuesta estratégica de capacitación a los facilitadores (as) de la Fundación Apoye, en herramientas metodológicas para la intervención, permitiendo un mejoramiento y fortalecimiento de los procesos pedagógicos y formativos institucionales, con la finalidad de que se evite la deserción de la población beneficiada

7.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Dotar de herramientas interpretativas acerca del tema de juventud y comunicación asertiva a los facilitadores (as) de la Fundación Apoye a través de un proceso de Capacitación dirigido por asesores externos durante 4 meses, con la finalidad de que las intervenciones sean de mayor impacto y acordes a la población beneficiada.

- Capacitar a los facilitadores (as) de la Fundación Apoye en temas relacionados con la comunicación asertiva y la formación humana para el buen desarrollo de sus intervenciones grupales.

8. MARCO DE REFERENCIA

8.1. MARCO CONCEPTUAL

La contextualización del presente marco conceptual tiene como fin último, exponer las principales categorías gramaticales que guiaran teóricamente esta propuesta de grado, siendo ellas: **facilitador,** juventud, comunicación asertiva, formación humana y capacitación.

Para iniciar, es fundamental decir que las categorías anteriormente mencionadas, tiene una relación estrecha y directa entre sí, en tanto se complementan como partes elementales de un todo. En otras palabras, dichas categorías se concatenan para dar forma a una propuesta que las integra a todas.

Así, el facilitador es quien se provee de una información propia de un área del conocimiento para "proporcionarla" a otros a través de unas metodologías acordes a la población objetivo, es decir, se contextualizan para que su aplicabilidad cobre un efecto e impacto positivo en las personas a intervenir.

En otro aspecto gramatical como el de **la Juventud,** se podría decir que son los actores sociales protagonistas del proceso formativo a desarrollar, pues son ellos quienes en fin último asumen el conocimiento y lo aplican a su realidad humana, personal, familiar y social, asimismo, lo multiplican en sus contextos de acción más cercanos, generando así, un impacto indirecto no esperado.

En un contexto más profundo, la juventud debe ser observada como una población que parte de la experiencia de vida, de las nuevas manifestaciones que se presentan en cada espacio de actuación, son un grueso poblacional que demanda nuevos procesos de

enseñanza a partir de los fenómenos sociales que acontecen y que se desarrollan en los jóvenes como formas de expresión cultural, educativa y de permanente cambio.

Cabe anotar que la Juventud dispone de un gran sinnúmero de códigos de adaptabilidad, lo cual demanda de facilitadores profesionales que estén en continuo aprendizaje, incluso de aprender a desaprender esos mismos códigos y asumir otras formas de vida y actuación. En este mismo sentido, lo que se busca en comprender que existen diversas metodologías y métodos para el trabajo psicosocial pedagógico y formativo con los jóvenes.

Hasta aquí se puede decir, que existen igualmente medios para establecer un contacto claro y directo con la población a trabajar como lo es la **comunicación asertiva,** siendo está un punto de partida que facilita un acercamiento al objeto de intervención, entendiendo que se debe entender que para llegar a esta población se debe conocer cuáles son sus intereses, necesidades y formas de aprehender el conocimiento, es más, se debe ser tan holístico en la transmisión del conocimiento, que es de vital importancia el tener claridad en que todos esos individuos actúan, piensan ,sienten y se comportan diferente.

Bajo esta claridad, se es capaz de trabajar, metodológicamente hablando, con la mejor propuesta, de tal manera que se pueda al mayor público y se logren los objetivos propuestos, convirtiendo dicha forma de trabajo en una ruta metodológica de carácter organizacional con sus debidos ajustes y cambios en el tiempo, pues nada es estático y todo está sujeto a transformaciones para un mejor funcionamiento.

En caso particular de la Fundación Apoye que son los programas en **formación humana,** cobra importancia en la medida que le trabaja a los aspectos fundamentales, comportamentales y de principios éticos de todo ser humano, repercutiendo de manera positiva en otras áreas de la vida como lo son: la familia, la pareja, el empleo y la sociedad en general.

Justamente, los procesos de formación humana son la carta de presentación de sujeto, pues en ellos se ve reflejado su grado de adaptabilidad a diversas manifestaciones de la vida como conflictos, frustración, rechazos, oportunidades y demás, aspectos estos que logran evidenciar la personalidad de un individuo y, en este mismo sentido, su capacidad para enfrentarse a las adversidades que la vida le presente.

Todo lo dicho hasta aquí, se puede complementar con un asunto tan primordial como la **capacitación**, siendo esta una alternativa positiva para alcanzar nuevas oportunidades en la vida y liderar nuevos procesos, en tanto permite aprender, conocer y explorar para el progreso.

A través de este medio se orientan diferentes actividades que promuevan de manera efectiva y eficiente los procesos de capacitación pertenecientes a programas específicos que ya están debidamente definidos y estructurados para su ejecución.

Estos mismos procesos de capacitación se deben acoger a los contextos de donde son originados, reconociendo el potencial de las personas y llevándolo a su mayor provecho, así, el recurso humano será integrado para que se despierten nuevas fortalezas y se ideen nuevas propuestas de trabajo, teniendo en cuenta, que el ideal es que al terminar un proceso, nazca otro como forma de dar continuidad a esos mismos procesos, pero con un elemento adicional y es la experiencia de los sistemas de capacitación anteriores integrados con otros aspectos que generan mejores condiciones de abordaje, tanto institucional como de formación y conocimiento humano.

8.2. MARCO TEORICO

CATEGORIAS GRAMATICALES

Formación Humana	**Capacitación**	**Comunicación Asertiva**
Facilitador	**Juventud**	

- **CAPACITACIÓN**[5]

Es una actividad sistemática, planificada y permanente, cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar a los recursos humanos al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los trabajadores en sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno.

La capacitación va dirigida al perfeccionamiento técnico del trabajador para que éste se desempeñe eficientemente en las funciones a él asignadas, producir resultados de calidad, dar excelentes servicios a sus clientes, prevenir y solucionar anticipadamente problemas potenciales dentro de la organización. A través de la capacitación hacemos que el perfil del trabajador se adecue al perfil de conocimientos, habilidades y actitudes requerido en un puesto de trabajo.

---

[5]Tomado de: http://www.rrhh-web.com/Capacitacion4.htm, Domingo, 04 de Marzo de 2012. 4:20pm [En línea]

Así mismo, la capacitación no debe confundirse con el adiestramiento, por lo que este último implica una transmisión de conocimientos que hacen apto al individuo ya sea para un trabajo en equipo o con maquinaria.

El adiestramiento se torna esencial cuando el trabajador ha tenido poca experiencia o se le contrata para ejecutar un trabajo que le es totalmente nuevo. ***Sin embargo, una vez incorporados los trabajadores a la empresa, ésta tiene la obligación de desarrollar en ellos actitudes y conocimientos indispensables para que cumplan bien su cometido.***

Por otro lado, la capacitación se refiere a la educación que recibe una persona para el crecimiento profesional a fin de estimular la efectividad en el cargo. Tiene objetivos a largo plazo y generalmente busca desarrollar actitudes relacionadas con una determinada filosofía que la empresa quiere desarrollar. Está orientado fundamentalmente a la consecución de metas y el desarrollo sostenible.

De acuerdo con lo anterior, la capacitación ayuda a los empleados a desempeñar su trabajo actual y los beneficios de ésta pueden extenderse a toda su vida laboral o profesional de la persona y pueden ayudar a desarrollar a la misma para responsabilidades futuras.

Así, la capacitación en la actualidad representa para las unidades productivas uno de los medios más efectivos para asegurar la formación permanente de sus recursos humanos respecto a las funciones laborales que y deben desempeñar en el puesto de trabajo que ocupan.

La capacitación en la actualidad representa para las unidades productivas uno de los medios más efectivos para asegurar la formación permanente de sus recursos humanos respecto a las funciones laborales que y deben desempeñar en el puesto de trabajo que ocupan. Si bien es cierto que la capacitación no es el único camino por medio del cual se garantiza el correcto cumplimiento de tareas y actividades, si se manifiesta como un

instrumento que enseña, desarrolla sistemáticamente y coloca en circunstancias de competencia a cualquier persona.

Bajo este marco, la capacitación busca básicamente:

- Promover el desarrollo integral del personal, como consecuencia del desarrollo de la organización.
- Propiciar y fortalecer el conocimiento técnico necesario para el mejor desempeño de las actividades laborales.

- **FORMACION HUMANA**

Se relaciona con el desarrollo de actitudes y valores que impactan en el crecimiento personal y social del individuo. De esta manera, un sujeto formado desde la dimensión humana, actúa con esquemas valorables, coherentes, propositivos y propios. Es un ser que reconoce su papel en la sociedad, en la institución para la que trabaja y en la familia; que quiere su cuerpo, sus espacios concretos de acción y comprende la diversidad cultural en la que está inmerso; es en consecuencia un sujeto en crecimiento[6].

La formación humana integral parte de la idea de desarrollar, equilibrada y armónicamente, diversas dimensiones del sujeto que lo lleven a formarse en lo intelectual, lo humano, lo social y lo profesional. Es decir, se debe propiciar que el sujeto desarrolle procesos informativos y formativos. Los primeros darán cuenta de marcos culturales, académicos y disciplinarios. Los formativos, se refieren al desarrollo de habilidades y a la integración de valores expresados en actitudes.

[6] Tomado de: http://www.uv.mx/universidad/doctosofi/nme/formac-hum.htm, Domingo, 04 de Marzo de 2012. 4:50pm [En línea]

En la práctica, el término habilidad es usado para denotar el potencial que un individuo tiene para adquirir y manejar nuevos conocimientos o destrezas. Las actitudes se pueden definir como una forma de predisposición relativamente estable de conducta que nos hace reaccionar ante determinados objetos, situaciones o conocimientos, de una manera concreta. Algunas actitudes son básicas y comunes a todos los individuos y a distintas etapas de su desarrollo, mientras que otras son diferenciadas dependiendo del nivel educativo y del contexto en el que se desenvuelvan.

