

**INTERVENCIÓN DE TRABAJO SOCIAL  
EN LA OFICINA DE BIENESTAR AL ALUMNADO  
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA FLORIDABLANCA**

ADRIANA MILENA CACERES RODRIGUEZ

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER  
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS  
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL  
BUCARAMANGA  
2004

**INTERVENCIÓN DE TRABAJO SOCIAL  
EN LA OFICINA DE BIENESTAR AL ALUMNADO  
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA FLORIDABLANCA**

ADRIANA MILENA CACERES RODRIGUEZ

Trabajo de grado para optar al título de  
Trabajadora Social

Supervisora De Practica  
MARTHA BEATRIZ RODRIGUEZ RUIZ  
Trabajadora Social

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER  
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS  
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL  
BUCARAMANGA  
2004

*A Dios por ser mi guía*

*A Mireyita, gestora de vida.*

*A Zoraidita, quien me enseñó mis primeras letras.*

*A mi familia y amigos, quienes me brindaron su tiempo, apoyo y sobre todo me tuvieron paciencia.*

*A Edinson (que tanto amé) y Victor, quienes me ofrecieron su inmenso e incondicional amor.*

*A Julián N..*

*A Carlos A. Vera, mi Hermano, quien en todo momento estuvo a mi lado; acompañándome para que no desfalleciera ante ningún obstáculo, sufrió mis tristezas y celebró mis triunfos. Para él todo mi amor.*

*A la familia Vera Arciniegas, por acogerme.*

*Adriana*



## CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCION	
1. LA FORMACIÓN INTEGRAL PROFESIONAL EN EL MARCO DE LA EDUCACIÓN FORMAL-DESESCOLARIZADA DEL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA-CIF	5
2. TERMINOLOGÍA	26
2.1 Grupo	26
2.2 Comunidad	22
2.2.1 Comunidad Educativa	27
2.3 Educación Formal	27
2.4 Calidad De Vida	27
2.5 Creación De Ambientes Favorables	28
2.6 Desarrollo De Aptitudes Y Habilidades Personales	28
2.7 Organización De La Comunidad Estudiantil	28
2.8 Participación	29
2.8.1 Participación Comunitaria	29
3. MARCO LEGAL	30
3.1 Constitución Colombiana	30
3.2 Ley 115 De 1994. Ley General De Educación	31
3.3 Plan Decenal De Educación	33
3.4 Ley 375 De 1997. Ley De La Juventud	36
4. MARCO INSTITUCIONAL	42
4.1 Reseña Histórica	42
4.2 Situación Actual	43
4.3 Ubicación Institucional	46
4.4 Misión Sena	47

## INTRODUCCIÓN

La educación es un proceso continuo de transmisión de conocimientos a diferentes niveles (cultural, social, técnico, humanístico, etc.) y de entrenamiento en los mismos; busca que el individuo a quien se le imparte sea apto para desenvolverse en sociedad y actúe en pro del desarrollo de la misma. Frente a esto, la sola formación técnica es insuficiente a la hora de garantizar el adecuado desempeño en la práctica profesional. Es necesario que la educación considere también la naturaleza de la persona, la sociedad y las implicaciones del actuar libre y responsable de sus integrantes.

En la actualidad, la comunidad le demanda al sistema educativo todo lo que otros protagonistas no pueden o no se comprometen a hacer; he aquí la gran responsabilidad del mismo en la formación de ciudadanos productivos, propositivos, políticos, humanos; además de la enseñanza de nuevas tecnologías, el entrenamiento para el trabajo (el hacer individuos más empleables), la humanización de las relaciones sociales y hasta el fomento en los educandos de la fe. En este sentido se puede ver y entender a la educación como la clave de un adecuado y enriquecedor desarrollo humano, pero también, se observa la gran exigencia que a ella le hacen y el desligamiento de los demás implicados en este proceso formativo; lo cual, no garantiza la germinación de las semillas de desarrollo y progreso que el sistema educativo trata de sembrar. Para que esta situación muestre señales de cambio, es necesario desarrollar procesos que integren alrededor de la educación a la familia, como principal protagonista y primer educador del hombre, sin el apoyo de la cual, el trabajo que se realice no tendrá el impacto y el alcance que se requiere; que reconozca a cada alumno o estudiante como un ser humano particular con “cargas vivenciales” positivas, negativas, agradables y hasta traumáticas que indiscutiblemente afectan su cotidianidad (reflejado esto en las reacciones frente a diversos estímulos) y que le

ofrezca acompañamiento real y orientación oportuna en las situaciones que así lo demanden.

Frente a estos requerimientos, surgen algunas instituciones educativas, que buscan contribuir eficazmente en el proceso formativo de los individuos. Dentro de éstas, se halla el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) el cual, desde hace 46 años se presenta como una opción frente a las necesidades de la comunidad, trabajadores, empresarios, y población en general, de ofrecer y ejecutar un proceso formativo para lograr la incorporación y el crecimiento de las personas en actividades productivas que favorezcan el desarrollo socioeconómico y tecnológico del país.

El SENA, es una institución comprometida con el desarrollo tanto técnico como humano de sus alumnos-trabajadores y ofrece sus servicios a la población con menos posibilidades de acceder a la educación superior, o a algún tipo de instrucción profesional, es decir, a los estratos 1,2 y3 principalmente. Además, se preocupa por la adecuada formación de sus educandos. Es por ello, que complementa su instrucción técnica con áreas como ética, proyección social, educación física, inglés e informática entre otras, y ofrece a la comunidad educativa servicios de apoyo psicosocial y espiritual, que le ayudan a proveer una formación técnica e integral.

El SENA de Floridablanca, es uno de los 114 Centros de Formación con que cuenta esta institución. En su interior, y apoyando los procesos educativos funciona la oficina de Bienestar al alumnado; la cual, tiene por objeto contribuir al desarrollo de las potencialidades individuales necesarias para que los trabajadores-alumnos construyan su proyecto de vida individual y social. En esta área Trabajo Social juega un papel fundamental, ya que es el encargado de idear, crear, promover y ejecutar procesos y generar estrategias que conlleven a que el

alumno-trabajador despliegue sus habilidades, utilizando como herramienta principal la orientación tanto individual como grupal.

En general el área educativa, como espacio de intervención profesional es muy rica y extensa, ya que el recurso humano que es el principal actor, debe ser abordado holísticamente, bien sea, a nivel individual (caso) o grupal, utilizando como herramienta la orientación en sus diversas formas, pues son variadas las situaciones y los niveles en los cuales se puede intervenir.

El presente documento tiene como objetivo mostrar el desarrollo de la experiencia llevada a cabo en el SENA, Centro Industrial Floridablanca, desde el área de Trabajo Social, al interior de la Oficina de Bienestar al alumnado durante el primer semestre de 2003. Para tal efecto se ha dividido el presente trabajo en 11 partes principales: en la primera se muestra un Marco de Referencia, en el cual, se abocan los temas de educación, formación integral y habilidades sociales, como elementos que hacen parte del desarrollo y crecimiento tanto intelectual, como personal y social de los jóvenes en particular, a los cuales se les caracteriza de manera general y se muestra un modelo de abordaje de los mismos.

En la segunda, se presentan elementos conceptuales que hacen parte y complementan el trabajo desarrollado al interior de la institución.

En la tercera, aparece el Marco Legal, el cual tiene dos puntos de referencia: el primero en relación con la normatividad del ámbito educativo y del trabajo, derivada de la Constitución y de las leyes pertinentes (Ley 115 de 1994 y el Plan Decenal de Educación, ley 114 de la juventud) que señalan el rumbo que ha de seguir la educación en Colombia y muestran el proceso que la misma ha desarrollado. Además, la generalizan y permiten evidenciar una educación nueva, dinámica y abierta, para una sociedad igual; y el segundo, con la regulación específica, en términos de obligaciones, derechos y deberes del SENA.

La cuarta, es el Marco Institucional, en la cual se presenta al SENA como una institución educativa de formación técnica y profesional permanente y como un sistema paralelo al sistema escolar universitario, el cual, engloba o está dirigido a la totalidad de la población colombiana, sin distinción alguna. Aquí aparece la estructura de la Institución, su fundamento, políticas, objetivos, áreas y procedimientos; además del grupo de Bienestar al alumnado del cual, hace parte Trabajo Social.

La quinta es una caracterización general y por grupos de la población que hace parte del SENA CIF.

La sexta, es una radiografía o diagnóstico del estado y funcionamiento de la Institución y sus miembros.

La séptima, octava, novena y décima, muestran el proceso de intervención llevado a cabo por Trabajo Social al interior de la Institución; desde su planeación, hasta la evaluación de la misma.

Y, en la décima parte, se plasma el resultado de la observación e interacción de Trabajo Social, con los diferentes grupos o programas al interior del CIF, mediante la formulación de una propuesta tendiente a promover y estimular las habilidades sociales como mecanismo y herramienta para fortalecer las relaciones intra e interpersonales.

Para finalizar, se presentan las conclusiones y recomendaciones.

## 1. LA FORMACIÓN INTEGRAL PROFESIONAL EN EL MARCO DE LA EDUCACIÓN FORMAL-DESESCOLARIZADA DEL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA-CIF

En el mundo contemporáneo, la educación se constituye en la posibilidad más cierta de desarrollo social y humano de un pueblo. Es tan determinante el nivel educativo de un país en relación con sus oportunidades de sobrevivir política y económicamente en medio de un contexto de globalización que la educación es un asunto prioritario del Estado y la sociedad civil. Por otra parte, para cada individuo su propio nivel educativo determina en alto grado las oportunidades de acceder a los derechos básicos propios de una sociedad democrática y moderna: el empleo, la seguridad social, la participación política, el acceso a servicios culturales, a la ciencia y a la tecnología y el nivel de ingresos económicos, están muy ligados con las oportunidades que cada quien haya tenido de obtener mayores niveles de educación. Por esto, la educación se ubica en el rango de los derechos fundamentales. Quizá después del derecho a la vida, este sea el más importante en cuanto garantiza la posibilidad de desarrollar la vida. Frente a este elemento de tanta importancia, la Constitución colombiana consagra unos fines específicos, los cuales se reseñan a continuación:

- *Fines De La Educación*<sup>1</sup>:

Según lo establecido por el artículo 67 de la Constitución Política Nacional, la educación se desarrollará atendiendo a los siguientes fines:

---

<sup>1</sup> MINISTERIO DE EDUCACIÓN. Situación actual de la educación en Colombia. [online]. [Bogota, Colombia]: Ministerio de Educación. 2003. available from internet <URL: <http://www.mineducación.gov.co>>

1. El pleno desarrollo de la personalidad sin más limitaciones que las que le imponen los derechos de los demás y el orden jurídico, dentro de un proceso de formación integral, física, psíquica, intelectual, moral, espiritual, social, afectiva, ética, cívica y demás valores humanos.
2. La formación en el respeto a la vida y a los demás derechos humanos, a la paz, a los principios democráticos, de convivencia, pluralismo, justicia, solidaridad, equidad, así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad.
3. La formación para facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación.
4. La formación en el respeto a la autoridad legítima y a la ley, a la cultura nacional, a la historia colombiana y a los símbolos patrios.
5. La adquisición y generación de los conocimientos científicos y técnicos más avanzados, humanísticos, históricos, sociales, geográficos y estéticos, mediante la apropiación de hábitos intelectuales adecuados para el desarrollo del saber.
6. El estudio y la comprensión crítica de la cultura nacional y de la diversidad étnica y cultural del país, como fundamento de la unidad nacional y de su identidad.
7. El acceso al conocimiento, la ciencia, la técnica y demás bienes y valores de la cultura, el fomento de la investigación y el estímulo a la creación artística en sus diferentes manifestaciones.
8. La creación y fomento de una conciencia de la soberanía nacional y para la práctica de la solidaridad y la integración con el mundo, en especial con Latinoamérica y el Caribe.
9. El desarrollo de la capacidad crítica, reflexiva y analítica que fortalezca el avance científico y tecnológico nacional, orientado con prioridad al mejoramiento cultural y de la calidad de la vida de la población, a la participación en la búsqueda de alternativas de solución a los problemas y al progreso social y económico del país.
10. La adquisición de una conciencia para la conservación, protección y mejoramiento del medio ambiente, de la calidad de la vida, del uso racional de los

recursos naturales, de la prevención de desastres, dentro de una cultura ecológica y del riesgo y la defensa del patrimonio cultural de la Nación.

11. La formación en la práctica del trabajo, mediante los conocimientos técnicos y habilidades, así como en la valoración del mismo como fundamento del desarrollo individual y social.

12. La formación para la promoción y preservación de la salud y la higiene, la prevención integral de problemas socialmente relevantes, la educación física, la recreación, el deporte y la utilización adecuada del tiempo libre.

13. La promoción en la persona y en la sociedad de la capacidad para crear, investigar, adoptar la tecnología que se requiere en los procesos de desarrollo del país y le permita al educando ingresar al sector productivo.

La educación, va acompañada no solo de la transmisión de conocimientos, debe ir relacionada con las diferentes dimensiones del ser humano, es aquí, donde se empieza a hablar de una educación formal integral. Al hablarse de este tipo de formación, se hace referencia al conjunto de procesos de aprendizaje que desarrolla la persona, tendientes al fortalecimiento de una personalidad responsable, ética, crítica, participativa, creativa, solidaria y con capacidad de reconocer e interactuar con su entorno para que construya su identidad cultural.

El concepto de formación integral se escucha permanentemente en la cotidianidad del quehacer educativo que, a juicio de muchos entendidos, se ha convertido en una construcción gramatical, o mejor en un eslogan, que no se desarrolla adecuadamente en la práctica educativa.

Lo anterior puede deberse tal vez, al desconocimiento en buena medida del real significado del adjetivo integral o porque los educadores, a veces, no se preocupan demasiado por profundizar o investigar sobre los principios y postulados que el Estado le ha dado a la educación formal en sus diferentes niveles. Este proceso es arduo, complejo y cooperativo, ya que, a cada sector

involucrado en él: familia, instituciones educativas o Estado, le compete aportar decidida y eficazmente al logro de este propósito. Esta afirmación se sustenta en el contenido de los Artículos 1º, 5º, 6º, 7º, y 8º Numeral 1 y 13 de la Ley 115 de 1994, y Artículos 1º, 6º Literal a, 16º Literal e, 20º Literal b, 21º Literal c y 22º Literales a, b y e de la Ley 30 de 1992.

Es importante destacar que la formación integral consiste en desarrollar una perspectiva de aprendizaje no especializada, que permita ofrecer una formación más amplia, tendiendo a favorecer el desarrollo de personas para que sean<sup>2</sup>:

- ✓ Éticas y responsables.
- ✓ Con alto desarrollo de sus competencias comunicativas.
- ✓ Con capacidad para el libre ejercicio del juicio.
- ✓ Capaces de ejercer liderazgo personal, profesional y social.
- ✓ Comprometidas con la construcción del conocimiento.
- ✓ Críticas y dispuestas al cambio.
- ✓ Con capacidad de buscar alternativas de solución a problemas personales, locales, regionales y nacionales.
- ✓ Con visión universal como ciudadanos profesionales.
- ✓ Con una sólida formación académica.
- ✓ Con espíritu investigativo, innovador y creativo.
- ✓ Con proyección hacia la comunidad, sentido de servicio, de cooperación y de trabajo en equipo.

Dentro de este proceso, se hace necesario sensibilizar a cada individuo en cuanto a la responsabilidad y el compromiso que para consigo mismo y para con los demás, representa el trabajar en favor del mejoramiento de su calidad de vida en las diferentes áreas y niveles.

---

<sup>2</sup> SENA. Manual De Convivencia SENA. Publicaciones SENA. Dirección General, noviembre de 1995.

Lo integral, también representa, esa búsqueda del estado armónico del individuo, que involucra los aspectos biopsicosocial y espiritual. Concepto que debe ser aplicado a un factor fundamental en el desarrollo del individuo: la salud. Este, lleva o busca a través de la prevención, la atención y el autocuidado, el alcanzar un pleno desarrollo; el cual, se vera reflejado en el bienestar individual y en el mejoramiento de la salud colectiva, en cuanto propiciará el restablecimiento de la calidad de las relaciones intra e interpersonales, al igual que las sociales. Este tipo de formación, también debe aportar al concepto de salud integral, la cual, requiere trascender el de bienestar físico, ya que en ella el individuo es visto como un todo, como miembro de un colectivo y como tal requiere ser abordado desde diferentes aspectos o niveles.

Económicamente, la educación tiene una importancia, aun mayor que en el pasado, para la prosperidad económica nacional. La relación entre educación y productividad económica tiene hoy una paradójica relación: en un mundo donde el cambio tecnológico se produce a velocidades crecientes, la educación general es más apropiada que la especialización. Sin embargo, hay una creciente exigencia de una relación más estrecha entre educación y mundo del trabajo. La consciente búsqueda del impacto económico del sistema educativo es una condición necesaria para la productividad en el presente siglo. "El factor dinámico de los cambios futuros no estará dado por el componente de investigación de los sistemas universitarios, sino por los nuevos formatos de vinculación entre las instituciones y las oportunidades del mercado de trabajo"<sup>3</sup>.

Por su parte, dentro de las posibilidades que la educación para el trabajo desarrolla existe una parte conformada principalmente por la actividad profesionalizante, cuya función básica es transmitir conocimiento y mejorar las

---

<sup>3</sup>SCHWARTZMAN Simón. La Educación Superior en América Latina. Las Universidades Latinoamericanas en Contexto. Washington, 1996, página 25.

habilidades individuales, las cuales permitirán a las personas desenvolverse mejor en el mercado de trabajo. El valor generado es básicamente un bien privado, por la posibilidad de apropiarse de la mayor parte de los beneficios que el aumento de educación le permite en su actividad. Las personas más capacitadas o preparadas tienen mayores posibilidades de elección y, por lo tanto, son más libres, lo que les permite disfrutar de los bienes y servicios deseables que la sociedad ofrece, un beneficio claramente privado.