Los valores son entes abstractos que las personas consideran vitales para ellas y que se encuentran muy influenciados por la propia sociedad; definen juicios y actitudes, se refieren a lo que el individuo aprecia y reconoce, rechaza o desecha. El valor, de cierta forma, es el hilo conductor que califica y da sentido a una actitud. Los valores son la parte que mueve a las decisiones y actividades del individuo en el ámbito que se desenvuelva.

La importancia de la formación humana consiste en propiciar en el individuo, una formación integral y armónica: intelectual, humana, social y profesional, para que desarrolle conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores necesarios para lograr:

- La apropiación y desarrollo de valores humanos, sociales, culturales, artísticos, institucionales y ambientales.
- Un pensamiento lógico, crítico y creativo.
- El establecimiento de relaciones interpersonales y de grupo con tolerancia y respecto a la diversidad cultural.
- Un óptimo desempeño fundado en conocimientos básicos e inclinación y aptitudes para la auto-formación permanente.
- Tenga una vida armónica, exitosa y tranquila.

- **COMUNICACIÓN ASERTIVA**

Muchas veces hemos oído la palabra asertividad; ser asertivos, comportarse de forma asertiva. ¿Pero qué significa esta palabra? Una de las definiciones que utilizamos es la siguiente: ***"respetar y expresar aquello que necesitas, sientes y piensas y obrar en consecuencia, sin pasividad o agresividad"***[7]

A veces lo llamamos ***"saber decir las cosas"*** o en el otro extremo, "no dejarse avasallar", y nos referimos normalmente a ser capaces de pedir lo que es nuestro, sin necesitar pasar por encima de nadie ni dejar de decir lo que realmente pensamos por miedo a la reacción. Habrá quien piense que estamos hablando de una postura egoísta, de soltar aquello que nos venga en gana y desentendernos de las consecuencias. Nada más lejos de su significado.

La asertividad nos conlleva a pensar los siguientes puntos:

1. Examinar los propios intereses y estimar en qué medida deben ser respetados. No es un capricho momentáneo, sino lo que realmente quiero.
2. Observar la conducta específica del otro y determinar su estilo de comportamiento.
3. Gestionar los sentimientos frente a los demás para no tener conductas agresivas o pasivas. Al saber cómo es quien tengo delante, puedo comprender cómo le va a sentar aquello que yo le comunique.
4. Ponerse en el lugar del otro y tratarlo asertivamente, aunque él no se comporte de igual manera. No entrando en juegos ni dinámicas que nos alejen de nuestro objetivo.
5. Sentir autoestima, estar seguro de que lo queremos y nos lo merecemos.

[7]Fernández, Igor. La Asertividad en los procesos formativos: Ed. Brand. España, 2009.

Esto implica, conciencia de la propia vida, seguridad en uno mismo, firmeza en las propias concepciones, sentimientos y pensamientos y la expresión del propio YO.

Pero en concreto ***¿cómo es la comunicación asertiva? ¿Cómo podemos comunicarnos con otros de esta forma sin que se sientan agredidos o sin que nosotros renunciemos a lo que queremos por miedo?*** Estableciendo un buen contacto visual, posición corporal relajada, tono de voz claro y sostenido, utilizar un vocabulario asertivo: ***"Yo pienso", "Yo siento", "Yo quiero"***, palabras de colaboración ***("Vamos a ver", "¿Cómo podemos resolver esto?"),*** demostraciones de interés ***("¿Qué piensas tú?", "¿Qué ves?").***

Para alcanzar una comunicación adecuada que nos permita establecer vínculos satisfactorios y efectivos, el camino más adecuado es aprender a expresar nuestras ideas con asertividad. La asertividad es una forma de comunicación basada en el respeto por uno mismo y por los demás. Implica poder expresar de manera clara, directa y honesta aquello que consideramos justo para nosotros y que obedece a lo que sentimos y deseamos realmente. De hecho una expresión asertiva únicamente muestra lo que consideremos necesario o importante decir. La asertividad refleja la convicción íntima de nuestro valor personal, de nuestra importancia y dignidad, de nuestro sentido de merecimiento, del aprecio y reconocimiento de nuestra valiosa condición humana.

Existen algunos factores observables que nos indican si estamos o no frente a una comunicación asertiva, y no tímida o agresiva. Estos son, entre otros: ***contacto visual, expresión de los sentimientos, resentimientos o expectativas; estilo sereno y firme, temática puntual, solicitud de respuesta y aceptación de las consecuencias ante lo expresado.*** La comunicación asertiva no envía dobles mensajes. Expresa desagrado si algo nos desagrada, así como agrado si es que algo nos agrada. Es común que quienes practican la comunicación asertiva, se les califique de egoístas, de poco diplomáticos o de "superiores". En realidad, la gente asertiva es honesta, y por ende, creíble y confiable en los

vínculos interpersonales. Algunos consideran que la asertividad es toda una escuela con filosofía propia. Tanto es así, que existe un código de refuerzo de la conducta asertiva, que nos muestra los que han sido denominados ***"derechos asertivos"***[8]**,** y que vienen a validar la conducta de las personas asertivas en cuanto a su manera de ser y relacionarse. Estos son:

- Ser mi propio juez.
- Ser tratado con dignidad y respeto.
- Cambiar de opinión.
- Tener mi propia manera de pensar, sentir y actuar.
- Actuar independientemente de la buena voluntad de los demás.
- Pedir lo que se desea, aceptando que el otro puede decir SÍ o decir NO.
- Tener todo lo bueno de la vida.
- Cometer errores y ser responsables de ellos.
- Un mundo íntimo y privado con nosotros mismos.
- Tenemos derecho a NO actuar asertivamente y a asumir las consecuencias.
- Decir "no entiendo", "no sé" o "no quiero".

Como todo en la vida, la asertividad tiene sus riesgos y sus beneficios. Puede producir reacciones entre las personas poco habituadas a escuchar "la verdad"; en ocasiones, inhibe a los demás de decir lo que piensan para "evitar fricciones", aunque en su lado positivo, un aumento de la auto-confianza ante la posibilidad de expresarnos con autenticidad, nos permite establecer relaciones de mayor calidad basadas en la sinceridad.

- **JUVENTUD**

La juventud es uno de los más grandes sectores de nuestra sociedad, en Colombia el 65 % de las personas no exceden de 25 años, los cuales actualmente están siendo callados

[8]Este artículo es propiedad intelectual de Yagosesk, Renny. Si va a ser reproducido total o parcialmente agradecemos respetar el Derecho de Autor. España, 2010.

por las personas de mayor edad, son conceptualizados como los "inexpertos, idealistas, que quieren arreglar al mundo ya", a los cuales la sociedad los encasillan en el estudiar, y aprender un arte liberal para sobrevivir y mantenerse sólo. ¿Es sólo esto el joven?

El joven colombiano, como el latinoamericano ha crecido en un ambiente de conflictos de las extremas; donde él ha sido una de las víctimas más sufridas, con la mujer y el pobre. Si se ven las extremas como las puntas de un cordón, el cual forma una circunferencia, quedando las extremas en un mismo punto, y el joven ahorcado por ellos.

El Derecho a Soñar de los jóvenes ha sido violado y criticado por los paradigmas de esa antigua generación, amiga del status quo en todo sistema, va dejando a una gran parte de ellos alienados con el pensamiento de indiferencia que esta tiene.

Pero, **¿Qué es ser joven?** Ser joven es tener la libertad de elegir y sobretodo la capacidad de soñar, el joven debe buscar siempre el conocimiento ayudado con la verdadera luz de la sabiduría y de la investigación, con un permanente proceso de mejoramiento continuo. La juventud tiene la facilidad de trabajar de acuerdo con la naciente era de la información y el conocimiento, en equipo, creando y renovando ideas, conceptos que son considerados como únicos, abriendo su mente a un mundo de posibilidades múltiples, aspecto que debe ser promovido por la sociedad.

En suma, el joven debe necesariamente mirar que sus acciones vayan encaminadas hacia la construcción de una sociedad más justa, donde todos participemos tanto en su elaboración, como en el mantener esa obra dentro de los valores de la libertad, la igualdad y la fraternidad, los cuales han sido replanteados por nuevas opciones políticas, como la ecologista o la tercera vía.

El joven debe huir de los vicios que los políticos han tenido en el transcurrir del ejercicio de la democracia al encontrar sus debilidades y utilizarlas en provecho propio,

causa en parte del caos que el Estado colombiano, como el latinoamericano está en materia económica.

Según Justin Gaarden, ***LA CAPACIDAD DE ASOMBRO,*** es el factor principal en todos los nuevos proyectos que cada uno debe emprender. Einstein decía que quien perdía la capacidad de asombro estaba muerto en vida. ¿Hay jóvenes colombianos muertos en vida? El joven debe potencializar sus aptitudes para el liderazgo, a través del estudio, de la investigación, de la acción y de realizar su plan de vida, estableciendo metas, ideas y estrategias concretas para poder producir efectivamente resultados que busquen el bien común.

En este sentido, cabe preguntarse: ***¿Qué responsabilidad tiene la sociedad con el joven?*** La sociedad debe tener en cuenta al joven dentro de los diferentes procesos que ésta desarrolle, la construcción de la paz como lo dice ***Alberto Dangot Uribe***[9] es "un ejercicio colectivo". El joven en esta actividad puede dar lo dar lo mejor de sí mismo. Pero el Joven debe ser motivado para que esas neuronas se enciendan, ***Plutarco afirmaba que "el cerebro no es un vaso para llenar, sino una lámpara para encender"***[10], siendo uno de los graves paradigmas que hasta ahora se está replanteando en la educación es que la persona sólo está para memorizar las cosas sin tener ninguna contextualización del tema, quedándonos en esa indiferencia que amenaza a la humanidad.