Desde hace ya mucho tiempo, existe en América Latina una profunda inconformidad con la educación de niños y de jóvenes. Se observa una brecha entre el sistema educativo y las expectativas socioeconómicas que presenta el entorno; es decir, los contenidos, su calidad, y la forma de transmitirlos y socializarlos no van de la mano con los requerimientos específicos y reales de la sociedad. Esto es debido en buena parte a que, si bien es cierto que la ciencia y la técnica presentan avances bastante significativos, la educación (salvo por los intentos legales de modificación) no ha avanzado al mismo ritmo. Así, en la actualidad, aún se le explica a los niños a encender, utilizar y apagar el computador, pero no se le invita a que reflexione acerca de lo que para la vida de los hombres/mujeres y la sociedad en general ha significado (aportes, implicaciones) la aparición de este.

Teniendo en cuenta que, en la actualidad, todos los oficios, “aún el más sencillo supone en realidad tres distintos tipos de formación: a) Las competencias laborales genéricas; b) Las competencias laborales específicas y c) los valores y actitudes apropiadas para desenvolverse en ambientes laborales”<sup>4</sup>. Se requiere, por ende, que la formación de las personas, en todos los niveles escolares se haga en función de la transmisión de conocimientos, destrezas y valores aplicables al mundo del trabajo. En este sentido, dentro de los sistemas

---

<sup>4</sup> GÓMEZ BUENDÍA, Hernando. Educación la agenda del siglo XXI: hacia un desarrollo humano. Tercer Mundo Editores. I Edición, 1998, Pág. 269.

educativos en América Latina y el Caribe existen cuatro grandes tipos de instituciones de formación ocupacional, apoyadas por el Estado. Dentro de ellas se encuentran:

- Las instituciones de formación profesional
- Universidades públicas o privadas
- Politécnicos, institutos técnicos o tecnológicas
- Y los cursos o actividades formativas

En Colombia, el SENA es el instituto oficial de formación profesional que se constituye en la entidad más importante de preparación para el trabajo en el país. Es una de las instituciones que sigue el modelo brasileño de los años cuarenta, las cuales se crearon en todos los países de la de la Región, como respuesta a las necesidades de mano de obra calificada, derivadas del proceso de sustitución de importaciones. El SENA fue la segunda institución de su género creada en Latinoamérica, después del Senai en Brasil. Les siguieron una serie de instituciones similares, prácticamente en todos los países (Senac, Senar, Senat, Senati, e INA, INCE, INSOTEC e Incap.). El modelo utilizado tuvo bastante éxito. Introducía soluciones de entrenamiento creativas y muy apropiadas para satisfacer las necesidades de la región. El recaudo de fondos basada en el impuesto a las nominas les proporcionaba estabilidad financiera, presupuestos suficientes para trabajar y una perspectiva de largo plazo. Con el paso del tiempo estas instituciones fueron haciéndose más rígidas y estáticas, por lo cual el futuro para la mayor parte de ellas no es muy claro. Muchos empresarios insatisfechos con el rendimiento de las instituciones oficiales, han creado sus propias alternativas; en lugar de repararlas por medio de regulaciones jerárquicas, muchos países están optando por comprar el servicio de entrenamiento.

El SENA, busca ir de la mano con los avances técnicos y con los cambios y exigencias del mercado, con lo cual se ha abierto un nuevo enfoque de la

educación laboral, centrado más en las ocupaciones que en puestos específicos, y orientado a que el trabajador aprenda a obtener resultados concretos en ambientes laborales claramente determinados. La Competencia Laboral es “la capacidad real de lograr un objetivo o resultado ocupacional en un contexto dado”<sup>5</sup>. Una capacidad comprobada para llevar a cabo una tarea en el ámbito operacional de la ocupación respectiva. Además de los conocimientos y habilidades propios de cada caso, en la actualidad se subraya la importancia de que el alumno comprenda su trabajo, y el medio donde trabaja es la clave para que aporte a la solución de problemas, tenga iniciativa para resolver situaciones inesperadas y cuente con la capacidad de aprender constantemente.

La formación basada en competencias supera la concepción credencialista de los tradicionales sistemas educativos, porque no da importancia al título obtenido sino a las competencias adquiridas; certifica la calidad, no el rotulo de la ocupación. Esta formación basada en competencias se conjuga muy bien con las alternativas emergentes en el mundo educativo, como son el autoaprendizaje, la desescolarización, el uso de nuevas tecnologías y el aprendizaje en el trabajo. Hace posible la organización modular de los programas de modo que varias competencias organizadas en unidades previamente identificadas y estudiadas puedan certificarse una a una al ritmo del trabajador y considerando sobre todo lo que aprende a través de su propia experiencia. Las competencias laborales en concordancia con los sistemas de información sobre el empleo constituyen una alternativa interesante como principio organizador de la oferta de programas de recalificación, actualización y formación continua.

El SENA<sup>6</sup>, además, imparte una Formación Profesional de tipo Integral, la cual tiende a la orientación de conocimientos técnicos, tecnológicos y de actitudes y

---

<sup>5</sup> CINTEFOR/OIT. Formación y trabajo: de ayer para mañana, Papeles de la oficina técnica. No. 1. Montevideo, Uruguay, Cintefor, 1996. Pág. 37.

<sup>6</sup> SENA-DIRECCIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL. Estatuto de la formación profesional integral del SENA. Santafé de Bogotá, marzo 20 de 1997. Pág. 13-14.

valores para la convivencia social, que le permiten a la persona actuar crítica y creativamente en el mundo del trabajo y de la vida. Es un proceso educativo teórico-práctico, con currículos determinados por las necesidades y perspectivas de los sectores productivos y de la demanda social, estructurados a partir de diferentes niveles tecnológicos y de desarrollo empresarial, desde el empleo formal hasta el trabajo independiente. Los objetivos de la formación profesional integral son<sup>7</sup>:

- Aprender a Aprender, que se orienta hacia el desarrollo de la originalidad, la creatividad, la capacidad de crítica, el aprendizaje por procesos y la formación permanente.
- El Aprender a Hacer, en el cual se involucra ciencia, tecnología y técnica, en función de un adecuado desempeño en el mundo de la producción.
- El Aprender a Ser, que se orienta al desarrollo de actitudes acordes con la dignidad de la persona y con su proyección solidaria hacia los demás y hacia el mundo.

El diseño técnico-pedagógico del SENA<sup>8</sup>, es el proceso por medio del cual esta institución, en concertación con la comunidad formal e informal, estructura, programas de formación profesional para dar respuesta adecuada a las necesidades de formación de las diferentes poblaciones. Este diseño será integral, permanente, modular, dinámico, anticipativo, descentralizado, participativo y sistémico.

El proceso enseñanza-aprendizaje<sup>9</sup>, son las acciones y estrategias que realiza el sujeto de formación con la gestión facilitadora y orientada del docente para lograr los objetivos de la formación profesional integral. Este proceso se desarrolla de

---

<sup>7</sup> PATTERSON, C. H. Consejería de los disturbios Emocionales. Nueva York: Harper, 1958

<sup>8</sup> SENA. Unidad técnica, normas. Subdirección Técnico Pedagógicas. Bogotá, Colombia. Marzo de 1986. Pág. 23,24.

<sup>9</sup> Ibid

manera presencial, no presencial o combinando ambas formas; para ello se hace uso de los centros de formación, empresas y comunidades urbanas y rurales.

este proceso, está centrado en el sujeto de formación y hace énfasis tanto en el aprendizaje por procesos como en el contenido. Se desarrolla en un contexto de desescolarización, de socialización y de atención diferenciada según las personas, empresas y comunidades.

Dentro de la educación colombiana, la formación profesional es un servicio que complementa la educación básica y puede articularse con diferentes niveles de la educación superior, desarrollando las competencias requeridas para que las personas puedan desempeñarse en los diversos sectores productivos.

Todos los elementos anteriores se dirigen prioritariamente a la inserción crítica y creativa del ser humano en el trabajo productivo, aspecto que constituye el eje central del proceso de formación profesional integral, con el fin de proporcionar a la sociedad el talento humano calificado requerido para su desarrollo.

La formación brindada por el SENA, en cuanto a la educación para el trabajo, tiene en cuenta diferentes aspectos, ligados con el ser humano; tendientes a habilitarlo en el establecimiento y mantenimiento de relaciones intra e interpersonales (Inteligencia emocional), acordes con las características propias de la edad de quienes a ella se vinculen.

Si la inteligencia es el conjunto de capacidades que permite resolver problemas o fabricar productos valiosos en una cultura, la inteligencia emocional es el conjunto de capacidades que permite resolver problemas relacionados con las emociones. Propias (inteligencia intrapersonal) y con las de los demás (inteligencia interpersonal).

Así, como existe la tendencia a considerar que la única inteligencia es la académica, se reduce el pensamiento al pensamiento propio del hemisferio lógico (pensamiento racional, abstracto, verbal). Pero ese es sólo un modo de pensamiento. Daniel Goleman dice que "tenemos dos mentes, una que piensa y otra que siente" Otra manera de entenderlo es que el pensamiento es un proceso con muchas caras. Las emociones son una de las facetas de ese proceso, una parte tan integral del mismo como el pensamiento lógico, lineal y verbal del hemisferio izquierdo. De la misma manera que no se piensa sólo con un único hemisferio, sino que los dos son necesarios, tampoco el individuo se limita a procesar la información, además la siente. Parte de ese sentir, la interpretación del mismo y su compartir, hacen parte de las habilidades sociales, las cuales a su vez se enmarcan dentro de la Inteligencia emocional.

Existen diversas definiciones de habilidades sociales, pero todas coinciden en decir que son el Conjunto De Comportamientos Eficaces En Las Relaciones Interpersonales. Estas conductas son aprendidas y facilitan la relación con los otros, la reivindicación de los propios derechos sin negar los derechos de los demás. El poseer estas capacidades evita la ansiedad en situaciones difíciles o novedosas. Además facilitan la comunicación emocional y la resolución de problemas.

"La conducta socialmente habilidosa es ese conjunto de conductas emitidas por un individuo en un contexto interpersonal que expresa los sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de ese individuo de un modo adecuado a la situación, respetando esas conductas en los demás, y que generalmente resuelve los problemas inmediatos de la situación mientras minimiza la probabilidad de futuros problemas."<sup>10</sup> De aquí se derivan varias ideas de gran interés para la vida diaria:

---

<sup>10</sup> POWEL, Bárbara. Las relaciones personales: Clave de salud. Editorial Urano. Bilbao, España.

1.- Contexto interpersonal: Hay que examinar el contexto, con quién, cuando cómo se emiten las respuestas habilidosas.

2.- Respetando las conductas de los demás: Tan habilidoso es expresar un cumplido cómo aceptarlo de la forma adecuada. La forma de reaccionar frente a las conductas de los demás tiene siempre sus consecuencias.

3.- Resuelve y minimiza problemas: Las habilidades sociales están orientadas a un objetivo. Estos objetivos pueden ser de varios tipos:

- a) Objetivos materiales - Efectividad en los objetivos (Ej. Conseguir que le suban el sueldo).
- b) Objetivos de mantener o mejorar la relación - Efectividad de la relación (Ej. no tener un conflicto con el jefe).
- c) Objetivo de mantener la autoestima - Efectividad en el respeto a sí mismo (Ej. no sentirse inferior si no se lo conceden ni autocriticarse por ello).

- Habilidades Sociales Necesarias En Cada Situación<sup>11</sup>

Existen unas habilidades sociales básicas y otras más complejas. Sin las primeras no es posible aprender y desarrollar las segundas. Cada situación requerirá mostrar unas habilidades u otras, dependiendo de las características de la situación y de la dificultad de la misma.

Para empezar a aprender estas habilidades hay que conocer primero las técnicas básicas de la comunicación eficaz y luego incorporar esas conductas socialmente deseables que son las habilidades sociales.

### *GRUPO I: Primeras habilidades sociales*

1. Escuchar.
2. Iniciar una conversación.

---

<sup>11</sup> KELLY, Jeffrey A. Entrenamiento de las habilidades sociales. Editorial Desclée de Brouwer. Bilbao, España. 1992, Pág. 28.

3. Mantener una conversación.
4. Formular una pregunta.
5. Dar las gracias.
6. Presentarse.
7. Presentar a otras personas.
8. Hacer un cumplido.

*GRUPO II. Habilidades sociales avanzadas*

9. Pedir ayuda.
10. Participar.
11. Dar instrucciones.
12. Seguir instrucciones.
13. Disculparse.
14. Convencer a los demás.

*GRUPO III. Habilidades relacionadas con los sentimientos*

15. Conocer los propios sentimientos.
16. Expresar los sentimientos.
17. Comprender los sentimientos de los demás.
18. Enfrentarse con el enfado del otro.
19. Expresar afecto.
20. Resolver el miedo.
21. Auto-recompensarse.

*GRUPO IV. Habilidades alternativas a la agresión*

22. Pedir permiso.
23. Compartir algo.
24. Ayudar a los demás.
25. Negociar.
26. Emplear el autocontrol.

27. Defender los propios derechos.
28. Responder a las bromas.
29. Evitar los problemas con los demás.
30. No entrar en peleas.

*GRUPO V. Habilidades para hacer frente al estrés*

31. Formular una queja.
32. Responder a una queja.
33. Demostrar deportividad después del juego.
34. Resolver la vergüenza.
35. Arreglárselas cuando le dejan de lado.
36. Defender a un amigo.
37. Responder a la persuasión.
38. Responder al fracaso.
39. Enfrentarse a los mensajes contradictorios.
40. Responder a una acusación.
41. Prepararse para una conversación difícil.
42. Hacer frente a las presiones de grupo.

*GRUPO VI. Habilidades de planificación*

43. Tomar iniciativas.
44. Discernir sobre la causa de un problema.
45. Establecer un objetivo.
46. Recoger información.
47. Resolver los problemas según su importancia.
48. Tomar una decisión.
49. Concentrarse en una tarea.

El éxito en las relaciones que establezca cada persona en su cotidianidad dependerá tanto de factores internos como externos pero, principalmente son la

autoestima, el autoconcepto, la inteligencia emocional y la afectividad, las bases que determinan el tipo y la calidad de las mismas. Además, son estos los que conllevan a que el individuo sea un ser “sano” y equilibrado en su interactuar ínter e intrapersonal.

El concepto de autoestima se desarrolla gradualmente durante toda la vida, empezando en la infancia y pasando por diversas etapas de progresiva complejidad. Cada una de ellas aporta impresiones, sentimientos e incluso, complicados razonamientos sobre el Yo. El resultado es un sentimiento generalizado de valía o de incapacidad, donde las experiencias positivas y relaciones plenas ayudan a aumentar la autoestima. Por el contrario, las experiencias negativas y las relaciones problemáticas hacen que la misma disminuya.

La autoestima representa ese valor que se da la persona a sí misma, la autovalía que cada uno se otorga en su totalidad, sea ésta alta, baja o intermedia. Significa saber que se es valioso, digno, que vale la pena, que se es capaz y afirmarlo. También implica respetarse a sí mismo y enseñar a los demás a hacerlo, ya que, la manera en que se es tratado por otros es un reflejo de cómo se ve cada quien. Para ello se requiere que el individuo desarrolle una imagen de sí y la proyecte; es decir, se defina y emita un autoconcepto. Esto se relaciona con diferentes aspectos de la vida del individuo, como la autoimagen, lo espiritual, lo emocional, lo cognitivo y lo social.

El autoconcepto favorece en el individuo el sentido de la propia identidad, constituye un marco de referencia desde el cual interpretar la realidad externa y las propias experiencias, influye en el rendimiento, condiciona las expectativas, la motivación y contribuye a la salud y al equilibrio mental. Este equilibrio o madurez emocional lleva a que el individuo aborde adecuadamente los problemas y las diferentes situaciones que están relacionados con aspectos que tienen que ver

con las emociones y la afectividad, dando lugar a la inteligencia emocional. En cuanto a la afectividad, esta involucra los sentimientos inferiores y superiores, positivos y negativos, fugaces y permanentes que sitúan la totalidad de la persona ante el mundo exterior. En general, es aquel conjunto del acontecer emocional que ocurre en la mente del ser humano y se expresa a través del comportamiento emocional, los sentimientos y las pasiones y a su vez, está directamente ligado con la forma y calidad en que las necesidades del individuo fueron satisfechas o abordadas en las primeras etapas de su vida y el acompañamiento que tuvo durante las mismas.

Los factores anteriormente mencionados, posibilitan el establecimiento de relaciones interpersonales. Entendidas estas como la interacción entre un individuo con sus semejantes en determinados momentos de su vida. Pueden ser constantes, intermitentes o esporádicas y tienen una intencionalidad específica, que puede ir desde un contacto pasajero (pedir la hora, preguntar una dirección), hasta el establecimiento de una relación firme (amistad, noviazgo, matrimonio, vida en pareja, etc.). La calidad de estas, necesariamente dependerá del contacto y la comunicación que cada quién tenga consigo mismo (relaciones intrapersonales), pero también del valor que se le otorgue a las cualidades humanas y a su ejercicio. Al hablar de estos valores, se hace referencia a una serie de cualidades que se encuentran en las personas, en las cosas, en las ideas; cualidades que hacen que todo aquello que las posea sea digno de aprecio. En forma más simple, puede entenderse por valor la apreciación positiva que se hace de las cosas, ideas o personas en relación con la propia cultura. Por ejemplo, son valores: el respeto por la vida, la justicia, la paz, entre otros.