En la Agenda 21 se dice que: ***"Es una necesidad imperiosa que la juventud de todas partes del mundo participe activamente en todos los niveles pertinentes de los procesos de adopción de decisiones, ya que ello afecta su vida actual y tiene repercusiones para su futuro. Además de la contribución intelectual y de la capacidad de movilizar apoyo que tiene la juventud, los jóvenes tienen una manera particular de analizar las cosas que es***

[9]Conferencia acerca de los derechos colectivos de la juventud en el mundo. Barcelona, España, 2010.
[10] Ibíd. 5

menester tener en cuenta.*""Los problemas que tenemos hoy en día no pueden resolverse pensando en la misma forma que lo hacíamos cuando los creamos"*

Otra pregunta importante para la construcción de la fundamentación teórica de este proyecto es: ***¿Qué puede hacer el joven?*** El joven de Colombia y el cambio deben estar relacionados estrechamente, ser joven no es sólo el menor de tantos años, es aquel que piensa innovando y cambiando las diferentes estructuras mentales que al transcurrir el tiempo se han convertido en costumbre, pero no nos dejan evolucionar hacia lo positivo.

Colombia no es sólo CAOS, es un país con excelentes personas, paisajes únicos en el mundo, una selva productora de oxígeno para todos los seres vivos que la necesitan, y de jóvenes. Los próximos líderes de Colombia, son los actuales líderes de Colombia, las revoluciones no son geriátricas son de juventudes amigas de lo nuevo y sedientas de sabiduría.

Los Jóvenes deben formular proyectos que busquen solucionar los diferentes problemas que aquejan a nuestra sociedad, como los ambientales, de violación de los derechos humanos, de **VALORES,** y demás, siempre con un discurso renovado y creativo, con el fin de lograr un mundo mejor.

Es indispensable el conocer la metodología de formulación, ejecución y evaluación de proyectos del área donde el joven esté trabajando. Igualmente es imperante el ser una persona sociable, porque sólo así tendrá un verdadero impacto.

El conocimiento de las herramientas de participación ciudadana puede ayudar en su acción diaria, pero es indispensable **LA FORMACIÓN**[11] en el área en que trabaja.

[11]GIORGO MARTINEZ, Juan Camilo. La juventud colombiana: Agente de Cambio e Innovación Monitor Instituto de Estudios Políticos IEP - para la Actual Sociedad en Caos UNAB, Grupo ECOUNAB. Colombia, 2010.

Preguntar, no es NO saber, es aceptar que en el consejo hay valiosas lecciones, que el joven puede acoger, Colaborar en ONGs desde los primeros años de la Juventud puede ayudar en la formación y en la experiencia de acción.

- **FACILITADOR**[12]

Es una persona que se desempeña como orientador o instructor en una actividad**.** En algunos países**,** el término se utiliza como sinónimo de profesor o maestro. El concepto también permite nombrar a los oradores en seminarios o eventos similares.

Se trata de especialistas y profesionales con una sólida preparación en el tema abordado, que intentan desarrollar el potencial de los asistentes u oyentes. En el trabajo en equipo**,** el facilitador es quien dirige el flujo de las discusiones y quien se encarga de propiciar el diálogo respetuoso.

Por eso, su tarea es remover los obstáculos, resumir los distintos puntos de vista y fomentar el espíritu positivo y productivo.

Cabe destacar, que el facilitador no es el líder o el jefe del grupo, sino que es el responsable de dirigir el proceso para que todos los participantes se focalicen en los objetivos. Es importante que el facilitador permanezca neutral en las discusiones.

En el campo de la educación**,** hay quienes establecen una diferencia entre el profesor tradicional y el facilitador, mientras que el modelo pedagógico suele ubicar al profesor como aquel que posee los conocimientos y los imparte a los estudiantes, el modelo

---

[12]MARTINEZ, José Gerardo. Catedrático Auxiliar Departamento de Ciencias de Computadoras. Universidad de Puerto Rico en Bayamón, 2009.

andragógico prefiere considerar al profesor como un facilitador, donde se enfatiza la reciprocidad de la enseñanza y es valorada la experiencia del estudiante**.**

Por eso, el facilitador promueve una actitud activa del aprendiz y fomenta su participación en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

En este sentido, el facilitador tiene en cuenta la diversidad cultural y las distintas realidades sociales, valorando las diferencias y enriqueciendo la instrucción a partir de ellas.

Simultáneamente, el facilitador tiene la capacidad de comprender y tomar conciencia de la *diferencia entre la facilitación y el liderazgo.* Se ha dicho que el liderazgo es algo que se hace a un grupo, mientras que la facilitación es algo que se hace *con* un grupo.

Aunque muchos líderes pueden (y deben) ser facilitadores eficaces, el facilitador es diferente de un líder, en que el primero es consciente sobre el uso de poder, autoridad o control de los lugares y las limitaciones sobre los usos de la misma.

Un facilitador debe ser: ***"un mediador neutral cuya función es proporcionar información y permitir el intercambio de diálogo entre los participantes"*** [13]

Los facilitadores ayudan a los grupos a medida que trabajan juntos hacia el logro de los objetivos del grupo, y en muchos casos *no interponen sus propias opiniones personales o de orden del día.* Al expresar sus opiniones al grupo, los facilitadores tienen el riesgo de desalentar a otros con opiniones diferentes, pero deben asumir el riesgo.

En pocas palabras, permanecen alerta a la dinámica de grupo y fomentan la reflexión, tienen un desafío y es mantener el respeto y la seguridad dentro del grupo, aunque los

[13] Freire Paulo, Pedagogía del Oprimido, Editorial Siglo Veintiuno, México 1999.

facilitadores pueden ayudar a guiar la discusión, también reconocen y fomentan la propia capacidad de los grupos que conducen.

Así, a diferencia de los líderes, los buenos facilitadores ceden el control al grupo y promueven un diálogo abierto y democrático entre los miembros participantes.

Finalmente, la reflexión efectiva requiere que los facilitadores demuestren una actitud de mente abierta, saber comunicarse adecuadamente, manejar dinámicas de grupo, incorporar la diversidad y permitir el cierre de los procesos después de haber transmitido y compartido el conocimiento a través del desarrollo de habilidades en cada una de las áreas, lo que implica un aprendizaje continuado y una acción de sentirse cómodo con las prácticas de facilitación ejecutadas.

8.3. MARCO LEGAL

Desde su misión, la Fundación Apoye actúa como entidad consciente de su responsabilidad social, frente a las comunidades vulnerables, partiendo del principio que todo ser humano, por el sólo hecho de ser persona, debe poseer las condiciones fundamentales que le aseguren la satisfacción adecuada de sus necesidades y la garantía de sus derechos. Es injusto e ilegítimo que las personas no puedan satisfacer sus necesidades básicas. Por eso, los derechos humanos le pertenecen a cada uno, por el sólo hecho de existir y son inalienables[14]. En otras palabras, a nadie se le puede arrebatar o impedir su disfrute.

En 1999, según Núñez[15],se entiende que: ***"la educación es una actividad o proceso permanente de transmisión de cultura, de elementos de socialización y de creación de***

[14] Mifsud Tony S.J. Ética de los derechos humanos. Una perspectiva cristiana. El Salvador. 2000.
[15] Núñez V. (1999) Pedagogía social; cartas para navegar en un nuevo milenio.

conciencia crítica que tiene como fin formar, transformar, orientar la vida humana, para que ésta llegue a encausarse con la mejor disponibilidad posible, en la vida cultural y social".

Por lo tanto, se vislumbra que en el proceso educativo se está actuando sobre el plano personal, vertiente formativa, como proceso educativo que ayuda al desarrollo de las capacidades humanas y sobre el plano social, vertiente socializadora, como el proceso por el que se adquiere la cultura de la sociedad a la que se pertenece y que permite al sujeto, participar en la transformación de esta cultura y sociedad. Gracias a esta concepción de la educación, la Fundación Apoye, ha planteado un currículo que movilice al ser humano hacia la transformación de su realidad.

Como seres humanos, nacemos inacabados, por lo cual la educación es un proceso necesario, para configurar nuestra humanidad.

Desde esta premisa, educar es ayudar a madurar, a hacer personas, proporcionando criterios para elegir con autonomía y libertad el propio proyecto de vida, para nosotros ***"lo educativo, es lo que conforma la personalidad del participante….a través de unos fundamentos filosóficos que contengan como referencia, los valores humanos de autonomía y libertad. A partir de ellos, se debe construir un sistema capaz de superar cualquier marco ideológico coyuntural"***[16]

Según Freire[17] (1999) la educación, como práctica de la libertad, implica la negación del hombre aislado del mundo, propiciando la integración. La construcción del conocimiento, se dará en función de la reflexión que no deberá ser una mera abstracción. La persona, siempre deberá ser comprendida, en relación a su vínculo con el mundo.

[16] Seurullo Vargas, F. (1992) Valores educativos del deporte. Revista de Educación Física, 44, 3-11.
[17] Freire Paulo, Pedagogía del Oprimido, Editorial Siglo Veintiuno, México 1999

Freire señala, que "la educación debe apuntar claramente hacia la liberación y la independencia. Orientada hacia la acción y la reflexión de las personas sobre la realidad, Para Freire, la palabra tiene dos fases constitutivas indisolubles: **acción y reflexión.** Ambas en relación dialéctica, establecen la praxis del proceso transformador. La reflexión sin acción, se reduce al verbalismo estéril y la acción sin reflexión es activismo. La palabra verdadera es la praxis, porque las personas deben actuar en el mundo para humanizarlo, transformarlo y liberarlo"

La Fundación Apoye optó, por un programa enmarcado en la educación informal; es decir, "la oferta de educación que tiene como objetivo, brindar oportunidades para adquirir, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas"[18]. Es un proceso de aprendizaje continuo y que puede ser espontáneo o planificado (como lo es en este caso) y se realiza fuera del marco de la educación formal y la educación no formal.

Hacen parte de esta oferta educativa, aquellos cursos que tengan una duración inferior a ciento sesenta (160) horas. Su organización, oferta y desarrollo, no requieren de registro por parte de la Secretaría de Educación o de la entidad territorial certificada y sólo darán lugar a la expedición de una constancia de asistencia.

Esta propuesta de educación informal, permite al participante, optar de una manera libre y autónoma por su permanencia en el programa y construir y evaluar desde su proyecto de vida, el impacto ocasionado por el proceso formativo, liberándose de la evaluación rígida a la que se ve sometido, en un proceso formal, o de la obligatoriedad a seguir ideologías preconcebidas.

La educación y la formación, son el motor de desarrollo humano de las personas y cuando los procesos educativos se dirigen a toda la comunidad de forma eficaz, se

[18] Artículo 38. Decreto 2888 de 2007. Julio 31. Por el cual se reglamenta la creación, organización y funcionamiento de las instituciones que ofrecen el servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones. Ministerio de Educación Nacional.

convierten en fuente de sana convivencia; se construyen lazos que permiten un mejor desenvolvimiento de potencialidades, logrando así que dentro y fuera de las diferentes instituciones sociales como: la familia, la Iglesia, la escuela y la empresa, se conciba la paz como un mecanismo de igualdad y de sano esparcimiento, de libre expresión y aceptación de diferencias, de tolerancia y amor.

La educación se despliega en el ámbito social del sujeto, porque se le prepara para vivir con otros. La socialización, es una adaptación o integración del medio social y como indica Meirieu[19] supone un poco de domesticación, ya que se ha de aceptar algunas renuncias para tomar parte de la vida de los que le acogen. La adaptación se configura como un primer estadio de la socialización, en el que cada generación recibe los conocimientos y experiencias de las anteriores y la adaptación superadora o socialización transformadora.

La vida de cada ser humano puede ser tan bella como difícil. Las dificultades en la relaciones, aún con las personas a las cuales amamos, son frecuentemente complejas y contradictorias; tanto cuanto puede llegar a ser el interior de cada individuo; aunado al desconocimiento de nosotros mismos y de nuestros semejantes.

Para sentirse menos solos y aprender a gozar de aquello que la vida nos ofrece, es importante entender cómo estamos hechos, cómo funcionan los principales mecanismos del ser humano. Este conocimiento ***-que no debe ser solo teórico-*** puede permitirnos vivir con plenitud nuestra existencia, experimentando el significado de palabras profundas como amistad, amor, respeto, fraternidad y fidelidad, entre otros valores.

La naturaleza humana está compuesta por una estructura compleja que incluye las funciones espirituales; la inteligencia, la voluntad, la libertad y la capacidad de amar, éstas son específicamente humanas y por el hecho de poseerlas la persona se define a sí misma

[19] Meirieu, P. (1998). Frankestein educador. Barcelona: Laertes.

como tal. Comprender estas capacidades humanas nos permite obtener un control sobre nuestros sentimientos, sobre nuestros afectos y sobre nuestra voluntad.

El concepto de formación en este espacio, corresponde a un reencuentro con los valores, capacidades, conocimientos y potencialidades expresivas que pueden ayudarnos a superar miedos, desánimos, sufrimientos, que provienen de la ignorancia de nuestras posibilidades reales. Entender cómo funciona nuestra personalidad y comprender cómo reencontrar la capacidad de establecer relaciones verdaderas, armónicas y cálidas, conquistando la fe y la calma individual, la capacidad de reflexionar para obtener una relación equilibrada con el ambiente en general.

La formación humana corresponde a un trabajo interior indispensable para reconquistar el liderazgo de nosotros mismos, con el objetivo de saber vivir plenamente las facultades humanas que pueden conducirnos a una vida más satisfactoria en lo individual y en lo social.

La idea de la formación a través del conocimiento científico que nos aportan las ciencias sociales, pero también a través de la praxis de cada persona participante de la formación, intenta entrar en el campo de la consolidación del carácter y del ideal de un ciudadano democrático, formado y creativo.

El concepto de formación, desarrollado inicialmente en la ilustración, no es hoy día operacionalizable ni sustituible por habilidades y destrezas particulares ni por objetivos específicos de instrucción, más bien los conocimientos, aprendizajes y habilidades, son apenas medios para formarse como ser espiritual.

La formación es lo que queda, es el fin perdurable; a diferencia de los demás seres de la naturaleza, "el hombre no es lo que debe ser", como indica Hegel, y por eso la condición de la existencia humana temporal, es formarse, integrarse, convertirse en un ser espiritual capaz de romper con lo inmediato y lo particular, y ascender a la universalidad a través del trabajo y de la reflexión filosófica, partiendo de las propias raíces.

El concepto de formación como principio general de unificación de la pedagogía, satisface según Rafael Flórez, tres condiciones:

1. **La condición antropológica,** en cuanto describe la enseñanza como proceso de humanización en sus dimensiones principales, a la luz de las ciencias humanas contemporáneas, como intelección directriz para toda posible acción educadora. Para tener éxito en la dimensión transformadora del hombre hay que partir del reconocimiento de sus verdaderas posibilidades.
2. **La condición teleológica,** que confiere sentido a toda reflexión sobre el hombre (….) En esto consiste la esencia de la existencia humana, en el despliegue del comprender, como diría Heidegger. Esta es la tarea y la meta para la pedagogía, facilitar que los jóvenes accedan a niveles superiores de sí mismos.
3. **La condición metodológica,** derivable directamente del principio fundador de la formación, (…) como matriz cuya fecundidad radica en esa virtud cuestionadora, que mantiene erguida la pregunta hermenéutica de sí y cómo los enunciados y acciones pedagógicas particulares están abiertos, orientados y definidos.".[20]

8.4. MARCO CONTEXTUAL

- **MUNICIPIO DE MEDELLÍN**

Con sus 382 kilómetros cuadrados, sus 16 comunas y sus 5 corregimientos, Medellín alberga según el Censo de 2005 un total de 2.223.660 habitantes, de los cuales 2.187.356 viven en el área urbana y 36.304 en la zona rural. De este total poblacional, el

[20] FLÓREZ, Rafael. Hacia una pedagogía del conocimiento. MC Wright Hill. 1974. p.111-112

46.03% son hombres y el 53.97% mujeres; el 57.14% es soltero, el 23.97% casado y en unión libre el 5.03%[21].

La capital es considerada como el segundo centro industrial de Colombia, puesto que a comienzos del siglo XX, las compañías más importantes se ubicaron en la ciudad así: 24 de las 100 empresas más grandes, son de Medellín, pese a que en este momento el 99% de la base empresarial corresponde a Mipymes[22]: de las 51.739 empresas que existen, el 88% son microempresas, 9% pequeñas empresas, 2% medianas y 1% grandes empresas. El 79% de la población está en edad de trabajar y el 60% efectivamente participa del mercado laboral.

Con todo esto, en los últimos años se viene registrando una tasa promedio de desempleo del 13.03%, cifra que busca reducirse a través de estrategias que aspiran motivar a los jóvenes a la creación y consolidación de unidades productivas en sectores claves para que puedan dejar de ser empleados y convertirse en nuevos emprendedores mediante el programa Cultura E[23].

Por otro lado, el crimen y la violencia, además de golpear de manera severa a los sectores más pobres de la población, sus impactos se sintetizan en la pérdida de oportunidades de desarrollo para la ciudad, de recursos humanos, de capital social, de oportunidades de inversión, los cuales pueden agravar las condiciones socioeconómicas para los sectores menos favorecidos.

De igual manera, el conflicto armado ha convertido la ciudad en el segundo centro nacional de recepción de desplazados provenientes de regiones y zonas en las que la confrontación armada y la falta de oportunidades económicas expulsa la población nativa, quien se ubica en zonas periféricas y en los cordones de pobreza de la ciudad y que en

[21] Perfil socioeconómico. Censo poblacional DANE. 2005.

[22] Redes de micro, pequeña y mediana empresa.

[23] Informe Medellín cómo vamos. Indicadores de resultado e impacto. Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia. 2005.

muchos casos, comienzan a hacer parte de ese 8.5% de la población en condiciones de indigencia, debido a que estos hogares no están en condiciones de asegurar el requerimiento calórico mínimo diario para todos sus miembros, por lo que su ingreso es inferior a $US 1 por persona[24]

Según los datos oficiales, 104.090 personas están en situación de desplazamiento, de las cuales 51.334 son hombres y 52.756 son mujeres, 20.760 son niños y niñas entre los 0 y 13 años de edad, es decir un 21.96%; un 23.02% equivale a jóvenes entre los 14 y 26 años, un 15.78% son personas adultas y de la tercera edad entre los 55 y 99 años.[25]

De acuerdo con datos oficiales de 2006, de los 5.787 casos reportados por violencia intrafamiliar, el 90% fueron denunciados como maltrato conyugal contra la mujer. Igualmente, el Instituto de Medicina Legal seccional Medellín, registró 482 casos de delitos contra la libertad, la integridad y la formación sexual, de los cuales aproximadamente el 86% fueron contra mujeres, mientras 67 casos fueron contra los hombres[26]. De ahí la importancia de generar procesos de capacitación más efectivos, duraderos y con gran impacto social en la población que se beneficia de dichos programas.

[24]Ibíd. 2008-2011.
[25]Ibíd. 2008-2011.
[26] Informe Lesiones fatales y no fatales Municipio de Copacabana. Prevención de la Violencia en el Valle de Aburrá. Universidad de Antioquia. Área Metropolitana. Medellín. 2006.

DISEÑO COMPLETO DE LOS PROYECTOS DE INTERVENCIÓN

PROYECTO 1

1. NOMBRE DEL PROYECTO
HERRAMIENTAS INTERPRETATIVAS PARA EL ANÁLISIS DE LA JUVENTUD

2. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA
Con este proyecto, se tiene la pretensión de proporcionarles a los facilitadores (as) de la Fundación Apoye, quienes tienen dificultades conceptuales para la intervención de los grupos poblacionales juveniles, unas herramientas interpretativas para que sean capaces de discernir el proceso de permanente cambio y evolución de la juventud, pues día tras día, exige que se le intervenga de diferentes maneras de acuerdo a su contexto, a su nivel económico, a su nivel académico y el grupo social al cual se encuentren vinculados. La metodología que se utilizará será el taller pedagógico, inscribiéndose la propuesta de trabajo, sobre una de las líneas fuertes que posee la Fundación

3. JUSTIFICACIÓN

La capacitación por parte de la Fundación Apoye a los facilitadores (as) de formación humana comenzaría con la formación en el tema de juventud, pues es uno de los pilares para poder desarrollar intervenciones acordes, eficaces y efectivas.