El tema de los valores en general, y especialmente en la etapa de la juventud, despierta en este tiempo un interés particular. Poco a poco las diferentes instituciones han tomado conciencia de que este aspecto no compete únicamente a la religión o a la iglesia, es decir; se ha empezado a cambiar esa visión un poco ajena frente a los procesos de educación y formación por parte de la comunidad en general (frecuentemente el tema de educación es abordado en jornadas,

encuentros y congresos), y se ha iniciado un trabajo en formación integral, que conjuga no solo los saberes aplicados, sino los diferentes aspectos que hacen o forman parte de la vida del joven.

Se reconoce como valor aquello a lo que se otorga un significado especial en la definición de criterios orientadores de la conducta y en las relaciones que se establecen con el mundo y la sociedad. El hombre individualmente y la comunidad o grupo cultural, se manejan con algún ordenamiento de los valores que sustentan y explican las opciones y conductas singulares<sup>12</sup>.

En la vida personal los valores se vinculan con los sentidos que se otorgan a la propia vida y con las elecciones que se realizan en el mundo familiar, social, profesional. En la vida de la comunidad, se relacionan con los estilos de vida, con las costumbres, con la manera especial de relacionarse unos con otros, con los sistemas de organización social que se establecen; en una palabra, con la cultura de la comunidad. Los valores no son algo hecho y acabado sino que exigen su concreción en un hacer determinado y devienen en una ordenación de la existencia. Su elección implica poseer categorías o criterios que colaboran con la definición de lo que realmente vale para cada uno y para la comunidad.

La etapa de la adolescencia es un momento donde es posible reconocer en la interioridad del joven la elección y el surgimiento de valores personales que van a contribuir con la orientación de su conducta en el medio social y con la formación de su personalidad moral. Louise Kaplan<sup>13</sup> considera que durante la adolescencia se termina de consolidar el ideal del yo y -si el medio lo favorece- las energías de los jóvenes transforman sus intereses narcisistas personales, en inquietudes por el bien común.

---

<sup>12</sup> Williams Daros y Ana M. Tavella, Valores modernos y posmodernos en las expectativas de vida de los jóvenes, Colección Cuadernillos, Universidad del Centro de Estudios Latinoamericanos (UCEL), Rosario, 2002.

<sup>13</sup> KAPLAN, Louise. Adiós a la Infancia, Editorial Kapeluz, Buenos Aires, 1985.

Las crisis religiosas generalmente se plantean también cuando el adolescente cuestiona su postura frente a los valores, al mundo y a la sociedad.

La manifestación de estos aspectos de la personalidad está íntimamente vinculada con los procesos de maduración de la inteligencia y con el desarrollo de la capacidad de razonamiento. Culminando esta etapa, algunos valores personales se encuentran incorporados al núcleo de la personalidad del sujeto y funcionan como orientaciones para la acción.

Para Ana M. Tavella<sup>14</sup> “las valoraciones que los jóvenes hacen de la vida, la persona, la solidaridad, la educación, la verdad, el conocimiento, la cultura, el lenguaje, el trabajo, la profesión, muestran su orientación moderna o posmoderna”. Ella estima que “averiguar sobre los valores sociales vigentes es trabajar sociológicamente sobre lo que la gente pretende y espera de su propio destino... es estudiar las expectativas de vida de la sociedad...”

Es necesario tener en cuenta que el integrar y trabajar con los diferentes elementos anteriormente mencionados favorecerá la calidad de las relaciones en sociedad, al generar un balance entre el ser individual y el social.

---

<sup>14</sup> WILLIAMS, Daros y TAVELLA, Ana M. Valores modernos y posmodernos en las expectativas de vida de los jóvenes. Colección Cuadernillos, Universidad del Centro de Estudios Latinoamericanos (UCEL), Rosario, 2002. Pág. 23.

## Juventud

La juventud es una etapa definida según la cultura que va aproximadamente desde los 15 a los 25 años de edad y es un período de transición entre la adolescencia y la adultez media; esto implica cambios en el individuo a nivel de su maduración biológica, emocional y aspectos psicológicos dentro de un ambiente social que le exige una adecuada adaptación y el desarrollo de sus expectativas de vida, acordes con las necesidades de su contexto. En general es una etapa de vulnerabilidad donde las presiones del medio ejercen una gran influencia, la cual dependiendo de la forma como sea asumida por el joven ayuda a fortalecer su integralidad o a enfermarlo.

Para la legislación colombiana joven es toda persona entre 14 y 26 años, mientras que para la Organización Mundial de la Salud -OMS- se considera como población juvenil las personas entre 10 y 24 años; considerando por separado tres grupos de edad: 10 a 14 (preadolescentes), 15 a 19 (adolescentes jóvenes) y 20 a 24 (jóvenes) y dos grupos de edad resumen: 10 a 19 (adolescentes) y 10 a 24 (población juvenil). Esta separación por grupos de edad es considerada de gran importancia y utilidad, pues las necesidades, problemas y expectativas varían considerablemente en cada uno de los grupos

La población joven colombiana para el año 2000 (entre 14 a 26 años) representaba el 21% del total<sup>15</sup>. En este grupo poblacional -en especial, entre los más pobres- se concentraron (y se concentran) problemas de exclusión, falta de oportunidades, reproducción de la pobreza. Los hombres jóvenes padecen altos índices de muertes violentas y las menores expectativas de vida, en comparación con jóvenes de los demás países de América. Muchos de ellos, están marginados de la ciencia y la tecnología, de las posibilidades de trabajo, la participación

---

<sup>15</sup> DANE. Colombia: Proyecciones quinquenales de población por sexo y edad, 1950-2050. Bogotá, 1998.

política, la recreación y las posibilidades de expresión. Es el “caldo de cultivo” para su ingreso a los diversos circuitos de ilegalidad: grupos armados (guerrilla, paramilitares, delincuencia común), redes del narcotráfico y contrabando, prostitución, etc.

En 1991 se produjo una importante reforma al texto constitucional de Colombia. Aunque la Nueva Constitución reconoce la posibilidad de “participación activa de los jóvenes” (art. 45) en la vida pública, en la práctica disponen de escasos espacios y oportunidades para participar en la vida política y social de sus comunidades. Prácticamente no disponen de posibilidades de real injerencia y comunicación con las autoridades, siendo frecuentemente espectadores pasivos de decisiones que los afectan directamente en su presente y su futuro, debiendo optar por soluciones individuales no legitimadas socialmente.

La falta de participación ciudadana de los jóvenes, en general, y de los jóvenes en situación de pobreza, en particular, se expresa también en la debilidad de sus organizaciones. La acción colectiva es escasa y tiende a tener un deficiente apoyo, cuando no una oposición, de parte de la comunidad y del Estado. Contribuye a esta situación la imagen estigmatizada negativamente de los jóvenes populares que prevalece en la opinión pública, difundida por los medios de comunicación masiva, reforzando así su segmentación espacial y social.

La falta de reconocimiento en el espacio público es tan intensa en los jóvenes populares, que padecen el silenciamiento y el desconocimiento sistemático de sus contribuciones culturales, afectando ámbitos como la relación entre géneros, el respeto al medio ambiente o la tolerancia hacia la diversidad, donde las nuevas generaciones muestran nítidos signos de transformación respecto de prejuicios y limitaciones de la sociedad adulta establecida.

El 38% de la población de jóvenes colombianos se encuentra en situación de pobreza o de miseria. El fenómeno del *desempleo* en el país ha venido aumentando especialmente entre la población joven. Entre 1994 y 2000 la tasa de desempleo general ascendió 12.3 puntos porcentuales (de 8.1% a 20.4%) y la de los grupos etáreos de 15 a 19 años y de 20 a 29 lo hizo en 22.1 y 13 puntos porcentuales respectivamente. Esto muestra las dificultades crecientes para que los jóvenes se incorporen al trabajo, lo que lleva a que el grupo de desempleados esté cada vez más constituido por jóvenes. En los sectores populares, la situación es crítica y la tendencia recesiva no muestra síntomas de recuperación<sup>16</sup>

Como es sabido, la educación no es un privilegio de todos, pero se debe hacer consciencia de que dicho privilegio ha entrado en crisis como lo demuestran las tasas de deserción que en los dos últimos grados de educación básica llegan a 10% y 8.5% respectivamente, señalando como causas principales la necesidad de trabajar (36%) y los costos elevados del servicio educativo (22%).<sup>17</sup> No puede desconocerse la dramática situación que vive la educación pública y su tendencia acelerada a la privatización, siendo la juventud la población más afectada por esta situación: la educación formal cobija sólo al 50% de los y las jóvenes entre los 14 y los 26 años.<sup>18</sup>

En nuestra cultura, enmarcada en las características de la posmodernidad, en la cual predominan actitudes relativistas, cada vez más se hacen presentes personas con tendencia individualistas que excluyen de su preocupación las necesidades de los demás. Cada quien parece preocupado por pasarlo lo mejor posible sin ser capaz de asumir compromisos ni realizar grandes esfuerzos, inserto en una sociedad donde no hay verdad ni mentira, no hay normas, y donde sólo vale ser feliz a muy corto plazo. Estos rasgos puestos de manifiestos en la sociedad

---

<sup>16</sup> Según la Encuesta de Calidad de Vida del DANE, en 1997 el 24% de la población con NBI tenía edades entre 15 y 29 años.

<sup>17</sup> Proyecto Atlántida. Informe Final. 1996.

<sup>18</sup> Defensora Delegada para los Derechos de la Niñez, la Juventud, la Mujer y los Ancianos. 1999.

posmoderna preocupan, ya que condicionan las elecciones valorativas que hacen los jóvenes e impregnan su modo de actuar<sup>19</sup>.

La sociedad colombiana ha venido manifestando una progresiva exclusión de la juventud de los procesos sociales y políticos, y una marcada dificultad para el diálogo y la comprensión intergeneracional. Frecuentemente se percibe al joven como sujeto de alta peligrosidad por su protagonismo en fenómenos de violencia y criminalidad. Esta situación es más relevante para aquellos que viven en situación de pobreza y que habitan en las zonas marginales de los centros urbanos y se correlaciona directamente con procesos sistemáticos de aniquilación de jóvenes bien sea por operaciones como las denominadas de "*limpieza social*", por asesinato selectivo o como víctimas de los homicidios de la delincuencia común.

Se hace entonces indispensable y de vital importancia que se potencie la visión **de** y **sobre** los jóvenes como "sujetos de derechos", en su doble significación de construcción de condiciones para el ejercicio pleno de la ciudadanía y del establecimiento de garantías sociales e institucionales para el respeto y cumplimiento de sus derechos fundamentales<sup>20</sup>.

#### Problemas Más Frecuentes En Los Jóvenes

Dificultades en el rendimiento escolar

Relaciones interpersonales

Depresión

Ansiedad

Conductas asociales

Relaciones con los padres

---

<sup>19</sup> GUILLERMO, Obiols. Adolescencia, Posmodernidad y Escuela Secundaria. Editorial Kapelusz, Buenos Aires. 1996.

<sup>20</sup> Seminario Nacional sobre Seguridad y Convivencia. Secretaría de Gobierno- Compensar. 26 - 27 de Noviembre del 2002

Relaciones de pareja

Problemas con la alimentación

Intereses En La Juventud

1. Lograr relaciones nuevas y más maduras con iguales de ambos sexos.
2. Definir un papel social masculino o femenino
3. Aceptar el físico que se tiene y utilizar con eficacia el cuerpo.
4. Alcanzar la independencia emocional respecto a padres y otros adultos
5. Lograr una seguridad e independencia económica.
6. Elegir y prepararse para una ocupación (siendo eficiente en su desempeño).
7. Prepararse para la vida en pareja.
8. Desarrollar capacidades y conceptos intelectuales básicos para la vida cívica.
9. Desear y lograr una conducta socialmente responsable.
10. Fortalecer sus valores.

Teniendo en cuenta, los diversos elementos mencionados anteriormente, el SENA, a través de la oficina de Bienestar al Alumnado brinda a sus alumnos-trabajadores acompañamiento asesoría y orientación,

## **Orientación**

La orientación es un proceso que busca propiciar en los individuos el cambio, mejoramiento, o el análisis de una situación específica o de algunos rasgos del comportamiento, además de las relaciones del individuo para consigo mismo, con otros y con su medio; mediante la potenciación o el estímulo de la independencia y las habilidades propias. El proceso de orientación está (y debe estar) revestido en la confidencialidad y el respeto mutuo, de tal manera que todo lo relacionado

con la persona (en este caso el alumno trabajador) debe ser totalmente confidencial y si en algún momento dado se requiere involucrar al proceso a otra persona, amigo, compañero, instructor o familiar del alumno-trabajador, se debe consultar primero con este.

El objetivo principal de la orientación a nivel general, es mejorar la comprensión, dirección y desarrollo del individuo, y responde al intento de estimular a un sujeto para que vaya perfeccionando su capacidad de dirigir su propia vida, o dicho de otra forma, desarrollar su capacidad de hacer efectiva la libertad personal, participando, con sus características peculiares, en la vida comunitaria.<sup>21</sup>

#### Objetivos De La Orientación<sup>22</sup>

- Cambios en la conducta: se espera que el alumno a través de la orientación potencie sus capacidades para afrontar de forma asertiva la relaciones (familiares, sociales) y que hagan más eficaz su trabajo.
- Salud mental: Significa lograr la propia integración, adaptación y positiva identificación con otros.
- Capacitación frente a la resolución de problemas: Según varios autores las personas presentan diversos tipos de problemas que son incapaces de resolver por sí mismos; entonces, el objetivo de la orientación es ayudar a que los resuelvan; para lo cual ellos buscan ayuda. Hay tres tipos de objetivos que deben ser tenidos en cuenta en este campo:
  - ✓ Alteración de la conducta inadaptativa
  - ✓ Aprendizaje del proceso de toma de decisiones
  - ✓ Prevención de problemas

---

<sup>21</sup> GARCÍA HOZ, V. Educación personalizada, Pág. 15

<sup>22</sup> GORDILLO, María Victoria. La orientación en el proceso educativo. Ediciones Universidad de Navarra, S.A. Pamplona, España. 1979, Pág. 50.

- Desarrollo personal: Esta muy relacionado con la meta de salud mental y del cambio en la conducta, y hace referencia al alcance de una mayor madurez personal.
- Toma de decisiones: Capacitar al alumno para que tome decisiones que le son importantes de una manera responsable, sabiendo las consecuencias, y de acuerdo con una escala personal de valores. En síntesis hace referencia a “capacitar al alumno para comprender sus propias capacidades y así poder ejercitar su libertad de elección”<sup>23</sup>.

El Trabajador social busca, a través de la orientación apoyar a individuos singulares o a grupos de personas unidas por relaciones del más diverso tipo, para que afronten sus dificultades utilizando los recursos que a cada uno le ofrece tanto su propia personalidad como la estructura social a la que pertenece.

#### *Orientación Autodirectiva:*

Busca que el individuo “normal”, mediante la orientación de un profesional supere los obstáculos de su desarrollo personal, donde quiera que estos se encuentren, y que este logre un desarrollo óptimo de sus recursos personales<sup>24</sup>. Sin embargo algunos autores señalan que la orientación autodirectiva no se puede limitar a la persona “normal”. También se aplica a la persona reprimida, anormal o con inadaptaciones. Pero acepta que trata de “las normalidades, aun de personas anormales, de la localización y desarrollo de recursos personales y sociales y de las tendencias adaptativas para que pueda ayudar al individuo a usarlos de una manera más eficaz”<sup>25</sup>.

---

<sup>23</sup> WILLIAMSON, E. G. Vocational Counseling, New York, 1965, Pág. 10

<sup>24</sup> ASOCIACIÓN AMERICANA DE PSICOLOGÍA. División del Comité de Psicología, Comisión de Definición. Consejería de psicología como una especialidad. Psicólogo Americano, 1956, pág. 282

<sup>25</sup> Ibid. pág. 282

La orientación autodirectiva se ocupa básicamente de los problemas educativos, vocacionales, de ocupación, conyugales y otros de índole similar que pueda presentar un individuo.

La filosofía de la orientación autodirectiva centrada en la persona se expresa en las actitudes que el orientador centrado en la persona toma y manifiesta hacia quienes acuden a él. El método<sup>26</sup> de esta orientación se basa en las siguientes actitudes hacia otros, ya sean estudiantes o no:

- Cada persona es un individuo que tiene su propio valor, por lo tanto debe ser respetada como tal.
- Cada individuo tiene derecho de autodirección, de elegir o seleccionar sus propios valores y metas, y el de tomar sus propias decisiones.

Es verdad que el individuo es siempre una persona completa y sólo como tal puede ser tratada y/o abordada, sin embargo el trabajador social como orientador, puede tratar diferentes aspectos de la personalidad enfatizando o enfocando en el área determinada. De esta manera, es posible tratar con personas que tienen trastornos emocionales graves, acerca de su rehabilitación vocacional, sin incurrir en intentos de tratar los trastornos emocionales.<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup> PATTERSON. C.H. orientación autodirectiva y psicoterapia. Editorial F. Trillas , S.A. México. 1970

<sup>27</sup> PATTERSON, C. H. Consejería de los disturbios Emocionales. Nueva York: Harper, 1958

## 2. MARCO CONCEPTUAL

### 2.1 GRUPO

Durante decadas, los educadores o maestros, le dieron (unicamente) gran importancia al interior del aula de clase a sus alumnos de manera individual, es decir, reconociendo positiva o negativamente los comportamientos de cada uno de ellos y obviando o desconociendo lo que la suma de esas individualidades podía hacer o alcanzar al interior del aula (principalmente). Sin embargo, con el paso del tiempo y la aparición casi a diario de nuevos estudios o publicaciones referentes al comportamiento o dinámica de grupos, se ha centrado el trabajo en clase “al grupo”. Debido a que la educación ha tenido que responder a los cambios que presenta la sociedad y dentro de estos el proceso de la promoción de la democracia, se ha concedido especial relevancia a que los individuos trabajen juntos y principalmente se insiste en lo que puede lograrse haciendo que laboren colectivamente en el abordaje y resolución de problemas y conflictos<sup>28</sup>. La experiencia en grupo, permite compartir con otros maneras de sentir y pensar.