Esto cobra sentido, en la medida en que cada proceso de formación pueda adaptarse a las necesidades específicas de los jóvenes que conforman el grupo, y no por el contrario, sean los jóvenes quienes deban adaptarse a la metodología y estrategias rígidas, que imponga el facilitador.

Así, la idea fundamental es mejorar y fortalecer los procesos formativos, porque de lo

contrario, se continuarán presentando casos de deserción, desanimo e inasistencia temporal o definitiva de la población participante, lo que conlleva a la terminación total del programa.

4. OBJETIVOS	
General:	**Específicos:**
Formar a los facilitadores en herramientas interpretativas de la Juventud, para el trabajo con los jóvenes beneficiados de la Fundación Apoye.	Introyectar elementos conceptuales y prácticos de juventud. Conocer las dinámicas de la juventud contemporánea. Aplicar todo la información aprendida con los beneficiados.

5. DESCRIPCIÓN DE LAS CATEGORÍAS TEÓRICAS QUE SUSTENTAN EL PROYECTO
Acercamiento al Concepto de juventud
Proceso histórico evolutivo de los Jóvenes en Medellín
Contexto cultural, familiar y económico de la juventud en Medellín
Metodologías, métodos y técnicas de Intervención individual y grupal

6. (CRONOGRAMA) ETAPAS Y ACTIVIDADES CONTEMPLADAS EN EL PROYECTO		
ETAPAS		**ACTIVIDADES**
		Recepción de Hojas de Vida

1	**Convocatoria para Docente Asesor metodológico**	Selección, entrevistas y pruebas Documentación Contratación
2	**Gestión de espacios físicos**	Averiguación de un espacio central Visita a los espacios físicos Escogencia del espacio Proceso de arrendamiento Adecuación del espacio físico
3	**Convocatoria a los Facilitadores**	Reunión de Socialización Presentación Proyecto a Facilitadores Inscripción de los Facilitadores Programación de fechas y horarios
4	**Iniciación**	Organización de grupos Información de horarios y fechas al Docente Asesor Apertura al Plan de Capacitación
5	**Evaluación**	Evaluaciones parciales y finales Plan de mejoramiento Análisis de Evaluaciones finales

7. ETAPAS Y ACTIVIDADES EN EL TIEMPO	1a.Sem	2a.Sem	3a.Sem	4a.Sem	5a.Sem	6a.Sem
<u>Etapa 1:</u> Convocatoria para Docente Asesor metodológico	X					
Actividad N° 1 **Recepción de Hojas de Vida**		X				
Actividad N° 2 **Selección, entrevistas y pruebas**		X				
Actividad N° 3 **Documentación**		X				
Actividad N° 4 **Contratación**		X				
<u>Etapa 2:</u> Gestión de espacios físicos		X				
Actividad N° 1 **Averiguación de un espacio central**		X				
Actividad N° 2 **Visita a los espacios**		X				
Actividad N° 3 **Escogencia del espacio físico**		X				
Actividad N° 4 **Proceso de arrendamiento**			X			
Actividad N° 5 **Adecuación del espacio físico**		X	X			
<u>Etapa 3:</u> Convocatoria a los Facilitadores			X			
Actividad N° 1 **Reunión de Socialización**			X			

Actividad N° 2 **Presentación del Proyecto**			X			
Actividad N° 3 **Inscripción de los Facilitadores**			X			
Actividad N° 4 **Programación de fechas y horarios**			X			
<u>Etapa 4:</u> Iniciación				X		
Actividad N° 1 **Organización de grupos**				X		
Actividad N° 2 **Información de horarios y fechas al Docente Asesor - Inducción**					X	
Actividad N° 3 **Apertura al Plan de Capacitación**						X
<u>Etapa 5:</u> Evaluación	X	X	X	X	X	X
Actividad N° 1 **Evaluaciones parciales y finales**			X		X	X
Actividad N° 2 **Plan de mejoramiento**			X	X	X	X
Actividad N° 3 **Análisis de Evaluaciones finales**					X	X

8. PRODUCTOS DEL PROYECTO
10 facilitadores capacitados en herramientas interpretativas de la Juventud 1 asesor metodológico en herramientas interpretativas de la juventud vinculado para monitorear los procesos. 1000 personas beneficiadas de los procesos de capacitación a los facilitadores.

9. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO
Directos: Los facilitadores (as) de la Fundación Apoye, los cuales después de esta capacitación tendrán las herramientas básicas, para responder a los requerimientos exigidos por la institución. También son beneficiados directos, la población con la que trabaja los facilitadores, siendo éstos los protagonistas y multiplicadores de la razón de ser de la Fundación Apoye. **Indirectos:** Las familias quienes de los beneficiados, quienes recibirán el impacto y se verán fortalecidos en su proceso familiar y de aprendizaje en lo que aspectos humanos se refiere y que facilitan la convivencia en sociedad y un mejoramiento en la Calidad de vida. Por otro lado, también son beneficiados indirectos la Fundación Apoye, como mediadora y responsable del proceso formativo.

10. IMPACTOS DEL PROYECTO
Los facilitadores han asumido mayor compromiso con el Plan de capacitación. En la intervención profesional con los grupos han aplicado metodologías de trabajo aprendidas en el plan de capacitación A través de las evaluaciones, la población beneficiada expone interés, compromiso y mayor aprendizaje en los temas trabajados. Durante el primer mes los facilitadores (as) han realizado un proceso de capacitación en el

componente conceptual sobre juventud.

Durante el segundo mes los facilitadores (as) han realizado un proceso de capacitación en el componente conceptual, sobre la evolución de la juventud.

Durante el tercer mes los facilitadores han realizado un proceso de capacitación en el componente conceptual, sobre contextos actuales de juventud.

Durante el cuarto mes los docentes han realizado un proceso de capacitación en el componente conceptual acerca de las habilidades, metodologías, métodos y técnicas, pertinente al trabajo con jóvenes.

11. **RELACIÓN DEL PROYECTO CON OTRAS INICIATIVAS**

La relación existente entre el Proyecto y otras Instituciones es la posibilidad de contextualizarlo a otros proyectos de la Institución y de ahí a otras instituciones del mismo objeto social.

Por otro lado, la única cooperación es la colaboración directa de la Arquidiócesis de Medellín, pues el Arzobispo es el Director de la Junta Directiva de la Fundación Apoye.

12. BREVE RESUMEN DEL PROYECTO

Se puede hacer dando respuesta a las siguientes interrogantes:

a) ¿Cuál es el problema y sus causas? Ausencia de Plan de Capacitación dirigido a los Facilitadores de la Fundación Apoye, Deserción en la población beneficiada, Aburriemiento, El no cumplimiento de metas y objetivos institucionales a nivel de formación.

b) ¿Qué se pretende lograr con el proyecto? Solución Propuesta. Se pretende presentar una propuesta estratégica de Capacitación a los Facilitadores para mejorar y fortalecer dicho problema.

c) ¿A quiénes beneficiará? ¿A cuántos? d) ¿Dónde se implementará? Lugar. e) ¿Con qué recursos? El plan de capacitación beneficiaría a los 10 facilitadores de la fundación, la población beneficiada son alrededor de 1000 personas. El proyecto se implementaría en

un espacio escogido, arrendado y adecuado por la Fundación, cerca a la Sede principal y los recursos humanos y financieros serán gestionados con dineros propios de la Fundación.

f) ¿Quiénes lo harán? Responsable. ¿Con la colaboración de quienes más? g) ¿Cuánto tiempo durará? Plazos. El proyecto será responsabilidad y Coordinación directa de los 3 Directores de los Departamentos de Desarrollo Humano, Desarrollo Social y Centros de Formación con la colaboración del Asesor Metodológico contratado por la Fundación para tal fin. Dicho proyecto tendrá una duración de 4 meses con un plazo previo de 45 días de organización logística y gestión de recursos humanos, físicos y financieros.

h) ¿El proyecto forma parte de algún programa o plan más amplio? El proyecto de Propuesta Estratégica de formación humana a los facilitadores pertenece directamente a la línea del Área de Desarrollo Humano que se encuentra definida dentro de su planeación como CAPACITACIÓN y MEJORAMIENTO CONTINUO.

14. FUENTES DE FINANCIAMIENTO
Dineros propios de la Fundación Apoye Apoyo financiero de la Arquidiócesis de Medellín.

15. RESPONSABLE DEL PROYECTO Y SEGUIMIENTO DEL PROYECTO	
Ignacio Loaiza Zapata Psicólogo Director Dpto. Desarrollo Humano Programa de CAPACITACIÓN y MEJORAMIENTO CONTINUO.	Luisa Fernanda Castaño Gil Trabajadora Social Director Dpto. Desarrollo Social Programa de GESTION y TRABAJO COMUNITARIO

16. MARCO LÓGICO

NOMBRE DEL PROYECTO:

HERRAMIENTAS INTERPRETATIVAS PARA EL ANÁLISIS DE LA JUVENTUD

Con este proyecto, se tiene la pretensión de proporcionarles a los facilitadores (as) de la Fundación Apoye, quienes tienen dificultades conceptuales para la intervención de los grupos poblacionales juveniles, unas herramientas interpretativas para que sean capaces de discernir el proceso de permanente cambio y evolución de la juventud.

La idea fundamental es mejorar y fortalecer los procesos formativos, porque de lo contrario, se continuarán presentando casos de deserción, desanimo e inasistencia temporal o definitiva de la población participante, lo que conlleva a la terminación total del programa.