En la actualidad, si bien se le da importancia al individuo, es necesario que este aprenda el arte de proceder en grupo. Por tal, se le educa para que desde lo particular y a través de la interacción con otros, aprenda de modo positivo a vivir y a convivir en una sociedad de hombres libres.

En términos más preciso, el grupo es entendido como un “Conjunto de personas que ubicados en un espacio determinado, desarrollan interacciones que generan interdependencia funcional y una imagen de colectivo que es percibida como tal por los otros. Lo que la gente o integrantes de los grupos tienen en común son los intereses, quienes parten de sus necesidades”<sup>18</sup>. Los grupos pueden compartir las siguientes características:

---

<sup>28</sup> BANY Mary y JHONSON, Lois. La dinámica de grupo en la educación. División de educación. Los Angeles State Collage. Editorial Aguilar. Madrid, 1970. Capítulo I.

<sup>18</sup> TORRES, Carlos E. Grupos, teorías y experiencias académicas. UIS. Bucaramanga, Pág. 11

1. Conjunto de personas (dos o más).
2. Espacio determinado y tiempo definido.
3. Desarrollan interacciones.
4. Cambios en su comportamiento.
5. Generan interdependencia funcional.
6. Generan una imagen de colectivo.
7. Crean metas y objetivos comunes.
8. Percibida como tal por los otros. (Externos)
9. Los resultados del conjunto son diferentes a los individuales.

## **2.2 COMUNIDAD**

Hablar de comunidad resulta algo complejo. Según Ezequiel Ander Egg, para definir comunidad es necesario considerar sus principales elementos:

- **Unidad Social:** Comúnmente se emplea para designar o hacer referencia a pequeñas unidades, como un grupo de colonos, un barrio, una aldea; pero al mismo tiempo se emplea para hablar de la comunidad nacional, la comunidad latinoamericana y la comunidad internacional. En todos los casos se hace alusión a unidades sociales;
  - Cuyos miembros participan de algún rasgo, interés, o función común: las unidades sociales más o menos amplias, para que sean consideradas como una comunidad, deben participar al menos de algún elemento mutuo.
  - Con conciencia de pertenencia: para formar parte de una comunidad hay que tener en cuenta que debe existir la conciencia de que se pertenece a ella, sin ser indispensable ser miembro activo. Se puede pertenecer a varias comunidades simultáneamente.

- Situados en una determinada área (espacial): toda comunidad ocupa un espacio, sin embargo este no siempre es físico, es decir, se puede hablar de espacios imaginarios.
- La pluralidad de las personas actúa más intensamente entre sí, que en otros contextos: los miembros de un pueblo interactúan entre sí más intensamente, que con respecto a los pobladores de otro pueblo, pero los miembros de uno y otro interactúan más intensamente como miembros de la comunidad provincial que lo que interactúan con los miembros de otra comunidad provincial, y así sucesivamente hasta la interacción que se da en la comunidad internacional.

De lo dicho anteriormente se puede sintetizar la definición de comunidad en:

“La comunidad es una unidad social cuyos miembros participan de algún rasgo o elemento en común, con conciencia de pertenencia, situados en un espacio, en la cual la pluralidad de personas interactúa más intensamente entre sí que en otro contexto”<sup>29</sup>. operando en redes de comunicación, intereses de apoyo mutuo, con el propósito de alcanzar determinados objetivos, satisfacer necesidades, resolver problemas o desempeñar funciones sociales relevantes a nivel local<sup>30</sup>.

**2.2.1 Comunidad educativa.** La comunidad educativa está conformada por estudiantes o educandos, educadores, padres de familia o acudientes de los estudiantes, egresados, directivos docentes y administradores escolares. Todos ellos, según su competencia, participarán en el diseño, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional y en la buena marcha del respectivo establecimiento educativo. La comunidad educativa tiene gran importancia en

---

<sup>29</sup> ANDER-EGG, Ezequiel. Metodología y Práctica del Desarrollo de la Comunidad. Editorial Humanitas. 7ª. Edición. Buenos Aires, 1977. Pág. 21.

<sup>30</sup> ORTIZ, Milton. Selección de apuntes. Metodología de Trabajo Social Comunitario. UIS. 2000

cuanto a la participación e influencia sobre el y los educando(s) y la institución. Tiene el poder de decidir y ser tenida en cuenta al momento de tomar decisiones que estén relacionadas con los cambios en las instituciones, establecimientos educativos y elementos varios que hacen parte del proceso educativo.

(Art. 6 ley 115). De acuerdo con el artículo 68 de la Constitución Política, la comunidad educativa participará en la dirección de los establecimientos educativos, en los términos de esta ley.

### **2.3 EDUCACIÓN FORMAL, NO FORMAL E INFORMAL**

Educación Formal: (Art. 10 ley 115). Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos electivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos.

Educación No Formal: (Art. 36 ley 115). Es aquella que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos en el Artículo 11 de esta ley. Promueve el perfeccionamiento de la persona humana, el conocimiento y la reafirmación de los valores nacionales, la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional, ocupacional y técnico, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria.

Educación Informal: (Art. 43 ley 115). Se considera educación informal todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.

## **2.4 CALIDAD DE VIDA**

Según Borthwick-Dufly “tiene 4 conceptualizaciones, la primera describe como la calidad de las condiciones de vida de una persona, la segunda como la satisfacción experimentada por la persona con dichas condiciones vitales; la tercera como la combinación de componentes objetivos y subjetivos, es decir, la calidad de vida de una persona junto a la satisfacción que ésta experimenta y la cuarta como la combinación de las condiciones de vida y la satisfacción personal ponderadas por la escala de valores, aspiraciones y expectativas personales “.

## **2.5 CREACIÓN DE AMBIENTES FAVORABLES**

Los seres humanos como grupo viven en un ambiente ecológico en el cual establecen una relación profunda que incluye tanto en el estado de salud de las personas como en la conservación del medio ambiente, las agresiones del hombre al medio ambiente inevitablemente le son devueltas, por lo tanto el mantener unas relaciones armónicas con la naturaleza es una estrategia para promover la salud de las personas y los pueblos<sup>31</sup>.

## **2.6 DESARROLLO DE APTITUDES Y HABILIDADES PERSONALES**

La promoción de la salud favorece el desarrollo personal y social en tanto que proporciona información, educación sanitaria y perfecciona las aptitudes indispensables para la vida. De este modo se incrementan las opciones disponibles para que la población ejerza un mayor control sobre su propia salud y sobre el medio ambiente y para que opte por todo lo que propicie la salud. (Carta de Ottawa).

---

<sup>31</sup> PROINAPSA UIS, Desarrollo de la Lactancia Materna, Bucaramanga. 1995

## **2.7 ORGANIZACIÓN DE LA COMUNIDAD ESTUDIANTIL**

Es el proceso de tratar con individuos o grupos que están interesados o pueden interesarse en los servicios u objetivos del bienestar social, con el propósito de aumentar el volumen de tales servicios, mejorar su calidad y distribución, y participar en las gestiones para alcanzar tales objetivos al interior de una institución educativa<sup>32</sup>.

## **2.8 PARTICIPACIÓN**

De acuerdo a como ha sido definido por el propio Consejo Nacional de Planeación se refiere a: “tomar parte activa, en moverse por sí solo, sin que nadie lo imponga. La condición participante requiere que las personas sean dinámicas, sujetos actuantes y aportantes en los procesos de construcción social”<sup>33</sup>.

**Participación comunitaria (Nuria Cunill).** Acciones ejecutadas colectivamente por los ciudadanos en la búsqueda de soluciones a las necesidades de su vida cotidiana. Estas acciones pueden contar o no con la presencia del Estado. Esta se fortalece con el agrupamiento de individuos en diferentes organizaciones que representen y defiendan sus propios intereses.

---

<sup>32</sup> ANDER-EGG, Ezequiel. *op. cit.* Pág. 53.

<sup>33</sup> CONSEJO NACIONAL DE PLANEACIÓN. Planeación participativa. “Estrategia de Paz”. Santa fe de Bogotá, Septiembre 1.999. Pág. 18.

### **3. MARCO LEGAL**

El marco legal tiene dos puntos de referencia: el primero en relación con la normatividad del ámbito educativo y del trabajo, derivada de la Constitución Nacional y de las Leyes pertinentes; y el segundo, con la regulación específica en términos de la Naturaleza, Misión, Objetivos Y Funciones del SENA.

#### **3.1 LA CONSTITUCIÓN COLOMBIANA DE 1991**

La Constitución Política de 1991 le asigna particular importancia a la educación de los colombianos, por medio de dos disposiciones básicas: la primera al convertirla en derecho fundamental y la segunda al considerarla como servicio público. Esto se evidencia en los artículos 45,54,67 y 70 de la misma.

*C.N. Art. 45:* El adolescente tiene derecho a la protección y a la formación integral. El Estado y la sociedad garantizan la participación activa de los jóvenes en los organismos públicos y privados que tengan a cargo la protección, educación y progreso de la juventud.

*C.N. Art. 54:* Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

*C.N. Art. 67:* La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica y a los demás bienes y valores de la cultura.

La educación formará al colombiano en el respeto a los derechos humanos, a la paz y a la democracia; y en la práctica del trabajo y la recreación, para el mejoramiento cultural, científico, tecnológico y para la protección del ambiente.

La Formación Profesional integral, obedeciendo a la Constitución Política y siendo parte constitutiva del Servicio Educativo, se convierte así en un derecho fundamental y en un servicio público de los colombianos.

*C.N. Art. 70:* El Estado tiene el deber de promover y fomentar el acceso a la cultura de todos los colombianos en igualdad de oportunidades, por medio de la educación permanente y la enseñanza científica, técnica, artística y profesional en todas las etapas del proceso de creación de la identidad nacional.

La cultura en sus diversas manifestaciones es fundamento de la nacionalidad. El Estado reconoce la igualdad y dignidad de todas las que conviven en el país. El Estado promoverá la investigación, la ciencia, el desarrollo y la difusión de los valores culturales de la Nación.

### **3.2 LEY 115 DE 1994: LEY GENERAL DE EDUCACIÓN**

Esta Ley hace referencia a las normas generales y regula el Servicio Público de la Educación, el cual cumple una función social acorde con las necesidades e intereses de las personas, de la familia y de la sociedad. Se fundamenta en los principios de la Constitución Política sobre el derecho a la educación que tiene toda persona, en las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra y en su carácter de servicio público (La Constitución Política en su Artículo 67, define y desarrolla la organización y la prestación de la educación en sus niveles preescolar, básica (primaria y secundaria) y media, no formal e informal, dirigida a niños y jóvenes en edad escolar, a adultos, a campesinos, a grupos étnicos, a personas con limitaciones físicas, sensoriales y psíquicas, con capacidades excepcionales, y a personas que requieran rehabilitación social.). Además, señala

que la “educación es un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes”<sup>34</sup>. Esta ley define la educación no formal, en la cual se inscribe la formación profesional, como “la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos en el artículo 11 de esta ley”<sup>35</sup>.

Art. 26 SERVICIO ESPECIAL DE EDUCACIÓN LABORAL. El estudiante que haya cursado o validado todos los grados de la educación básica, podrá, acceder al servicio especial de educación laboral proporcionado por instituciones educativas o instituciones de capacitación laboral, en donde podrá obtener el título en el arte u oficio o el certificado de aptitud ocupacional correspondiente.

El gobierno nacional reglamentará lo relativo a la organización y funcionamiento de este servicio que será prestado por el Estado y por los particulares.

Parágrafo. El Ministerio de Educación Nacional en coordinación con el Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior - ICFES, el Servicio Nacional de aprendizaje - SENA y el sector productivo, establecerán un Sistema de Información y Orientación Profesional y Ocupacional que contribuya a la racionalización en la formación de los recursos humanos, según los requerimientos del desarrollo nacional y regional.

---

<sup>34</sup> MINISTERIO NACIONAL DE EDUCACIÓN. Ley General De Educación, Ley 115 de 1994, Artículo Primero: Expresa las normas que regulan el Servicio Público de la Educación.

<sup>35</sup> Ibid. Cap. 2 Artículo 36.

### **3.3 PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN<sup>36</sup>**

Según la Ley General de Educación el Plan de Desarrollo Educativo tiene un carácter nacional e indicativo. Lo nacional tiene que ver con el cubrimiento territorial y la responsabilidad colectiva de su realización. El Plan rige para todo el país y compromete a todas las entidades del orden central, seccional y local, al sector público y privado, a la sociedad civil y la familia. Sin desconocer la autonomía e independencia de las instituciones y organizaciones concernidas, ni la diversidad regional, étnica y cultural o las diferencias de género, religión y raza, el Plan debe entenderse como una movilización nacional y un compromiso de todos por la educación.

El carácter indicativo le señala la misión de fijar los grandes derroteros que debe seguir la educación y el horizonte hacia donde ésta debe dirigirse en el decenio 1996-2005. El Plan no entra en detalles ni especificidades que son propios de la autonomía de las entidades territoriales, las comunidades y las instituciones educativas, que son las autorizadas para determinar las acciones y prioridades a seguir para alcanzar los propósitos y metas del Plan.

Con respecto a la forma como se han venido tratado los problemas educativos, el Plan se fundamenta en el consenso de importantes sectores de la opinión que consideran que las políticas educativas deben trascender la coyuntura de un gobierno para elevarse a compromiso de Estado. Desde esta visión, que proviene de la comprensión de la educación como un asunto estratégico, las políticas educativas del país están llamadas a orientar el proyecto de nación que desean todos los colombianos.

#### *Objetivos Del Plan*

---

<sup>36</sup> MINISTERIO NACIONAL DE EDUCACIÓN. Plan Decenal de Educación. Bogotá, Colombia.

El objetivo más profundo del Plan Decenal de Educación es el de concitar la confluencia de voluntades y esfuerzos de toda la Nación alrededor del proyecto educativo más ambicioso de historia colombiana:

la formación de seres humanos integrales, comprometidos socialmente con la construcción de un país en el que primen la convivencia y la tolerancia, seres humanos con capacidad de discrepar y argüir sin emplear la fuerza, seres humanos preparados para incorporar el saber científico y tecnológico de la humanidad en favor de su propio desarrollo y del país<sup>37</sup>.

En torno del Plan Decenal Educativo se aspira articular todas las ideas y acciones que le den sentido a la gran revolución que implica la participación ciudadana en los asuntos esenciales de su destino y el ejercicio de sus derechos fundamentales.

El Plan Decenal de Educación es un proyecto de acción que contiene dos intencionalidades: la primera, la definición, seguimiento y ajuste permanente de unas metas y propósitos que pretenden dar cuenta de los problemas y potencialidades de la educación colombiana. La segunda busca generar una movilización institucional y social permanentes para hacer de la educación un propósito nacional. En esta forma tendremos un Plan que será un proyecto social vivo, en constante construcción, que requiere ser evaluado y ajustado de acuerdo con las nuevas exigencias y retos del tiempo.

En el caso de la adaptación del Plan Decenal al Departamento de Santander, se plantea como Misión:

Desarrollar procesos educativos que converjan en la formación de personas y comunidades capaces de conocerse y transformarse permanentemente; apropiar, generar y producir conocimientos, ciencia y tecnología; potenciar y recrear la

---

<sup>37</sup> Ibid

cultura, desempeñarse productivamente; capaces de establecer relaciones de convivencia y participación democrática, orientadas por una visión de desarrollo humano integral, equitativo, solidario y sostenible<sup>38</sup>.

Y como objetivo general:

Construir un sistema de educación que promueva el *desarrollo de las potencialidades* de los seres humanos, que asuma la educación como una acción permanente, como un derecho social para todas las personas sin discriminación alguna, cuyo fin sea el mejoramiento de las condiciones de vida personal, fortalecer el desarrollo socioeconómico del Departamento, construir y consolidar procesos de paz y democracia participativa, todo ello con criterios de calidad, equidad, justicia e igualdad de condiciones para todos<sup>39</sup>.

En términos generales, en Santander, con el Plan Decenal de Educación, se busca lograr *el Derecho a una Educación de Calidad* para los sectores menos favorecidos, para esto se desarrollaran acciones o estrategias conducentes a alcanzar las diferentes metas que se estipulen en el Plan Decenal Departamental (PDED) y a su vez en el Plan Decenal Municipal (PDEM).

### **3.4 LEY NO. 375 DEL 4 DE JULIO DE 1997: LEY DE LA JUVENTUD**

Esta Ley tiene por objeto reconocer a los hombres y mujeres como sujetos de deberes y derechos, garantizar el ejercicio pleno de sus derechos y promover el cumplimiento de los deberes de la juventud consagrados en la Constitución. Así mismo, establecer el marco institucional y orientar políticas, planes y programas, por parte del Estado y la sociedad civil para la juventud.

---

<sup>38</sup> MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. La educación para el Santander que queremos. Plan Decenal de Educación 1997-2006. Editorial Ased Ltda. Bucaramanga, Colombia. (marzo de 1998); Pág. 98.

<sup>39</sup> Ibid

El fin de esta ley es promover la formación integral de la juventud, su vinculación y participación activa en la vida económica, política y social, y el ejercicio pleno y solidario de la ciudadanía.

## CAPITULO I

### DE LOS PRINCIPIOS Y FUNDAMENTOS DE LA LEY

ARTICULO 1. Objeto. Esta ley tiene por objeto establecer el marco institucional y orientar políticas planes y programas por parte del Estado y la sociedad civil para la juventud.

ARTICULO 2. Finalidad. Como finalidad la presente ley debe promover la formación integral del joven que contribuya a su desarrollo físico, psicológico, social, y espiritual. A su vinculación y participación activa en la vida nacional, en lo social, lo económico y lo político como joven y ciudadano. El Estado debe garantizar el respeto y promoción de los derechos propios de los jóvenes que le permitan participar plenamente en el progreso de la Nación.

ARTICULO 3. Juventud. Para los fines de participación y derechos sociales de los que trata la presente Ley, se entiende por joven la persona entre 14 y 26 años de edad. Esta definición no sustituye los límites de edad establecidos en otras leyes para adolescentes y jóvenes en las que se establecen garantías penales, sistemas de protección, responsabilidades civiles y derechos ciudadanos.

ARTICULO 4. Para los efectos de la presente Ley se entenderán como:

- a. Juventud: Entiéndase por juventud el cuerpo social dotado de una considerable influencia en el presente y en el futuro de la sociedad, que pueda asumir responsabilidades y funciones en el progreso de la comunidad colombiana.
- b. Mundo Juvenil: Entiéndese por mundo juvenil los modos de sentir, pensar y actuar de la juventud, que se expresa por medio de ideas, valores, actitudes y de su propio dinamismo interno.

ARTICULO 5. Formación Integral Y Participación. El Estado, la sociedad civil y los propios jóvenes crearán, condiciones para que la juventud asuma el proceso de su formación integral en todas sus dimensiones. Esta formación se desarrollará en las modalidades de educación formal, no formal, e informal y en su participación en la vida económica, cultural, ambiental, política y social del país.

ARTICULO 6. Derechos. El Estado dará trato especial y preferente a los jóvenes que se encuentren en circunstancias de debilidad y vulnerabilidad manifiesta, con el fin de crear condiciones de igualdad real y efectiva para todos. Con tal propósito desarrollará programas que creen condiciones de vida digna para los jóvenes especialmente para los que viven en condiciones de extrema pobreza, centros urbanos, las comunidades afrocolombianas, indígenas y raizales e indigentes y para quienes se encuentren afectados por alguna discapacidad.

ARTICULO 7. Todo joven tiene derecho a vivir la adolescencia y la juventud como una etapa creativa, vital y formativa.

ARTICULO 8. Comunidades Afrocolombianas, Indígenas, Raizales Y Campesinas. El Estado colombiano reconoce y garantiza a la juventud de las comunidades afrocolombianas, indígenas, raizales y campesinas el derecho a un proceso educativo, a la promoción e integración laboral y a un desarrollo socio cultural acorde con sus aspiraciones y realidades étnico culturales.

## CAPITULO II

### DE LOS DERECHOS Y LOS DEBERES DE LA JUVENTUD

ARTICULO 9. Tiempo Libre. El estado garantiza el ejercicio del derecho de los jóvenes a la recreación, práctica de deporte y aprovechamiento creativo del tiempo libre. Para esto dispondrá de los recursos físicos, económicos y humanos necesarios.

ARTICULO 10. Educación. La educación escolar, extraescolar, formal y no formal, son un derecho y un deber para todos los jóvenes y constituyen parte esencial de su desarrollo.

ARTICULO 11. Cultura. La cultura como expresión de los valores de la comunidad y fundamento de la entidad nacional será promovida especialmente por el Estado, la sociedad y la juventud. Se reconoce su diversidad y autonomía para crearla, desarrollarla y difundirla.

ARTICULO 12. Desarrollo De La Personalidad. El Estado colombiano reconoce y garantiza el derecho al libre y autónomo desarrollo de la personalidad, la libertad de conciencia, la diversidad étnica, cultural y política de los jóvenes colombianos y promueve la expresión de sus identidades, modos de sentir, pensar y actuar y sus visiones e intereses.

ARTICULO 13. Deberes. Son deberes de los jóvenes nacionales y extranjeros en Colombia acatar la Constitución y las leyes y respetar los derechos ajenos, asumir el proceso de su propia formación, actuar con criterio de solidaridad, respetar las autoridades legítimamente constituidas, defender y difundir los derechos humanos como fundamento de la convivencia pacífica, participar activamente en la vida cívica, política, económica y comunitaria del país, colaborar con el funcionamiento de la justicia y proteger los recursos naturales y culturales, respetando las diferencias.

El segundo punto de referencia legal es la normatividad que regula al SENA (Ley 119 de 1994), la cual la señala como una institución encargada de ofrecer y ejecutar la formación profesional en el país. Mediante esta Ley se reestructura el funcionamiento del Servicio Nacional de Aprendizaje, se deroga el Decreto 2149 de 1992 y hace alusión a nuevas disposiciones tendientes a renovar y a mejorar el servicio del Departamento de Bienestar al alumnado.

## CAPITULO I

### Naturaleza, Misión, Objetivos Y Funciones

ARTICULO 1º. Naturaleza. El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, es un establecimiento público del orden nacional con personería jurídica, patrimonio

propio e independiente, y autonomía administrativa, adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

ARTICULO 2º. Misión. El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, está encargado de cumplir la función que corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos; ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país.

ARTICULO 3º. Objetivos. El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, tendrá los siguientes objetivos:

1. Dar formación profesional integral a los trabajadores de todas las actividades económicas, y a quienes sin serlo, requieran dicha formación, para aumentar por ese medio la productividad nacional y promover la expansión y el desarrollo económico y social armónico del país, bajo el concepto de equidad social redistributiva.
2. Fortalecer los procesos de formación profesional integral que contribuyan al desarrollo comunitario a nivel urbano y rural, para su vinculación o promoción en actividades productivas de interés social y económico.
3. Apropiar métodos, medios y estrategias dirigidos a la maximización de la cobertura y la calidad de la formación profesional integral.
4. Participar en actividades de investigación y desarrollo tecnológico, ocupacional y social, que contribuyan a la actualización y mejoramiento de la formación profesional integral.
5. Propiciar las relaciones internacionales tendientes a la conformación y operación de un sistema regional de formación profesional integral dentro de las iniciativas de integración de los países de América Latina y el Caribe.
6. Actualizar, en forma permanente, los procesos y la infraestructura pedagógica, tecnológica y administrativa para responder con eficiencia y calidad a los cambios y exigencias de la demanda de formación profesional integral.

ARTICULO 4º. Funciones. Son funciones del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, las siguientes:

1. Impulsar la promoción social del trabajador, a través de su formación profesional integral, para hacer de él un ciudadano útil y responsable, poseedor de valores morales éticos, culturales y ecológicos.
2. Velar por el mantenimiento de los mecanismos que aseguren el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias, relacionadas con el contrato de aprendizaje.
3. Organizar, desarrollar, administrar y ejecutar programas de formación profesional integral, en coordinación y en función de las necesidades sociales y del sector productivo.
4. Velar porque en los contenidos de los programas de formación profesional se mantenga la unidad técnica.
5. Crear y administrar un sistema de información sobre oferta y demanda laboral.
6. Adelantar programas de formación tecnológica y técnica profesional, en los términos previstos en las disposiciones legales respectivas.
7. Diseñar, promover y ejecutar programas de formación profesional integral para sectores desprotegidos de la población.
8. Dar capacitación en aspectos socioempresariales a los productores y comunidades del sector informal urbano y rural.
9. Organizar programas de formación profesional integral para personas desempleadas y subempleadas y programas de readaptación profesional para personas discapacitadas.
10. Expedir títulos y certificados de los programas y cursos que imparta o valide, dentro de los campos propios de la formación profesional integral, en los niveles que las disposiciones legales le autoricen.
11. Desarrollar investigaciones que se relacionen con la organización del trabajo y el avance tecnológico del país, en función de los programas de formación profesional.

12. Asesorar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en la realización de investigaciones sobre recursos humanos y en la elaboración y permanente actualización de la clasificación nacional de ocupaciones, que sirva de insumo a la planeación y elaboración de planes y programas de formación profesional integral.
13. Asesorar al Ministerio de Educación Nacional en el diseño de los programas de educación media técnica, para articularlos con la formación profesional integral.
14. Prestar servicios tecnológicos en función de la formación profesional integral, cuyos costos serán cubiertos plenamente por los beneficiarios, siempre y cuando no se afecte la prestación de los programas de formación profesional.

## 4. MARCO INSTITUCIONAL

### 4.1 RESEÑA HISTÓRICA

El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA fue creado en 1957, como resultado de la iniciativa conjunta de trabajadores organizados, empresarios e iglesia católica, con la estrecha cooperación de la organización internacional del trabajo, siendo desde entonces un establecimiento público del orden nacional, con personería jurídica, patrimonio propio e independiente y autonomía administrativa, adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Industrial de la República de Colombia. Así mismo, es parte integral del Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología de acuerdo con lo establecido en la Ley 29 de 1990 que en su Decreto 585 de 1991, señala:

Le corresponde adelantar actividades de formación profesional de conformidad con las normas vigentes, dirigidas a transferir tecnología de utilización inmediata en el sector productivo; realizar programas y proyectos de investigación aplicada y desarrollo tecnológico, y orientar la creatividad de los trabajadores colombianos<sup>40</sup>.

Esta institución presta el servicio de formación profesional integral, impartida a través de 114 centros de formación distribuidos en todas las regiones del país brindando asistencia en formación continua al recurso humano vinculado a las empresas, servicios tecnológicos para el sector productivo y apoyo a proyectos de innovación, desarrollo tecnológico y competitividad.

---

<sup>40</sup> Decreto 585 del 26 de febrero de 1991. Título III, Art. 28 numeral 3 literales a y b.

Es amplio el número de colombianos que han recibido diversas formas de instrucción y han constituido buena parte de la gran fuerza laboral que la industria, el agro y el comercio requieren. Son 46 años de continuo transitar de hombres, mujeres, jóvenes y adultos que se han formado en las aulas y talleres del SENA, buscando oportunidades, apoyo y acompañamiento para así ver realizados sus sueños.

#### **4.2 SITUACIÓN ACTUAL**

La norma básica más reciente que regula al SENA en su conjunto y en particular en lo dispuesto sobre la naturaleza es la ley 119 de 1994 de Reestructuración, que define a la institución como “un establecimiento público del orden nacional, con personería jurídica, patrimonio propio e independiente y autonomía administrativa, adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social”<sup>41</sup>.

La Ley mantiene la unidad jurídica y organizativa de la Entidad; su carácter estatal de interés público; su dirección y administración tripartita (gobierno, trabajadores y empresarios) en los niveles nacional y regional; su adscripción al Ministerio de Trabajo con carácter descentralizado, es decir, con administración independiente. Define su misión de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, en función de las necesidades de desarrollo del país.

Con la actual Ley, se reafirman sus funciones de formación profesional integral, y de información sobre oferta y demanda laboral y servicios tecnológicos e investigación aplicada. Dispone que la formación se debe hacer en todos los sectores económicos, de acuerdo con las necesidades sociales y del sector productivo.

---

<sup>41</sup> Ley 119 de 1994, por la cual se reestructura el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.

El SENA ha venido evolucionando y actualmente cuenta con una amplia gama tecnológica y de recurso humano pues desde el 2002 en sus 114 centros atiende las necesidades de personas, empresas y organizaciones con gran número de elementos de amplia duración, estos cursos largos entregarán al país trabajadores calificados, técnicos profesionales y tecnólogos al cabo de estudios que requieren entre 1.760 y 4.400 horas de capacitación divididas en etapas electiva e inductiva, los cursos cortos de un semestre le permiten al trabajador crear su propio empleo. Por eso se puede señalar entre otras cosas que los cursos de jardinería dictados por el SENA tienen gran acogida en el sector y los egresados son aceptados en el mercado internacional. También se puede decir que gracias al trabajo que se realiza con el factor humano para hacer frente a las necesidades y a la modernización de equipos y cursos se ve con el paso de los años una constatación de transformaciones de tecnologías básicas.

El SENA adelanta convenios con la Secretaría de Educación de varios departamentos, capacitando a docentes de colegios y universidades para que instruyan a sus alumnos en materias básicas, mediante la aplicación de modernas metodologías curriculares desarrolladas por la entidad. Es evidente, que el SENA se preocupa por preparar cada día mejor a sus alumnos para entregar trabajadores capacitados no solo en destrezas manuales y técnicas de maquinarias; Para ello esta desarrollando programas de bilingüismo dirigidos tanto a formadores como a alumnos. Se busca con esta nueva pedagogía formar a los colombianos profesionales con alta calidad, para hacer frente a las necesidades planteadas para el desarrollo industrial moderno y especialmente para enfrentar la irrupción de los nuevos sistemas de comunicación que mediante la utilización de la informática actualizan cada día los avances en materia técnica dándose 12 meses de programación para todas las regiones del país.

El sector empresarial también es tenido en cuenta, por eso, se le brinda asesoría a las pequeñas y medianas empresas por medio de instructores o monitores que

llegan a ellas para formar sus propios departamentos de capacitación. Se están haciendo avances en la preparación de personal en artes gráficas que busca extensión no sólo en las empresas sino en las microempresas y por supuesto no se puede olvidar el ramo de confecciones que en sus diferentes etapas cuenta con varios centros en el país.

El SENA, busca ir de la mano con el desarrollo tecnológico, y para ello ha dispuesto aulas virtuales, abiertas e itinerantes para atender la actualización computarizada en todo el país, servicio permanente de vídeo conferencia y transferencia tecnológica a todos los centros en forma simultánea y utilización de Internet e intranet. Cabe mencionar que aparte del avance de la entidad a nivel científico y tecnológico, ha ingresado como miembro de Colombia Digital Nation que le permite mantener el liderazgo en materia de actualización en servicios técnicos y tecnológicos y la modernización de los equipos de los servicios de capacitación técnica que dan la posibilidad de prestar asesoría a nivel nacional y de prácticas actualizadas con equipos reales de utilización, un ejemplo de ello es la maquinaria de control numérico instalada en la sede del Instituto colombiano-italiano de Bucaramanga, la cual es muestra del desarrollo tecnológico desplegado por la institución para mantenerse a la vanguardia. Igualmente la actualización de los centros de electricidad y electrónica o la modernización de los laboratorios de cultivo de tejidos vegetales en Mosquera y Cundinamarca. Además, está llevando a cabo un programa de teleinformática en el que recolecta y repara los equipos dados de baja por las entidades públicas y empresas, los cuales son reacondicionados por los alumnos técnicos en mantenimiento de talleres de los centros principales. Entre sus últimos avances y uno de los más importantes a considerar es el sistema de videoconferencias y capacitación desde una regional a las demás del país, agilizando la implementación de programas, permitiendo una recepción transparente, fiel y en tiempo real, en materia técnica y de presentación, especialmente si se tiene en

cuenta que una videoconferencia es una reunión presencial virtual de los participantes. Gracias al “call center” en la división nacional de Telecom.

### **4.3 UBICACIÓN INSTITUCIONAL**

El centro de Floridablanca fue inaugurado el 21 de julio de 1982. Se halla ubicado en la zona sur del área metropolitana de Bucaramanga, sobre la autopista a Piedecuesta, a unos 3 km. de la puerta del sol. El predio se localiza en el municipio de Floridablanca y tiene un área de 9228m<sup>2</sup> de los cuales 2104m<sup>2</sup>. están construidos. El área total actual, es el resultado, luego de haber cedido al municipio de Florida blanca 1783m<sup>2</sup> para calzada y andén lateral, a lo largo del lote y paralelo a la actual autopista a Piedecuesta.

Este centro cuenta con las especialidades de ebanistería, calzado, confecciones, conducción, construcción, joyería, redes para gas, mecánica automotriz e informática como apoyo a todas las anteriores. Además de los talleres ubicados en el Centro de Floridablanca, se cuenta con otros, distribuidos en el Área Metropolitana de Bucaramanga, como el de confecciones y calzado (Centro de comercio y servicio), entre otros.

La estructura del centro de Floridablanca es producto de la reestructuración del SENA establecido en la resolución 1802 de 1992. Para el centro ha significado entre otras cosas, el tratar de acomodar especialidades que tradicionalmente se dirigen a los sectores informales, para el sector formal y moderno.

El centro de Floridablanca cuenta con una planta de 55 funcionarios de los cuales 42 son instructores en las especialidades de construcción, confecciones, calzado, carpintería, mecánica automotriz, conducción, joyería y materias relacionadas. El SENA Floridablanca también cuenta con dependencias de apoyo, dentro de ellas están:

- Bienestar al Alumnado (Trabajo Social, Psicología, Servicio de comedores y cafetería)
- Servicios de registro e información
- Aula Abierta (Sala de computo) y conexión en Red a nivel nacional con los otros Centros.
- Enfermería
- Biblioteca
- Apoyo Espiritual
- Talleres (panadería, ebanistería, calzado, máquinas especiales) y espacios para la realización de prácticas.

#### **4.4 MISIÓN SENA**

Contribuir al desarrollo socioeconómico del país a través de la formación y mejoramiento de la calidad y productividad de los trabajadores calificados que requieran los subsectores de confecciones, calzado y cuero, madera y muebles, construcción y transporte terrestre, joyería y panadería industrial mediante la prestación de acciones de formación profesional, servicios tecnológicos e información para el empleo.

#### **4.5 VISIÓN SENA**

Aumentar la competitividad del recurso humano aplicando los elementos modernos de la formación profesional integral y los servicios tecnológicos para disminuir el desempleo nacional e incrementar la productividad y eficiencia en los subsectores de confección, calzado y cuero, maderas y muebles, construcción, transporte terrestre, joyería y panadería industrial.