Objetivo General:

Formar a los facilitadores en herramientas interpretativas de la Juventud, para el trabajo con los jóvenes beneficiados de la Fundación Apoye.

ETAPAS CONTEMPLADAS EN EL PROYECTO

Convocatoria para Docente Asesor

Gestión de espacios físicos

Convocatoria a los Facilitadores

Iniciación

Evaluación

IMPACTO DEL PROYECTO

En la intervención profesional con los grupos han aplicado metodologías de trabajo aprendidas en el plan de capacitación que les permite la interpretación de los comportamientos de la juventud

17. EVALUACIÓN
Se evalúa la Cobertura de la población beneficiada para mantener el Indicador de Cumplimiento. Esta evaluación se realiza después de cada encuentro y como fuente de verificación están los listados de asistencia. Asimismo, en los formatos de evaluación se encuentran los ítems a evaluar como participación, asistencia, calidad de las actividades, entre otros. Se evalúa el proceso de deserción de las personas para garantizar y mantener los indicadores de impacto.

DISEÑO COMPLETO DE LOS PROYECTOS DE INTERVENCIÓN

PROYECTO 2

1. NOMBRE DEL PROYECTO
COMUNICACIÓN ASERTIVA

2. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA
A raíz de los procesos de capacitación que los facilitadores tienen con sus grupos poblaciones y, que a su vez, son su objeto de intervención, se ha detectado que los facilitadores no establecen claros canales de comunicación con los mismos, generando así, el rechazo, pereza y falta de compromiso de los jóvenes que asisten a los talleres de capacitación, lo cual repercute en la deficiente calidad de los procesos.

3. JUSTIFICACIÓN
La posibilidad de establecer acciones organizadas de mejoramiento y fortalecimiento de los procesos formativos de una fundación a través de proyectos de desarrollo que permitan la calidad de las funciones encomendadas es fundamental, porque es la posibilidad de crecer como institución y de alcanzar nuevas metas y objetivos propuestos. De otro modo, no cobraría importancia la acción social, si no hay un orden en los procedimientos y, al mismo tiempo, un plan de mejoramiento que indique los procesos a seguir

4. OBJETIVOS	
General:	**Específicos:**
Construir con los facilitadores de la Fundación Apoye, canales de comunicación asertiva que les garantice otras formas de interactuar y de entregar el conocimiento a la población beneficiada de una manera dinámica, organizada y contextualizada.	Exponer diferentes formas de comunicación, expresión y escucha. Conocer las dinámicas de la juventud contemporánea y partir de esas experiencias para aplicar métodos comunicativos Aplicar toda la información aprendida con la población beneficiada.

5. DESCRIPCIÓN DE LAS CATEGORÍAS TEÓRICAS QUE SUSTENTAN EL PROYECTO
Canales de comunicación
Contextualización de la comunicación
Sujeto, comunicación, expresión y entorno
Dinámicas grupales y comunicación asertiva

6. (CRONOGRAMA) ETAPAS Y ACTIVIDADES CONTEMPLADAS EN EL PROYECTO		
ETAPAS		**ACTIVIDADES**
1	**Convocatoria para Docente Asesor en Comunicación Asertiva**	Recepción de Hojas de Vida Selección, entrevistas y pruebas Documentación

		Contratación
2	**Gestión de espacios físicos**	Averiguación de un espacio central Visita a los espacios físicos Escogencia del espacio Proceso de arrendamiento Adecuación del espacio físico
3	**Convocatoria a los Facilitadores**	Reunión de Socialización Presentación Proyecto a Facilitadores Inscripción de los Facilitadores Programación de fechas y horarios
4	**Iniciación**	Organización de grupos Información de horarios y fechas al Docente Asesor Apertura al Plan de Capacitación
5	**Evaluación**	Evaluaciones parciales y finales Plan de mejoramiento Análisis de Evaluaciones finales

7. ETAPAS Y ACTIVIDADES EN EL TIEMPO	1a.Sem	2a.Sem	3a.Sem	4a.Sem	5a.Sem	6a.Sem
<u>Etapa 1:</u> Convocatoria para Docente Asesor en Comunicación Asertiva	X					
Actividad N° 1 **Recepción de Hojas**		X				

de Vida						
Actividad N° 2 **Selección, entrevistas y pruebas**		X				
Actividad N° 3 **Documentación**		X				
Actividad N° 4 **Contratación**		X				
<u>Etapa 2:</u> Gestión de espacios físicos		X				
Actividad N° 1 **Averiguación de un espacio central**		X				
Actividad N° 2 **Visita a los espacios**		X				
Actividad N° 3 **Escogencia del espacio físico**		X				
Actividad N° 4 **Proceso de arrendamiento**			X			
Actividad N° 5 **Adecuación del espacio físico**		X	X			
<u>Etapa 3:</u> Convocatoria a los Facilitadores			X			
Actividad N° 1 **Reunión de Socialización**			X			
Actividad N° 2 **Presentación del Proyecto**			X			
Actividad N° 3 **Inscripción de los Facilitadores**			X			
Actividad N° 4 **Programación de**			X			

fechas y horarios						
<u>Etapa 4:</u> Iniciación				X		
Actividad N° 1 **Organización de grupos**				X		
Actividad N° 2 **Información de horarios y fechas al Docente Asesor - Inducción**					X	
Actividad N° 3 **Apertura al Plan de Capacitación**						X
<u>Etapa 5:</u> Evaluación	X	X	X	X	X	X
Actividad N° 1 **Evaluaciones parciales y finales**			X		X	X
Actividad N° 2 **Plan de mejoramiento y seguimiento**			X	X	X	X
Actividad N° 3 **Análisis de Evaluaciones finales**					X	X

8. PRODUCTOS DEL PROYECTO
10 facilitadores capacitados en temas de comunicación asertiva 1 asesor metodológico en comunicación asertiva vinculado para monitorear los procesos del Plan de Capacitación 1000 personas beneficiadas de los procesos de capacitación a los facilitadores.

9. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO
Directos: Los facilitadores (as) de la Fundación Apoye, los cuales después de esta capacitación tendrán las herramientas básicas, para responder a los requerimientos exigidos por la institución. También son beneficiados directos, la población con la que trabaja los facilitadores, siendo éstos los protagonistas y multiplicadores de la razón de ser de la Fundación Apoye. **Indirectos:** Las familias quienes de los beneficiados, quienes recibirán el impacto y se verán fortalecidos en su proceso familiar y de aprendizaje en lo que aspectos humanos se refiere y que facilitan la convivencia en sociedad y un mejoramiento en la Calidad de vida. Por otro lado, también son beneficiados indirectos la Fundación Apoye, como mediadora y responsable del proceso formativo.

10. IMPACTOS DEL PROYECTO
Los facilitadores han asumido mayor compromiso con el Plan de capacitación. En la intervención profesional con los grupos han aplicado nuevos canales de comunicación aprendidos en el plan de capacitación A través de las evaluaciones, la población beneficiada expone interés, compromiso y mayor aprendizaje en los temas trabajados, pues los facilitadores han asumido otras formas de actuación profesional acordes a sus necesidades. Todos los contenidos del Plan de Capacitación en Comunicación Asertiva son aplicados con la población beneficiada.

11. RELACIÓN DEL PROYECTO CON OTRAS INICIATIVAS
La relación existente entre el Proyecto y otras Instituciones es la posibilidad de contextualizarlo a otros proyectos de la Institución y de ahí a otras instituciones del mismo objeto social. Por otro lado, la única cooperación es la colaboración directa de la Arquidiócesis de

Medellín, pues el Arzobispo es el Director de la Junta Directiva de la Fundación Apoye.

12. BREVE RESUMEN DEL PROYECTO

Se puede hacer dando respuesta a las siguientes interrogantes:

a) ¿Cuál es el problema y sus causas? Ausencia de Plan de Capacitación dirigido a los Facilitadores de la Fundación Apoye, Deserción en la población beneficiada, Aburriemiento, El no cumplimiento de metas y objetivos institucionales a nivel de formación y los inadecuados canales de comunicación de los facilitadores.

b) ¿Qué se pretende lograr con el proyecto? Solución Propuesta. Se pretende presentar una propuesta estratégica de Capacitación a los Facilitadores para mejorar los canales de comunicación de manera asertiva.

c) ¿A quiénes beneficiará? ¿A cuántos? d) ¿Dónde se implementará? Lugar. e) ¿Con qué recursos? El plan de capacitación beneficiaría a los 10 facilitadores de la fundación, la población beneficiada son alrededor de 1000 personas. El proyecto se implementaría en un espacio escogido, arrendado y adecuado por la Fundación, cerca a la Sede principal y los recursos humanos y financieros serán gestionados con dineros propios de la Fundación.

f) ¿Quiénes lo harán? Responsable. ¿Con la colaboración de quienes más? g) ¿Cuánto tiempo durará? Plazos. El proyecto será responsabilidad y Coordinación directa de los 3 Directores de los Departamentos de Desarrollo Humano, Desarrollo Social y Centros de Formación con la colaboración del Asesor Metodológico en comunicación asertiva; contratado por la Fundación para tal fin. Dicho proyecto tendrá una duración de 4 meses con un plazo previo de 45 días de organización logística y gestión de recursos humanos, físicos y financieros.

h) ¿El proyecto forma parte de algún programa o plan más amplio? El proyecto de Propuesta Estratégica de formación humana, específicamente en comunicación asertiva a los facilitadores, pertenece directamente a la línea del Área de Desarrollo Humano que se encuentra definida dentro de su planeación como CAPACITACIÓN y MEJORAMIENTO CONTINUO.