## **4.6 OBJETIVOS SENA**

- Capacitar en forma integral a los colombianos para el trabajo productivo
- Participar en actividades de investigación y desarrollo tecnológico, para contribuir al mejoramiento de la calidad de la formación profesional y así responder a las exigencias del sector productivo
- Propiciar la actualización permanente de los procesos pedagógicos, tecnológicos y administrativos para la formación profesional , mediante las relaciones internacionales

## **4.7 VALORES CORPORATIVOS**

Esta institución está inspirada y soportada en sólidos valores corporativos, que orientan sus acciones diarias.

Los Principios Corporativos, que enmarcan la actuación ética de la organización y constituyen la base de la cultura institucional, son los que inspiran y guían la vida cotidiana del SENA:

- Transparencia: “la transparencia y la honestidad son los principios rectores en el actuar de nuestra institución. Estos obligan, sin excepción, a todos los miembros de la organización”.
- Servicio al Cliente: “una tarea permanente y fundamental de la organización es crear la cultura de servicio al cliente, satisfaciendo sus necesidades y expectativas y ofreciendo programas pertinentes para sus demandas y con altos índices de satisfacción”.
- Calidad: “en los productos y servicios, en los procesos, en las relaciones, en la calidad de vida, tiene que ser una característica diferencial de nuestra organización”.
- Creatividad e Innovación: “la organización tiene que desarrollar su actuar en un entorno que facilite la creatividad y la innovación como el único posible para anticipar las demandas de una sociedad en proceso de cambio cada día más acelerado”.

- Productividad: “la eficiencia y la eficacia deben conjugarse para hacer de la organización una entidad altamente productiva, con un uso racional de los recursos y generadora de valor agregado para el alumno, el empresario, los miembros de la organización y el país”.

## **4.8 BIENESTAR AL ALUMNO-TRABAJADOR**

**4.8.1 Fundamento Legal.** El Bienestar Estudiantil del SENA, se configura y se justifica a partir de la Constitución Nacional, Artículos 45 y 52. El artículo 45 expresa: “ El adolescente tiene derecho a la protección y a la formación integral. El Estado y la sociedad garantizan la participación activa de los jóvenes en los organismos públicos y privados que tengan a cargo la protección, educación y progreso de la juventud”. Y el artículo 52, expresa: “Se reconoce el derecho de todas las personas a la recreación, a la practica del deporte y al aprovechamiento del tiempo libre. El Estado fomentará estas actividades”. En este mismo sentido, la Ley 119 de 1994, en su Artículo 2º MISION, establece que el SENA debe: “invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país”. Y en el numeral 1, Artículo 4º determina que debe “Impulsar la promoción social del trabajador , a través de su formación profesional integral, para hacer de él un ciudadano útil y responsable, poseedor de valores morales, éticos, culturales y ecológicos”.

En concordancia con los anteriores referentes jurídicos, el Consejo Directivo Nacional adoptó mediante acuerdo 008 de 1997 el Estatuto de Formación Profesional Integral para el SENA. En dicho acuerdo se la define como un proceso teórico-práctico de carácter integral, orientado al desarrollo de conocimientos técnicos, tecnológicos y de actitudes y valores para la convivencia

social, que le permita a la persona actuar crítica y creativamente en el mundo del trabajo y de la vida.

A su vez, el Reglamento para Alumnos del SENA, adoptado por Resolución 0218 del 1 de noviembre de 1996, con el fin de cualificar el ambiente educativo, en su Capítulo 6º establece que : en todos los Centros de formación se debe asegurar y garantizar la participación activa de los estudiantes, favoreciendo el desarrollo de la personalidad, de la solidaridad, la crítica constructiva, de las responsabilidades, del trabajo en grupo, de la toma de decisiones para la solución de conflictos y problemas cualquiera que sea su programa de formación. Para ello, define mecanismos para que la participación de los alumnos sea real y contribuya al bienestar.

Para el cumplimiento de estos propósitos, la Dirección General expidió la Resolución 0109 de 1997, la cual reglamenta el Programa de Bienestar Estudiantil, mediante la creación de Comités Regionales, Grupos en los Centros de Formación, así como la misión, la estructura operativa, las funciones y su carácter obligatorio.

**4.8.2 Políticas de bienestar al alumnado SENA.** El Bienestar Estudiantil en el SENA, como proceso relevante de la formación profesional integral, se orienta al desarrollo humano del trabajador-alumno y es un factor decisivo para el logro de las competencias laborales. Debe permear todas las actividades del Centro, contribuyendo al desarrollo de las potencialidades individuales necesarias para que los trabajadores-alumnos construyan su proyecto de vida personal y social.

Las áreas de Bienestar Estudiantil deben fomentar en los trabajadores-alumnos aptitudes y actitudes de liderazgo, trabajo en equipo, solidaridad, capacidad de asumir y superar problemas, respeto por la naturaleza y una actitud positiva frente

a ellos y a su entorno laboral y social, teniendo en cuenta las diferencias y particularidades propias de la comunidad educativa.

El Plan de Bienestar de cada centro tendrá como referencia el proyecto estratégico. Se diseñará con enfoques flexibles, concertados y participativos de la comunidad educativa: Directivos, docentes, administrativos, trabajadores-alumnos y núcleo familiar; será además un medio para lograr su cualificación y proyección.

**4.8.3 Objetivos del bienestar al alumnado SENA.** El Bienestar de Alumnos tiene como objetivos fundamentales los siguientes:

- Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores-alumnos, mediante la construcción permanente de un ambiente educativo que facilite su desarrollo humano y técnico.
- Generar espacios para que los trabajadores-alumnos, mediante la formación para el trabajo, logren la satisfacción de sus necesidades humanas fundamentales.
- Apoyar, dentro del proceso de Formación Integral, al adecuado desarrollo físico, mental, social, cultural, ambiental y educativo que promueva el mejoramiento individual y social del trabajador-alumno.

**4.8.4 Áreas y procedimientos de bienestar al alumnado SENA.** Las acciones a desarrollar por Bienestar deberán estar orientadas en sus tres pilares, los cuales le permitirán a los alumnos tener un Programa acorde a la realidad del SENA y en concordancia con sus actividades.

Pilares del Plan Integral de Bienestar al alumno:

1. Calidad en la formación Profesional Integral

2.Desarrollo de actividades complementarias a la formación como la lúdica, deportes y cultura.

3.Fortalecimiento de acceso a la formación

Acciones del área de Bienestar:

- a. Asesoría y orientación
- b. Salud integral y desarrollo físico
- c. Cultural y artístico
- d. Social y de integración

a. Proyecto de asesoría y orientación:

Es el conjunto de actividades académicas y espirituales, encaminadas a lograr en el estudiante SENA, una sensibilidad tecnológica, el conocimiento de sí mismo y de los demás miembros de la comunidad, buscando un equilibrio que le permita un desempeño óptimo en el ámbito educativo y en el entorno laboral y social.

Contempla los siguientes aspectos:

- Asesoría, tutoría y nivelación académica.
- Orientación ocupacional, profesional y preparación para la vida laboral.
- Orientación psicosocial y espiritual

b. Proyecto de salud integral y desarrollo físico:

Es el conjunto de actividades de prevención, promoción y atención primaria en salud, así como el desarrollo de actividades deportivas, que conllevan al mejoramiento de las condiciones físicas, mentales y psicológicas del alumno en su proceso de Formación Profesional Integral. Contempla los siguientes aspectos:

- Salud integral
- Actividades deportivas
- Servicio al alumnado. Cafetería y escenarios deportivos.

c. Proyecto cultural y artístico:

Es el conjunto de acciones que le permiten al alumno desarrollar su dimensión estética y lúdica, a través de la identificación y fomento de su talento artístico , así como el estímulo de la creatividad mediante distintas expresiones artísticas en todos sus niveles.

Cada uno de los Centros, de acuerdo con sus características, su dinámica y la participación activa de sus alumnos, programará en su Plan de Bienestar las actividades que considere necesarias para alcanzar los objetivos propuestos.

d. Social y de integración:

Es el conjunto de acciones encaminadas a fomentar la cultura de la participación social y de pertenencia a la institución, haciendo conocer los diferentes logros del SENA. Así como difundir los derechos y deberes ciudadanos, la participación y el respeto por los derechos de los demás, buscando con ellos su proyección y liderazgo en la vida laboral y social.

#### **4.8.5 Grupo Bienestar Estudiantil De Centro**

◆ **Miembros del grupo.** El grupo de Bienestar Estudiantil en cada Centro de Formación se conformará así:

- El jefe de Centro. Quien lo preside
- Un representante de los asesores pedagógicos
- Un representante del área humana
- Un representante de la unidad de información
- Un instructor de área transversal, elegido por ellos mismos y puede ser rotativo
- Dos representantes de los alumnos. (Principal y suplente, representantes de centro)

◆ **Funciones grupo de bienestar estudiantil de centro.**

- Realizar estudios diagnósticos e investigaciones que contribuyan a orientar planes, políticas y estrategias para el desarrollo humano y social de los alumnos.
- Desarrollar de manera integral y coordinada, las acciones previstas en el Plan integral de Bienestar Estudiantil del Centro.

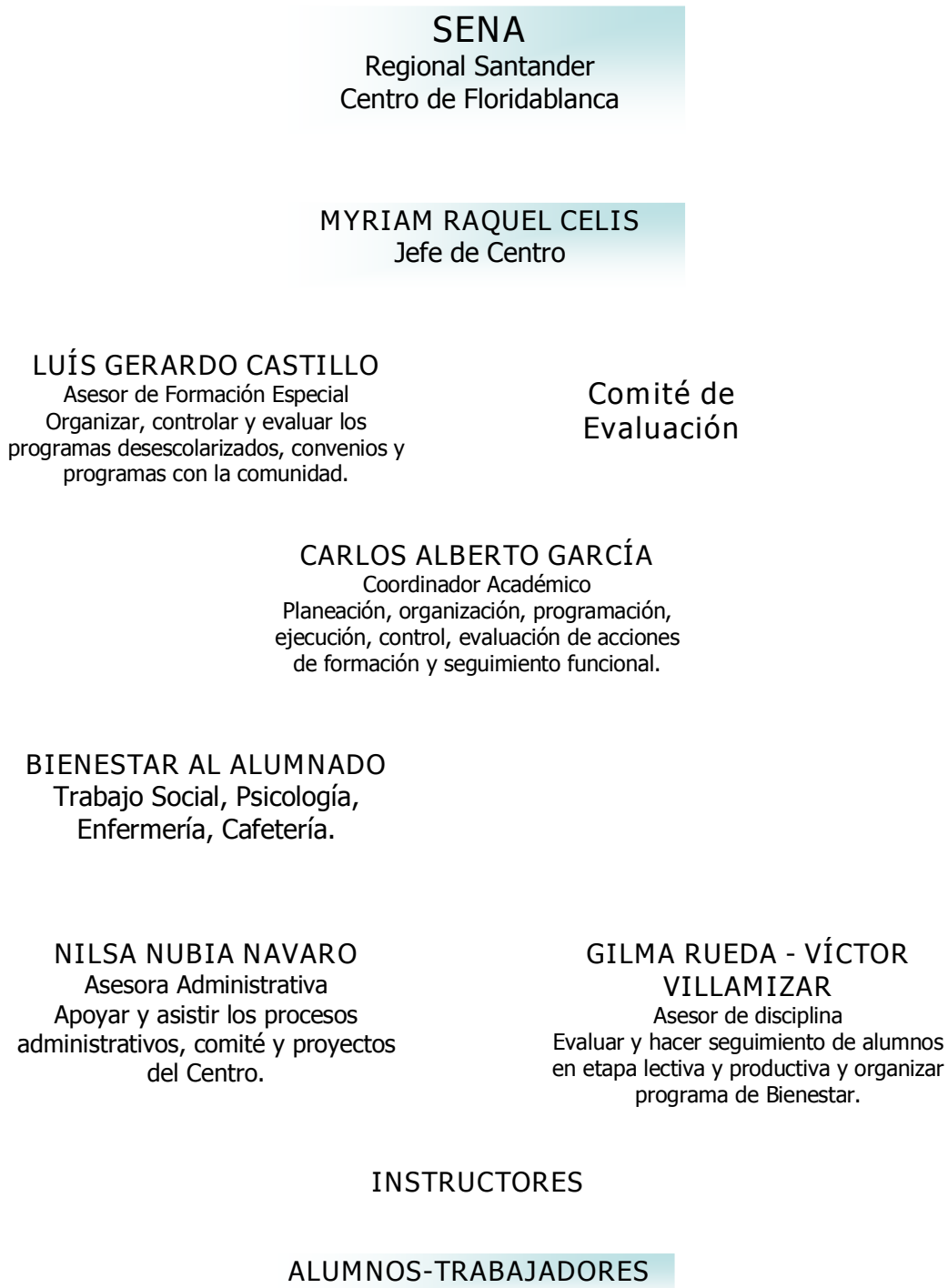
**4.9 ORGANIGRAMA**

A continuación se presentan el organigrama general del Servicio Nacional de Aprendizaje y el del Centro Industrial de Floridablanca.

#### 4.9.1 Organigrama general del SENA.



#### 4.9.2 Organigrama del SENA Floridablanca<sup>♦</sup>.



---

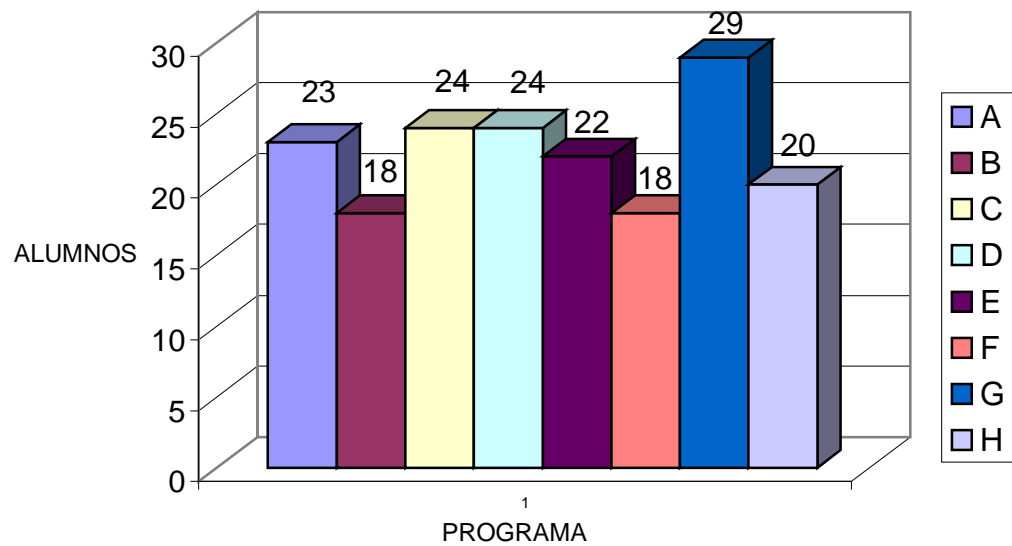
<sup>♦</sup> Este organigrama no existe formalmente en la Institución, fue elaborado por la estudiante en práctica de Trabajo Social, a partir de la observación directa y de la información obtenida.

## 5. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACION ESTUDIANTIL DEL SENA FLORIDABLANCA

En la actualidad el SENA de Floridablanca cuenta con un número aproximado de 364 estudiantes inscritos en programas largos, divididos en tres jornadas.

### PROGRAMA QUE ESTUDIA

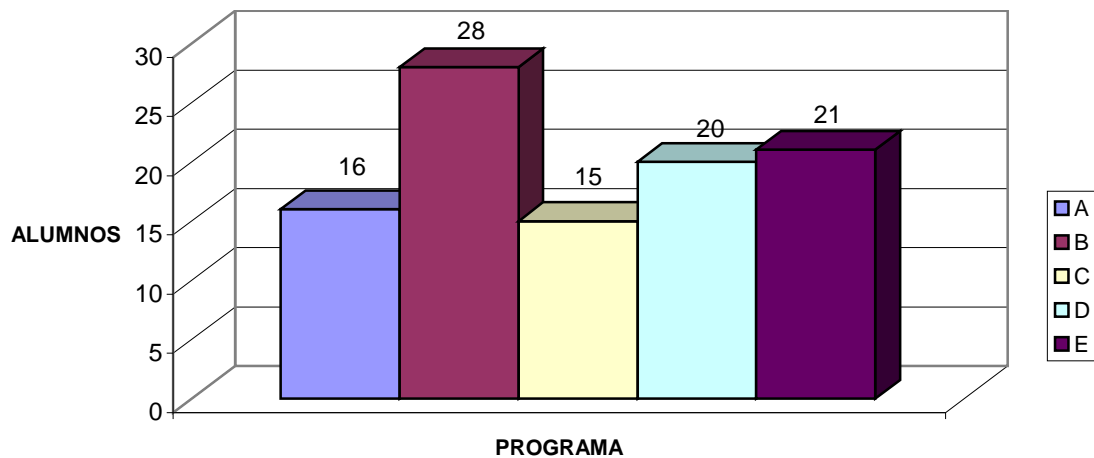
Figura 1. Programas Jornada De La Mañana



Fuente: Elaborada por el autor

- A. Operario de Máquinas especiales
- B. Joyería básica
- C. Técnico profesional en construcción
- D. Técnico profesionales en confección industrial
- E. Trabajador calificado panadero (básico de panadería)
- F. Ebanistería industrial
- G. Técnico oficial en construcción
- H. Profesionales de conducción: en esta grafica aparece la cantidad de 20 estudiantes que es el promedio de un grupo, pero como son cuatro, que van de martes a jueves, se agruparon (80), esto para facilitar la lectura e interpretación de la misma.