13. FUENTES DE FINANCIAMIENTO	
Dineros propios de la Fundación Apoye Apoyo financiero de la Arquidiócesis de Medellín.	
14. RESPONSABLE DEL PROYECTO Y SEGUIMIENTO DEL PROYECTO	
Ignacio Loaiza Zapata Psicólogo Director Dpto. Desarrollo Humano Programa de CAPACITACIÓN y MEJORAMIENTO CONTINUO.	Luisa Fernanda Castaño Gil Trabajadora Social Director Dpto. Desarrollo Social Programa de GESTION y TRABAJO COMUNITARIO

15. MARCO LÓGICO
NOMBRE DEL PROYECTO COMUNICACIÓN ASERTIVA **IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA** A raíz de los procesos de capacitación que los facilitadores tienen con sus grupos poblaciones y, que a su vez, son su objeto de intervención, se ha detectado que los facilitadores no establecen claros canales de comunicación con los mismos, generando así, el rechazo, pereza y falta de compromiso de los jóvenes que asisten a los talleres de capacitación, lo cual repercute en la deficiente calidad de los procesos. **JUSTIFICACIÓN** La posibilidad de establecer acciones organizadas de mejoramiento y fortalecimiento de los procesos formativos de una fundación a través de proyectos de desarrollo que permitan la calidad de las funciones encomendadas es fundamental, porque es la posibilidad de crecer como institución y de alcanzar nuevas metas y objetivos propuestos.

Objetivo General:

Construir con los facilitadores de la Fundación Apoye, canales de comunicación asertiva que les garantice otras formas de interactuar y de entregar el conocimiento a la población beneficiada de una manera dinámica, organizada y contextualizada.

DESCRIPCIÓN DE LAS CATEGORÍAS TEÓRICAS QUE SUSTENTAN EL PROYECTO

Canales de comunicación

Contextualización de la comunicación

Sujeto, comunicación, expresión y entorno

Dinámicas grupales y comunicación asertiva

ETAPAS CONTEMPLADAS EN EL PROYECTO

Convocatoria para Docente Asesor en Comunicación Asertiva

Gestión de espacios físicos

Convocatoria a los Facilitadores

Iniciación

Evaluación

IMPACTOS DEL PROYECTO

Las familias quienes de los beneficiados, quienes recibirán el impacto y se verán fortalecidos en su proceso familiar y de aprendizaje en lo que aspectos humanos se refiere y que facilitan la convivencia en sociedad y un mejoramiento en la Calidad de vida. Por otro lado, también son beneficiados indirectos la Fundación Apoye, como mediadora y responsable del proceso formativo.

BENEFICIARIOS DEL PROYECTO

Los facilitadores (as) de la Fundación Apoye, los cuales después de esta capacitación

tendrán las herramientas básicas, para responder a los requerimientos exigidos por la institución.

En la intervención profesional con los grupos han aplicado nuevos canales de comunicación aprendidos en el plan de capacitación

A través de las evaluaciones, la población beneficiada expone interés, compromiso y mayor aprendizaje en los temas trabajados, pues los facilitadores han asumido otras formas de actuación profesional acordes a sus necesidades.

16. EVALUACIÓN

Se evalúa la Cobertura de la población beneficiada para mantener el Indicador de Cumplimiento.

Esta evaluación se realiza después de cada encuentro y como fuente de verificación están los listados de asistencia.

Asimismo, en los formatos de evaluación se encuentran los ítems a evaluar como participación, asistencia, calidad de las actividades, entre otros.

Se evalúa el proceso de deserción de las personas para garantizar y mantener los indicadores de impacto.

8.5. MARCO LOGICO PROYECTO GENERAL

JERARQUÍA DE OBJETIVOS	METAS	INDICADORES	FUENTES DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
Diseñar una propuesta estratégica de capacitación a los facilitadores (as) de la Fundación Apoye, en herramientas metodológicas para la intervención con la población beneficiadas, permitiendo un mejoramiento y fortalecimiento de los procesos pedagógicos institucionales, con la finalidad de que se evite la deserción.	10 facilitadores capacitados en temas de formación humana.	Nº de capacitaciones Realizadas ——————— X100 Nº de capacitaciones Programadas	Listados de Asistencia Reg. Fotográfico - Actas Formatos de Evaluación Carpetas de información del proyecto	No se plantean supuestos a este nivel
El fin principal es lograr la capacitación, mejoramiento y fortalecimiento de los proceso formativos a través de las intervenciones profesionales de los facilitadores	10 facilitadores capacitados en temas de formación humana	Nº de intervenciones Realizadas ——————— X100 Nº de intervenciones Programadas	Listados de Asistencia Reg. Fotográfico Formatos de Evaluación	No se plantean supuestos a este nivel
El propósito es el cambio de metodología de los facilitadores en sus intervenciones grupales	10 facilitadores capacitados en temas de	Nº de metodologías aplicadas	Listados de Asistencia Reg. Fotográfico	Mantener a la población beneficiada

Introyección de dos temas fundamentales: herramientas interpretativas y comunicación	formación humana	——————— X100 Nº de metodologías Programadas	Formatos de Evaluación	comprometida con el proceso
La aplicabilidad de nuevas metodologías. Diferentes y efectivas formas de comunicación Mayor conocimiento del Objeto de Intervención.	10 facilitadores capacitados en temas de formación humana	Nº de facilitadores en capacitación ——————— X100 Nº de facilitadores capacitados	Reporte de Encuentros Listados de Asistencia Reg. Fotográfico Formatos de Evaluación	Disponibilidad de tiempo Recurso financiero
ACCIONES Análisis situacional de la organización Diagnóstico de Necesidades Elaboración del plan de capacitación Modalidades para impartir capacitación Seguimiento a las capacitaciones Control y monitoreo del proceso Evaluación (antes, durante y después)	10 facilitadores capacitados en temas de formación humana Población capacitada	Plan de capacitado planeado al 100% ——————— Plan de capacitación ejecutado al 100%	Proyecto en físico Reporte de Encuentros Listados de Asistencia Reg. Fotográfico Formatos de Evaluación	Recurso financiero Disponibilidad de tiempo Personal contratado

8.6. MARCO LOGICO POR PROYECTO 1: HERRAMIENTAS INTERPRETATIVAS DE LA JUVENTUD

Inicio del diseño			
Propuesta estratégica de capacitación a los facilitadores de la Fundación para el fortalecimiento de los procesos educativos en formación humana, con el fin de evitar la deserción de la población beneficiada	Diseñar una propuesta estratégica de capacitación a los facilitadores (as) de la Fundación Apoye, en herramientas metodológicas para la intervención con la población beneficiadas, permitiendo un mejoramiento y fortalecimiento de los procesos pedagógicos institucionales, con la finalidad de que se evite la deserción.	Mejoramiento de los procesos educativos y formativos con la población beneficiada Nuevos conocimientos para mejores intervenciones.	Calidad en los procesos
	PROPOSITO: Formar a los facilitadores en herramientas interpretativas de la Juventud, para el trabajo con los jóvenes beneficiados de la Fundación Apoye. **Problema Central:** Ausencia de herramientas interpretativas en los facilitadores para un buen desempeño en la intervención grupal	Formación permanente Adquisición de nuevos conocimientos	Facilitadores capacitados Población

10 facilitadores capacitados en herramientas interpretativas de la Juventud 1 asesor metodológico en herramientas interpretativas de la juventud 1000 personas beneficiadas	Los facilitadores han asumido mayor compromiso con el Plan de capacitación. En la intervención profesional con los grupos han aplicado metodologías de trabajo aprendidas en el plan de capacitación A través de las evaluaciones, la población beneficiada expone interés, compromiso y mayor aprendizaje en los temas trabajados. Se pretende presentar una propuesta estratégica de Capacitación a los Facilitadores para mejorar y fortalecer dicho problema.	Fortalecimiento continuo	comprometida
	Plan de Capacitación planeado y ejecutado	Capacitación Procesos de Calidad	Formulación de proyectos Gestión de Recursos

8.7. MARCO LOGICO POR PROYECTO 2: COMUNICACIÓN ASERTIVA

Inicio del diseño			
Propuesta estratégica de capacitación a los facilitadores de la Fundación para el fortalecimiento de los procesos educativos en formación humana, con el fin de evitar la deserción de la población beneficiada	Diseñar una propuesta estratégica de capacitación a los facilitadores (as) de la Fundación Apoye, en herramientas metodológicas para la intervención con la población beneficiadas, permitiendo un mejoramiento y fortalecimiento de los procesos pedagógicos institucionales, con la finalidad de que se evite la deserción.	Reconocimiento de nuevos canales de comunicación. Introyección de diversas formas de comunicación Dinamización de los procesos formativos	Calidad en los procesos
	PROPOSITO: Construir con los facilitadores de la Fundación Apoye, canales de comunicación asertiva que les garantice otras formas de interactuar y de entregar el conocimiento a la población beneficiada de una manera dinámica, organizada y contextualizada.	Se pretende presentar una propuesta estratégica de Capacitación a los Facilitadores para mejorar los canales de comunicación de manera asertiva.	Facilitadores capacitados Aplicación de conocimientos

10 facilitadores capacitados en comunicación asertiva 1 asesor metodológico en comunicación asertiva 1000 personas beneficiadas	**Problema Central:** A raíz de los procesos de capacitación que los facilitadores tienen con sus grupos poblaciones y, que a su vez, son su objeto de intervención, se ha detectado que los facilitadores no establecen claros canales de comunicación con los mismos, generando así, el rechazo, pereza y falta de compromiso de los jóvenes que asisten a los talleres de capacitación, lo cual repercute en la deficiente calidad de los procesos.	Los facilitadores han asumido mayor compromiso con el Plan de capacitación.	
	Plan de Capacitación planeado y ejecutado	Capacitación Procesos de Calidad	

	ACCIONES Convocatoria para Docente Asesor en Comunicación Asertiva Gestión de espacios físicos Convocatoria a los Facilitadores Iniciación Evaluación	Facilitadores capacitados Procesos de calidad	Dineros propios de la Fundación Apoye Apoyo financiero de la Arquidiócesis de Medellín Gestión de recursos

9. CRONOGRAMA GENERAL

De Julio 31 de 2012 a Noviembre 30 de 2012 (4 meses).