Figura 2. Programas Jornada De La Tarde

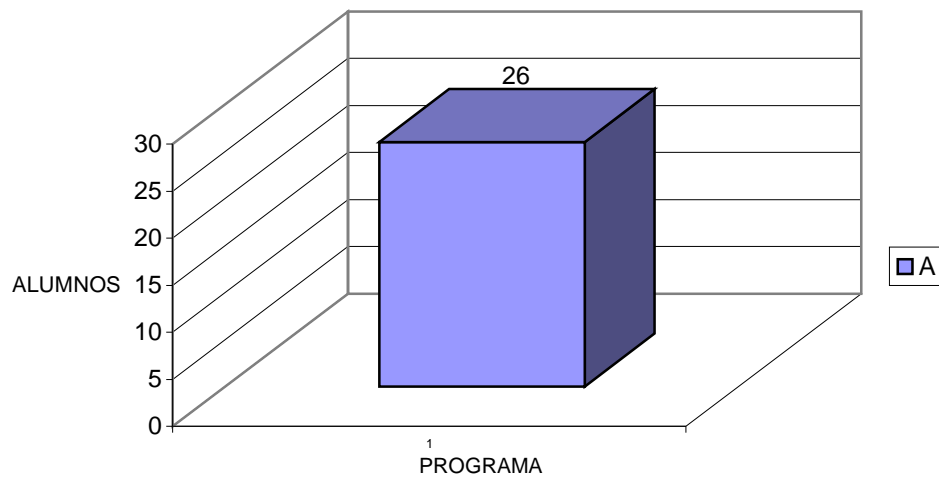


Fuente: Elaborada por el autor

- A. Técnico oficiales en construcción

- B. Instaladores de redes para gas
- C. Joyero microfundidor
- D. Auxiliar de la madera
- E. Montador y terminador de calzado a mano

Figura 3. Programas Jornada De La Noche



Fuente: Elaborada por el autor

#### A. Técnico Profesional en Construcción

El Centro Floridablanca, ha distribuido en tres jornadas sus programas académicos. Esto se ha realizado según la demanda de los usuarios, ya que, la mayoría prefiere tomar uno de los cursos en horas de la mañana o de la noche, antes que en la tarde, debido a que de esta forma tienen mayor posibilidad de desempeñar en la jornada contraria, algún oficio que les genere ingresos.

Se observa en los gráficos anteriores, que de las tres jornadas académicas existentes en el SENA Floridablanca, la mayoría de los estudiantes se encuentran inscritos en la

jornada de la mañana. Esto se debe principalmente a que en este horario, se brinda un mayor y diverso número de programas; aproximadamente, el doble de los ofrecidos en la jornada de la tarde. En la noche, tan solo se ofrece un curso largo, los otros, son cortos y no exceden de cuatro semanas o presentan una intensidad horaria baja.

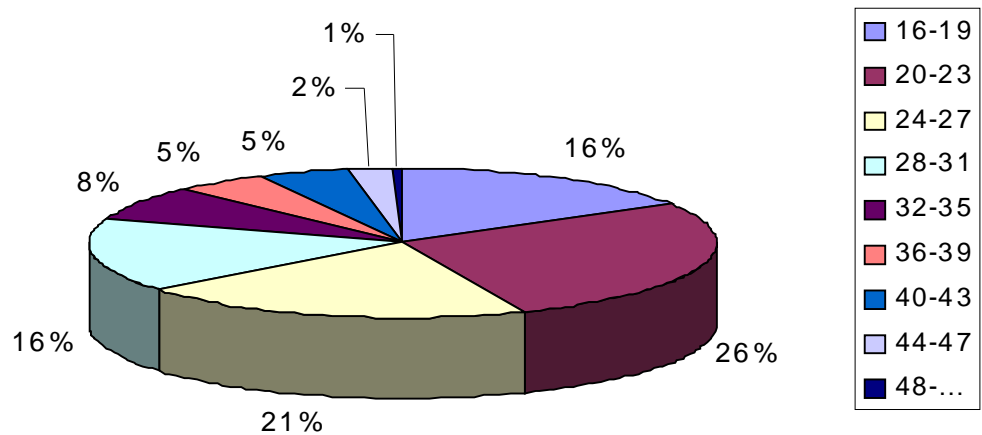
Dentro de los programas ofrecidos en la jornada de la mañana, presentan un mayor número de inscritos el de técnico oficial en construcción (12.2%), seguido por el técnico profesional en construcción, técnico profesional en confección industrial y operario de máquinas especiales (10% c/u). Al parecer, estos programas son más atractivos para la población, ya que, requieren un mínimo de conocimientos previos y además, los dos primeros, mencionados anteriormente, reciben un apoyo económico proveniente de la Industria de la Construcción, lo cual es más estimulante para aquellos que quieran capacitarse y obtener ingresos a la vez. En cuanto a los otros dos cursos, son preferidos por mujeres que buscan preparación y que se acercan a esta institución buscando fortalecer y certificar sus conocimientos relacionados con la confección y con el hogar, lo cual, les es más conocido y familiar.

En lo que respecta a la jornada de la tarde, el curso de instaladores de redes para gas es bastante atractivo mayoritariamente, para universitarios y profesionales de las carreras de Ingeniería de Petróleos, Civil, Eléctrica, Electrónica e Industrial, ya que, como está relacionado con su ramo, ven en él una oportunidad de ampliar sus conocimientos y con ello su campo de acción.

Igualmente se puede apreciar que el tamaño de los grupos oscila entre 15 y 29 estudiantes. Presentando el menor número el programa de joyero microfundidor jornada de la tarde y el mayor, el de técnico oficial en construcción de la jornada de la mañana. La diferencia en cantidad entre estos programas se debe a la deserción de alumnos y esto a su vez se da por factores como:

- Duración del curso: los cursos de mayor duración presentan un alto número de deserciones.
- El alumno-trabajador no tiene claridad a la hora de inscribirse sobre el contenido del programa, ni sobre la proyección laboral del mismo; y poco tienen en cuenta la inversión en tiempo y económica que deben realizar, dependiendo del curso al que vayan a ingresar, por tal sienten que el mismo no cumple con las expectativas que ellos presentan.
- Dificultades económicas: para trasladarse y/o mantenerse en la institución, o para responder económicamente en el hogar.
- Algunas personas ven en el ingreso al SENA una opción para ocupar su tiempo y obtener un beneficio mientras consigue trabajo, al cabo de lo cual abandona el programa.
- Presión familiar o del medio.

Figura 4. Distribución etárea población estudiantil

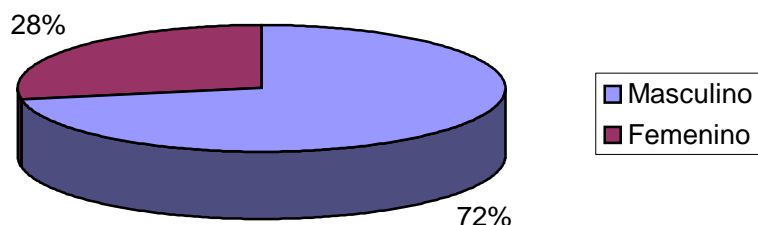


Fuente: Elaborada por el autor

La distribución etárea de la población de alumnos trabajadores del SENA Floridablanca, va desde los 16 hasta más de 48 años. Esto hace que en su interior algunos grupos presenten notorias diferencias de edad, lo cual puede generar conflictos intergeneracionales ya que, los intereses, la madurez, la comunicación y la experiencia, pueden variar notoriamente de acuerdo a la edad. La mayoría de la población se ubica ente los 20 y 23 años es decir, que se encuentran en la etapa de la juventud, seguidos por el grupo de 24 a 27 años y con un 16% se encuentran los de 16-19 años y 28-31 años. Esto es un indicador de:

- Un alto número de jóvenes de estratos bajos y medio no pueden o no tienen la opción de acceder a la formación profesional (universidad), frente a lo cual el SENA es visto como una oportunidad o un medio de superación.
- Los jóvenes universitarios, que estudian una carrera afín a algún programa ofrecido por el SENA, ven en el una adecuada y económica opción para ampliar sus conocimientos.
- Los jóvenes que deciden (o deben) laborar en lugar de prepararse profesionalmente ven en el SENA una opción rápida de formación para conseguir empleo.
- Los jóvenes que no han planeado su proyecto de vida y se encuentran indecisos frente a no saber si quieren trabajar o estudiar, se ven presionados por sus familiares y el medio a que se ocupen en “algo” y para algunos este “algo” es el SENA.
- 

Figura 5 Distribución Según Sexo



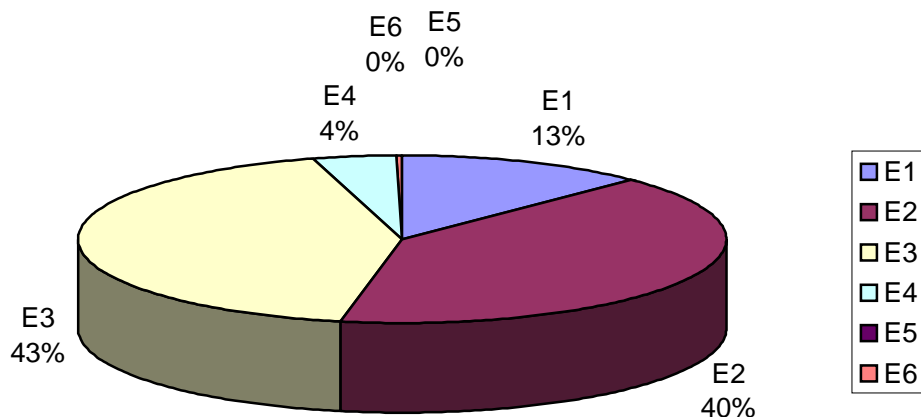
Fuente: Elaborada por el autor

Teniendo en cuenta los datos suministrados por la Institución, referentes al número de integrantes por sexo de cada una de las jornadas y grupo (mañana, tarde y noche –ver cuadro 1); se observó el predominio de la presencia del sexo masculino sobre el femenino: de los 364 estudiantes del SENA-CIF, 263 son hombres, lo cual representa el 72% de la población total, y el 28% restantes, es decir, 101 alumnos son mujeres (ver figura 5: Distribución según sexo ).

La presencia masculina es mayor en los programas de Técnico Profesional en Construcción, Ebanistería Industrial, Técnico Oficial en construcción, Profesional de Conducción, Instalador de Redes Para Gas y Auxiliar de la Madera. Las mujeres, por su parte, prefieren los cursos de Operaria de Máquinas Especiales y Técnico Profesional en Confección industrial; sin embargo, han ido incursionado en áreas que son de preferencia masculina (ver cuadro 1).

En su interior cada grupo presenta características específicas (empezando por las actividades propias del programa), por lo cual debe ser abordado atendiendo las misma; ya que, el dirigir de igual manera un tema o actividad específica a todos, puede no garantizar el éxito y el cumplimiento de los objetivos que se trazan al planear las acciones.

Figura 6 Estratificación Socioeconómica Del Alumnado



Fuente: Elaborada por el autor

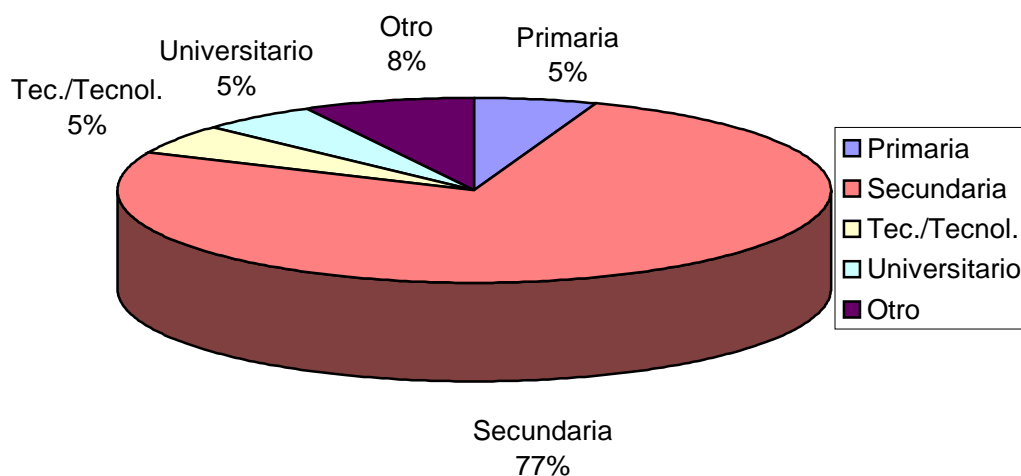
La población a la cual van dirigidos principalmente los programas que ofrece esta institución, son todos aquellos ciudadanos que deseen mejorar sus condiciones de vida, a través de la formación técnica y que por su condición económica, presenten dificultades para acceder a ella.

En la grafica se observa, que el 96 % de los alumnos-trabajadores de esta institución son de bajo estrato socioeconómico, distribuidos así:

- Estrato 1: 13%
- Estrato 2: 40%
- Estrato 3: 43%

Estos, en su mayoría deben alternar el estudio con el trabajo o en ocasiones decidir entre uno de los dos, presentándose la deserción escolar.

Figura 7 Nivel de Escolaridad Del Alumnado



Fuente: Elaborada por el autor

La mayoría de la población estudiantil (77%) del SENA CIF, se ubica en el grupo de alumnos cuya preparación o nivel académico va de noveno a undécimo grado; esto, se da a causa de que uno de los requisitos de ingreso preestablecidos por la institución, para casi todos los programas es mínimo noveno grado o la básica secundaria.

El Sena, se presenta, como una opción de preparación y capacitación, para aquellos jóvenes que culminan la básica o el bachillerato y desean continuar con su proceso de formación o aprender un arte u oficio para empezar a laborar y generar ingresos rápidamente y de manera eficaz.

Un porcentaje bastante menor (8%), lo conforman los alumnos-trabajadores que han acudido a otro tipo de instituciones de capacitación donde se ofrece preparación en informática, inglés, artes manuales, entre otros. Seguidamente se encuentran con un 5% cada uno, los alumnos que han logrado acceder a la educación superior, técnica o tecnológica. Estos grupos de alumnos-trabajadores, se encuentran vinculados en su mayoría, en el programa de instaladores de redes de gas; ya que este, requiere de unos conocimientos previos más específicos y puntuales.

El 5% de los alumnos restantes, se ubican en el grupo de aquellos que únicamente accedieron y/o culminaron la básica primaria. Este tipo de casos es particular; ya que de por sí, no cumplen con uno de los primeros requisitos para el ingreso a la institución (9º grado), por tal, su vinculación se hace de manera especial y directamente con la Coordinación Académica.

En el campo del nivel escolar, se puede decir que la mayoría de los grupos son homogéneos, y presentan un nivel muy similar de preparación académica. Sin embargo, no dejan de hacerse presente las diferencias y dificultades en las relaciones al interior de algunos grupos (conducción, ebanistería, calzado, entre otros).

## Cuadro 1. CARACTERÍSTICAS PARTICULARES POR PROGRAMA

### Jornada de la Mañana

CURSO	# ESTUDIANTES	SEXO FEMENINO	SEXO MASCULINO
Operario de Máquinas especiales	23	23	0
Joyería básica	18	8	10
Técnico profesional en construcción	24	3	21
Técnico profesionales en confección industrial	24	23	1
Trabajador calificado panadero (básico de panadería)	22	9	13
Ebanistería industrial	18	2	16
Técnico oficial en construcción	29	6	23
Profesionales de conducción	80	1	79
<b>TOTAL</b>	<b>238</b>	<b>75</b>	<b>163</b>

### Jornada de la Tarde

CURSO	# ESTUDIANTES	SEXO FEMENINO	SEXO MASCULINO
Técnico oficiales en construcción	16	3	13
Instaladores de redes para gas	28	1	27
Joyero microfundidor	15	5	10
Auxiliar de la madera	20	3	17
Montador y terminador de calzado a mano	21	8	13
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>20</b>	<b>80</b>

### Jornada de la Noche

CURSO	# ESTUDIANTES	SEXO FEMENINO	SEXO MASCULINO
Técnico profesional en construcción	26	6	20
<b>SUBTOTAL</b>	<b>26</b>	<b>6</b>	<b>20</b>

### Totales

<b>JORNADA</b>	<b>TOTAL # ESTUDIANTES</b>	<b>TOTAL SEXO FEMENINO</b>	<b>TOTAL SEXO MAS</b>
Mañana	238	75	163
Tarde	100	20	80
Noche	26	6	20
<b>TOTAL</b>	<b>364</b>	<b>101</b>	<b>263</b>

## **6 DIAGNOSTICO INICIAL**

Al llegar a la Institución, en el mes de abril de 2003 y realizar la respectiva ubicación en la oficina de Bienestar al Alumnado; la practicante de Trabajo Social encontró que no había personal profesional de planta. En el momento sólo se hallaba un practicante de psicología y una enfermera, por lo cual, existían varias actividades por realizar represadas. Esto, debido a que además de la consulta y/o atención y el trabajo con grupos, el practicante de psicología debía cumplir con las actividades preestablecidas por la dirección del Centro; por lo cual la carga de trabajo era evidentemente alta.

Se revisó si existían tanto las historias de vida y evolución, fichas técnicas, encuestas, formatos, folletos, etc., encontrándose únicamente los formatos de las historias u hojas de vida realizadas por tres de los practicantes anteriores; las cuales, diferían entre sí y no había uniformidad en las mismas.

Se pudo observar que el espacio físico destinado para Bienestar al Alumnado consistía en una oficina mediana, donde compartían la Enfermera, el practicante de Psicología, la practicante de Trabajo Social y de vez en cuando un Médico o profesional que realizara atención. Por ende era de esperar que se presentaran algunas dificultades e inconvenientes al momento (especialmente) de la atención.