ACTIVIDAD	RECURSOS	TIEMPO	INDICADORES		
			CUMPLIMIENTO	EFICIENCIA	GESTIÓN
Análisis situacional de la organización	Diagnósticos (DRP) Formatos de Evaluación Encuestas Libros Entrevistas	8 días	Se realizan las lecturas. Se contextualiza para indicar cumplimiento	Se analiza 100% la situación actual de la Fundación	Revisión de 3 documentos propios de la Fundación Apoye
Diagnóstico de Necesidades	Diagnósticos (DRP) Formatos de Evaluación Libro de notas	8 días	Se revisa al 100% los Diagnósticos y formatos	Se cumple al 100% para dar paso al proceso	Al 100% se encuentra la información
Elaboración del plan de capacitación	Computador, Equipo de trabajo Proyectos, planes Video Beam	8 días	Se elabora el Plan de Capacitación	En el tiempo acordado se presenta el Plan	Al 100% se tiene todo para iniciar Capacitación
Modalidades para	Espacio físico, facilitador, papeles, lapiceros, población	4 meses	En 4 meses se dictaran las capacitaciones	Se cumple al 100% con las capacitaciones	Se cumple con la gestión de recursos

impartir capacitación					
Seguimiento a las capacitaciones	Formatos Seguimiento Asesores - Facilitador Lapiceros, hojas Computador	1 vez por semana	El 100% de los facilitadores y asesores están comprometidos con el proceso	Se cumple al final del proceso con el 100% de las capacitaciones	El 100% de los facilitadores y asesores gestionan lo necesario para la capacitación
Control y Monitoreo del proceso de Capacitación y formación humana	Formatos Control y Monitoreo Facilitador Asesores Lapiceros Hojas Computador	1 vez cada quince días	Se ha realizado al 100% todas los controles y monitoreo para mejorar los procesos	Los asesores externos cumplen al 100% con el proceso de control y monitoreo	Al 100% se cumple con las capacitaciones, el monitoreo y control con los formatos establecidos
Evaluación (antes, durante y después)	Formatos Evaluación Facilitador Asesores Lapiceros Hojas Computador	Cada mes	Mensualmente se hará la evaluación integral del proceso; facilitadores y población	Cada mes se realizará las evaluaciones para corregir posibles fallas	Al 100% los asesores desarrollan las evaluaciones con los formatos

10.PRESUPUESTO GENERAL

De Julio 31 de 2012 a Noviembre 30 de 2012 (4 meses)

Código del rubro	Nombre del rubro	Costo mes	Costo total por periodo
01	**Nomina** 2 Asesores, 1 Trabajador social, 1 Psicólogo	$4’500.000	$18’000.000
02	**Promoción del programa** Afiches, pendones, volantes	$300.000	$1.200.000
03	**Servicios públicos** Agua, luz, teléfono, internet	$1’000.000	$4’000.000
04	**Arrendamiento y mantenimiento de equipos de cómputo** 5 computadores, 3 impresoras, 2 cámaras	$1’500.000	$6’000.000
05	**Administración** (10% del valor total del proyecto)	$1’130.000	$4’520.000
06	**Materiales y suministros**	$2’000.000	$8’000.000
07	**Papelería** Resmas, lápices, hojas, carné,	$2’000.000	$8’000.000
	TOTAL	**$12’430.000**	**$49’720.000**

11. ANALISIS PRESUPUESTAL

VALOR DEL PROYECTO PERIODO	PRESUPUESTO ANUAL	TOTAL DIFERENCIA
$49’720.000	$70’000.000	$20´280.000

12. CONCLUSIONES

- La propuesta de trabajo se perfilara como la ruta metodológica para todos los procesos de capacitación, formativos y pedagógicos que inicie la Fundación Apoye con la población que desee beneficiar.

- El fin último es el mejoramiento de los procesos internos de la Fundación Apoye en cuanto a calidad de formación y capacitación se refiere en el trabajo directo con los y las facilitadoras, en temas específicos como las herramientas de interpretación de la juventud y la comunicación asertiva, los cuales se perfilaron como dos proyectos.

- La presentación ante otras instituciones del mismo objeto social con procesos formativos de calidad que permitan su multiplicación y contextualización de acuerdo a su entorno, población y necesidades.

- La generación de nuevos canales de comunicación e interacción de los y las facilitadoras con su población objeto de intervención.

- La posibilidad de exponer ante otras instituciones que manejan el mismo objeto social, la plataforma de servicios de capacitación y formación, de tal manera que a través de este medio se posibiliten recursos financieros para la Organización.

- Indiscutiblemente, una conclusión fundamental es el mejoramiento continuo y el fortalecimiento de los procesos internos y externos que son propios de la Fundación Apoye.

BIBLIOGRAFÍA

- Artículo 38. Decreto 2888 de 2007. Julio 31. Por el cual se reglamenta la creación, organización y funcionamiento de las instituciones que ofrecen el servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones. Ministerio de Educación Nacional.
- Centro Arquidiocesano Para La Reconciliación Y Fundación Apoye (2008). Cartilla de trabajo Decálogo para la Reconciliación. Perdón y reconciliación: Camino hacia la paz. Medellín.
- Conferencia acerca de los derechos colectivos de la juventud en el mundo. Barcelona, España, 2010.
- Este artículo es propiedad intelectual de Yagosesk, Renny. Si va a ser reproducido total o parcialmente agradecemos respetar el Derecho de Autor. España, 2010.
- Fernández, Igor. La Asertividad en los procesos formativos: Ed. Brand. España, 2009.
- FLÓREZ, Rafael. Hacia una pedagogía del conocimiento. MC Wright Hill. 1974. p.111-112
- Freire Paulo, Pedagogía del Oprimido, Editorial Siglo Veintiuno, México 1999.
- GIORGO MARTINEZ, Juan Camilo. La juventud colombiana: Agente de Cambio e Innovación Monitor Instituto de Estudios Políticos IEP - para la Actual Sociedad en Caos UNAB, Grupo ECOUNAB. Colombia, 2010.
- Informe Lesiones fatales y no fatales Municipio de Copacabana. Prevención de la Violencia en el Valle de Aburrá. Universidad de Antioquia. Área Metropolitana. Medellín. 2006.

- Informe Medellín cómo vamos. Indicadores de resultado e impacto. Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia. 2005.
- La Ley 715 de 2001 dejó en cabeza del rector la responsabilidad de "formular planes anuales de acción y mejoramiento de calidad, y dirigir su ejecución" (artículo 10, numeral 10.4).
- MARTINEZ, José Gerardo. Catedrático Auxiliar Departamento de Ciencias de Computadoras. Universidad de Puerto Rico en Bayamón, 2009.
- Meirieu, P. (1998). Frankestein educador. Barcelona: Laertes.
- Mifsud Tony S.J. Ética de los derechos humanos. Una perspectiva cristiana. El Salvador. 2000.
- Ministerio de la educación nacional. Al tablero Nº 42. Bogotá 2011.
- Núñez V. (1999) Pedagogía social; cartas para navegar en un nuevo milenio.
- PEÑA, Margarita. Tendencias internacionales en evaluación de la calidad de la educación. En: Hacia una Cultura de la Evaluación. Memorias del Tercer Foro Educativo Distrital. Santafé de Bogotá, julio de 1999. p.
- Perfil socioeconómico. Censo poblacional DANE. 2005.
- Redes de micro, pequeña y mediana empresa.
- Seurullo Vargas, F. (1992) Valores educativos del deporte. Revista de Educación Física, 44, 3-11.

CYBERGRAFIA

- Tomado de la fuente:

  http://calidadeducacional.blogspot.com/2008/04/principales-problemas-que-inciden-en-la.html, 19 de Marzo de 2012; Medellín, Colombia. [En línea]

- Tomado de la fuente:

  http://www.uv.mx/universidad/doctosofi/nme/formac-hum.htm, Domingo, 04 de Marzo de 2012. 4:50pm [En línea]

- Tomado de la fuente:

  http://www.rrhh-web.com/Capacitacion4.htm, Domingo, 04 de Marzo de 2012. 4:20pm [En línea]

ANEXOS

Anexo 1

CRONOGRAMA						
Actividad	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
Acta de inicio proyecto						
Lanzamiento y puesta en acuerdo con los facilitadores						
Diseño estrategia de comunicaciones						
Diseño estrategia de capacitación						
Diseño e impresión material didáctico						
Reuniones de socialización con los facilitadores						
Ajuste en el diseño de estrategia de formación humana y ciudadana de acuerdo con el contexto y los intereses de los participantes (facilitadores)						
Talleres de formación humana y en ciudadanía						
Diseño instrumento sistematización						
Diseño instrumento seguimiento						
Diseño instrumento evaluación y control						
Registro de información instrumentos						
Acompañamiento a los facilitadores						
Reuniones de seguimiento con los asesores						

Informes bimestrales						
Reunión de cierre sistematización						
Informe final de sistematización y del proyecto						
Diseño y realización publicación electrónica						
Acta final y cierre proyecto						

Anexo 2

Formato aplicación de Entrevista

1. DATOS PERSONALES **Nombre del Entrevistado: _____** **Grupo: _____ Edad: _____ Tel: _____** **Facilitador: _____**
2. Objetivo: Realizar algunas preguntas a los beneficiados de los programas de la Fundación Apoye, con fin de generar propuestas de mejoramiento.
- **¿Cuáles han sido los principales logros en el proceso de formación que usted lleva con la Fundación Apoye?** _____ _____ _____ - **¿Qué dificultades se han presentado en el proceso de formación?** _____ _____ _____ - **¿Qué concepto le merece su facilitador y cómo lo calificaría de 1 a 5?** _____ _____ _____ **1 __ 2 __ 3 __ 4 __ 5 __** - **¿Qué propondría usted para mejorar el proceso de formación?** _____ _____ _____

Anexo 3

Formato Diagnostico DRP

Técnica de la matriz DOFA: Cuadro resumen de la Aplicación del DRP

DEBILIDADES	**OPORTUNIDADES**
FORTALEZAS	**AMENAZAS**
RECOMENDACIONES	