El Centro Industrial de Floridablanca, cuenta con una amplia planta física, la cual, le ofrece y le posibilita al estudiante la utilización de diversos espacios: de esparcimiento, descanso, alimentación, capacitación y consulta (salones, aula abierta, biblioteca, sala de audiovisuales) y práctica laboral; sin embargo, entre la mayoría de los alumnos-trabajadores, no existe la cultura de aprovechamiento frente a la misma. Por lo cual, se limitan a hacer uso de los lugares y servicios que necesitan. Además, los horarios de clase y la heterogeneidad de los grupos no favorecen la integración y la manifestación grupal de los alumnos, limitándose a la interacción propia de cada programa. Esto a su vez es reforzado y mantenido por algunos instructores, que ven en el aprendizaje de un oficio, la única herramienta necesaria para que los alumnos-trabajadores puedan desempeñar y realizarse laboralmente, obviando o desconociendo la importancia del establecimiento y buen manejo de las relaciones interpersonales para el crecimiento personal.

Si bien el CIF, cuenta con la presencia de varios instructores, todos ellos calificados y con amplia experiencia en el ramo de su profesión y les brinda capacitación, la cual, les permite seguir ampliando sus conocimientos; no tienen en cuenta la utilización de espacios que conduzcan a que se genere integración y a que se fomenten los valores y la convivencia. Presentándose diferencias y dificultades en el trato entre ellos e inclusive en el trato con las directivas del Centro. De igual manera, se presenta la rotación de puestos, es decir; al no haber el suficiente personal que se ocupe de las diferentes labores del Centro, se da la rotación en los mismos, debiendo algunos empleados realizar labores

diferentes para las cuales fueron contratados. Esto genera inconformismo, desgaste e inadecuado desempeño de la labor.

A continuación y a manera de resumen, se presenta una Matriz DOFA con la información recolectada; la cual se obtuvo principalmente de:

- La observación directa
- Reunión formal con la Directora y Coordinador académico del Centro.
- Charlas sostenidas con el psicólogo practicante, la bibliotecaria y la enfermera.
- Reuniones informales con algunos instructores y alumnos trabajadores.
- Reuniones informales con miembros del sindicato SINDESENA
- Lectura del informe de práctica del anterior estudiante de trabajo social.
- Aplicación de encuestas.

Este diagnóstico, sumado a la caracterización de la población permite realizar un reconocimiento de la situación y de algunas condiciones que presenta la institución.

### **6.1 MATRIZ DOFA**

A través de esta se puede observar de una manera más detallada, ordenada y sistémica la institución desde su interior y compararla con el medio externo.

#### **Fortalezas**

- La Institución cuenta con un buen reconocimiento, imagen y prestigio en el ámbito nacional (Good Will).
- Amplia gama tecnológica para el desarrollo de sus procesos.

- El SENA, brinda capacitación constante a sus instructores, lo cual, mantiene a la institución a la altura de las necesidades planteadas por la Industria tanto privada como la oficial.
- Variedad en la oferta de cursos (alimentos, manejo cuero, de la madera, microfundidores, conductores, operario de máquina especiales, informática, técnicos en confección y construcción, entre otros. )
- Recurso humano calificado y con experiencia.
- Existencia de espacios físicos adecuados y acordes con la finalidad de cada uno de los programas y cursos ofrecidos por la Institución.
- El carácter público de la Institución: por el cual cuenta con el apoyo del Estado, especialmente del Ministerio de Trabajo.
- Cuenta con el apoyo de la empresa privada.
- Existencia de recursos físicos (herramientas, maquinaria, vehículos y equipos varios) que favorecen y posibilitan mediante la práctica los procesos de formación del alumnado.
- Existencia de material de apoyo (material bibliográfico, audiovisual, auditivo y virtual) que facilita el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- La presencia de personal educativo profesional y especializado.
- Existencia de un manual de convivencia, que regula el comportamiento del alumnado y de los instructores y favorece las relaciones entre los mismos.
- Fácil acceso a la información de la entidad a través de medio electrónico (Internet).
- Es la única institución en su área a nivel Nacional.
- Alta demanda para acceder a sus programas por parte de los ciudadanos.

## **Debilidades**

- La ausencia de pruebas psicotécnicas y sociales, que permitan conocer el perfil de los estudiantes trabajadores, para poder realizar así, una mejor selección del personal estudiantil acorde con el programa al cual se desea ingresar.
- La no existencia real al interior del Centro, de un Comité de Bienestar estructurado y continuo que planee, coordine y ejecute las actividades dirigidas a los alumnos-trabajadores y a los instructores de esta Institución.
- La inexistencia de personal de planta (Trabajador Social, Psicólogo y Médico) que integren el Departamento de Bienestar al Alumnado y puedan desarrollar procesos continuos o coordinarlos.
- El espacio físico de la oficina de Bienestar al alumnado dificulta el trabajo de atención de caso, debido a que se realiza dentro de la misma y en horario simultaneo, atención psicológica, atención médica y de enfermería. Esto entorpece el trabajo y lo retrasa.
- Rotación de puestos: No hay definición del papel que desempeñan algunos empleados de la institución. Ej. La enfermera cumple funciones de recepcionista y bibliotecaria y esta ultima a su vez de recepcionista y otros empleados además de su función a veces realizan la de secretaria. Esto manifiesta la necesidad de vincular más personal al Centro.
- Inexistencia de un espacio de encuentro y esparcimiento dentro de la jornada académica que le permita a los estudiantes interactuar y compartir como grupo y como comunidad, ya que, cada uno de ellos toma descanso en diferentes horarios y solo lo hace quien quiera, algunos ni siquiera lo toman.
- Dentro del proceso de formación académica, los estudiantes reciben como complemento a su formación técnica, elementos enfocados o dirigidos al crecimiento personal, los cuales, no son muy profundos y no generan el impacto esperado.

- El horario de los alumnos-trabajadores, el cual dificulta la realización de actividades diferentes a las académicas (talleres, charlas, convivencias, etc.).
- Baja condición económica de los alumnos-trabajadores, lo cual hace necesario que trabajen o realicen otros oficios, imposibilitando el desarrollo de actividades en horas diferentes a las de su jornada habitual.

## **Oportunidades**

- Plan Decenal de Educación 1996 – 2005
- Constitución Colombiana de 1991, Art. 45,54,67,68 y 70, los cuales hacen referencia a la educación como un servicio público y la regulan.
- Ley General de Educación (Ley 115 de 1994): señala las formas generales para regular el servicio público de la educación y la define como un proceso de formación permanente, personal, cultural y social, que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes.
- Ley 119 de 1994: mediante esta ley se reestructura el funcionamiento del Servicio Nacional de Aprendizaje, se deroga el decreto 2149 de 1992 y hace referencia a nuevas disposiciones tendientes a renovar y a mejorar el servicio del Departamento de Bienestar al Alumnado.
- La presencia de estudiantes en practica (Trabajo Social y Psicología) que atienden las diferentes necesidades del estudiante en la Institución.
- Instituciones de diferente índole y naturaleza que apoyan la labor realizada por el Centro.
- Demanda de servicios por parte de la comunidad y de diversas entidades. Ej: colegios, CORPLAN: Programa de capacitación y formación a población desplazada para la creación de microempresas.

## **Amenazas**

- Los recortes presupuestales y graduales a los que se ve sometida la institución.
- El bajo sentido de pertenencia de los alumnos-trabajadores para con la Institución.
- Reformas laborales y tributarias.
- Desfase en el calendario académico entre una y otra institución de Educación Superior, al momento de enviar los practicantes, lo cual dificulta el empalme entre los practicantes y el realizar actividades conjuntas y de apoyo.

## **7. JUSTIFICACIÓN DE LA INTERVENCIÓN**

El proceso de formación profesional del alumno debe ir más allá de la transmisión de saberes técnicos y filosóficos; debe estar enmarcado en la integralidad del individuo como ser humano social y en sociedad. En este sentido el SENA Floridablanca, brinda la posibilidad de acceder no solo, al conocimiento teórico, también, ofrece espacios de crecimiento personal tales como: clases de ética, educación física, formación ambiental y proyección social. Pero, ésto no es suficiente, ya que, el alumno presenta marcadas necesidades en cuanto al mejoramiento de sus relaciones intra e interpersonales, formación individual, falencias en el ser asertivo, orientación vocacional y profesional, entre otros.

Sumado a lo anterior, está el hecho de que el alumno trabajador del SENA, tiene la idea de que su proceso de formación se limita a lo impartido diariamente en el aula de clase, desconociendo o subvalorando el crecimiento y trabajo grupal y los

comportamientos sociales como parte de su proceso de aprendizaje. Esto se observa en las dificultades al momento de interactuar en el aula de clase; lo cual, se reflejará posteriormente en su desempeño en el mundo laboral. Por tal motivo, es necesario abordar este alumno no solo desde la parte académica, sino como un todo, como un ser humano integral con carencias y potencialidades. Para llevarlo a acabo, es necesario la acción de un equipo interdisciplinario dentro del cual se resalte la importancia de la labor de Trabajo Social como gestor (e interventor) de procesos, ya que, es un profesional comprometido con su quehacer, que cuenta con herramientas, técnica y conocimientos propios que lo capacitan científica, axiológica, humanística y políticamente; conocimientos éstos que le permiten intervenir en el medio educativo de una forma holística, mediante asesorías individualizadas (procesos de orientación en diversos niveles y áreas), abordaje de grupos, elaboración y desarrollo de programas, proyectos y actividades dirigidas a complementar y fortalecer el proceso formativo del alumno-trabajador del SENA.

De acuerdo con lo esbozado en la caracterización de la población y en el diagnóstico, es evidente que se requieren cambios en algunos aspectos y abordaje de ciertas situaciones, para esto, Trabajo Social elaboró el plan de acción que se presenta a continuación.

## 8. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA TRABAJO SOCIAL - BIENESTAR AL ALUMNADO SENA- CENTRO INDUSTRIAL DE FLORIDABLANCA

### 8.1 OBJETIVO GENERAL

Generar procesos de intervención que posibiliten el desarrollo integral del alumno-trabajador del SENA (Centro Industrial Floridablanca), la construcción del sentido de pertenencia institucional, su adaptación al medio educativo y su proyección laboral, a través de estrategias educativas que beneficien su formación y desempeño personal.

1. OBJETIVO: Brindar asesoría tanto individual como grupal a los alumnos-trabajadores, como medio de apoyo a su desarrollo personal.

1.1 ESTRATEGIA: Análisis de teorías existentes.

	ACCIONES ESTRATEGICAS	METAS
1.1.1	Revisión bibliografica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leer material sobre temas a trabajar o abordar</li> </ul>
1.1.2	Recopilación de información existente sobre: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Autoestima</li> <li>• Autoconcepto</li> <li>• Inteligencia Emocional</li> <li>• Afectividad</li> <li>• Ciclo vital individual y familiar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener conocimiento sobre los temas mencionados y manejarlos.</li> </ul>
1.1.3	Consulta teórica sobre Metodología de Trabajo Social Individual y Grupal.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocer las temáticas y teoría en el abordaje del Trabajo Social Individual y Grupal.</li> </ul>

1.2 ESTRATEGIA: Estructuración de un formato (ficha) psicosocial y de trabajo en grupo.

	ACCIONES ESTRATEGICAS	METAS
1.2.1	Revisión de los formatos existentes en la institución	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocer el material existente y darle una valoración en la gestión a realizar.</li> </ul>
1.2.2	Diseño de un modelo de ficha psicosocial.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar una ficha psicosocial estratégica en el trabajo interdisciplinario.</li> </ul>

1.2.3	Diseño de fichas de trabajo grupal y de asistencia a actividades que organice Trabajo Social.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realización de tres fichas</li> </ul>
1.3	ESTRATEGIA: Analizar los procesos de recepción, atención y remisión al estudiante-trabajador en la oficina de Bienestar al Alumnado.	
	ACCIONES ESTRATEGICAS	METAS
1.3.1	Lectura de informes existentes sobre recepción, atención y remisión de casos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conocer y dar continuidad a los procesos existentes.</li> </ul>
1.3.2	Análisis y evaluación interdisciplinaria (psicología, enfermería y trabajo social) de estos procesos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Analizar y valorar la forma en que se realizan los procesos de recepción, atención y remisión de los casos que se presentan.</li> </ul>
1.3.3	Socialización de la evaluación a la Jefatura de Bienestar	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informar a la Jefatura de Bienestar la forma en que se llevan a cabo los diferentes procesos a la hora de atender un caso.</li> </ul>
1.3.4	Diseñar una ficha de solicitud de servicios por parte del alumno-trabajador a Bienestar al Alumnado.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseño de la ficha, para facilitar y agilizar el proceso de atención al estudiante.</li> </ul>
1.3.5	Elaborar una propuesta de atención individual.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mejorar el proceso de atención (asertividad) y abordaje de los diferentes casos que se puedan presentar al interior de la institución.</li> </ul>
1.4	ESTRATEGIA: Brindar el servicio de asesoría y/u orientación al alumno-trabajador en la Institución.	
	ACCIONES ESTRATEGICAS	METAS

1.4.1	Identificar y dar continuidad a los casos existentes y que están en proceso de atención.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Retomar y brindar atención a los casos existentes.</li> </ul>
1.4.2	Recepcionar, atender y/o remitir casos que puedan presentar los alumnos-trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Brindar una adecuada atención a los alumnos-trabajadores</li> </ul>
1.4.3	Realizar valoración interdisciplinariamente (Trabajo Social y Psicología) de los diferentes casos que lleguen a Bienestar al Alumnado.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluar y conocer el estado del alumno y la forma adecuada de abordarlo.</li> </ul>
1.4.4	Asesorar y orientar oportunamente a los alumnos-trabajadores que acudan o sean remitidos a Trabajo Social.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Brindar asesoría adecuada</li> </ul>
1.4.5	Estudiar materias referentes a los temas que se vayan presentando.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actualizar y reforzar conocimientos.</li> </ul>
<p>2. OBJETIVO: Apoyar en la Institución el proceso de formación de estudiantes como seres humanos integrales, capaces de incorporar el saber técnico y tecnológico a favor de su propio desarrollo y del crecimiento de la región.</p>		
2.1	ESTRATEGIA: Generar espacios que le permitan al alumno-trabajador reflexionar sobre sí mismo y sus relaciones interpersonales.	
	ACCIONES ESTRATEGICAS	METAS
2.1.1	Preparación y realización de talleres sobre: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Autoestima</li> <li>• Autoconcepto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lograr que el 80% de los estudiantes participen en los diferentes talleres.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relaciones interpersonales</li> <li>• Habilidades sociales</li> <li>• Valores</li> </ul>	
2.1.2	Realización de actividades sobre temas que los alumnos-trabajadores identifiquen o manifiesten necesidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realización de 2 taller por cada grupo, 1 conversatorio con cada grupo, 1 convivencia a nivel general y otras actividades que aborden los temas identificados por los alumnos-trabajadores.</li> </ul>
2.1.3	Organización y participación en convivencias	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Que la comunidad estudiantil tenga un espacio de encuentro y reflexión, que los lleve al crecimiento personal y al fortalecimiento como grupo.</li> </ul>
2.1.4	Realización de jornadas lúdicas sobre valores, respeto y tolerancia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomentar la cultura del buen trato y de la convivencia armónica en la comunidad estudiantil.</li> </ul>
2.2	ESTRATEGIA: Preparar al alumno-trabajador para insertarse (adecuadamente) en la vida laboral.	
	ACCIONES ESTRATEGICAS	METAS
2.2.1	Preparación y realización de talleres sobre proyecto de vida.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Favorecer en los alumnos-trabajadores la creación y/o análisis de su proyecto de vida.</li> </ul>
2.2.2	Preparación y realización de actividades referentes a la	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Preparar por los menos 2 grupos de alumnos</li> </ul>

	cultura empresarial y formas asociativas de trabajo.	para la vida laboral y que interioricen conocimientos en cooperativismo y economía solidaria.
3. OBJETIVO: Plantear acciones que conduzcan al fortalecimiento y proyección del Departamento de Bienestar al Alumnado y al centro SENA de Floridablanca.		
3.1 ESTRATEGIA: Socializar a la comunidad estudiantil y a la Institución en general los servicios que ofrece el Departamento de Bienestar al alumnado y las labores que cumple Trabajo Social.		
	ACCIONES ESTRATEGICAS	METAS
3.1.1	Elaboración de folletos y volantes donde se especifiquen y describan las funciones y servicios de Bienestar al Alumnado y Trabajo Social.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dar a conocer a la comunidad la labor de Trabajo Social y Bienestar al Alumnado.</li> </ul>
3.1.2	Elaboración de comunicados escritos dirigidos a la comunidad SENA, donde se hable de Bienestar al Alumnado.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Socializar y favorecer la reflexión sobre la realidad estudiantil y la problemática de educación en Colombia.</li> </ul>
3.1.3	Elaboración de artículos sobre temas referentes a la salud integral del individuo y el mejoramiento de sus relaciones con otros y con el ambiente.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar alrededor de tres artículos, sobre factores que favorezcan la formación del individuo y su convivencia.</li> </ul>
3.1.4	Promoción del servicio al finalizar cada uno de los talleres o actividades que realice Trabajo Social.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dar a conocer a los alumnos los servicios de Bienestar al Alumnado.</li> </ul>
3.1.5	Proyectar la oficina de Bienestar al Alumnado como un	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Que el estudiante reconozca la oficina de</li> </ul>

	espacio y una herramienta tanto para el Alumno-trabajador como para los instructores.	Bienestar al Alumnado como herramienta para su formación y desarrollo.
3.2 ESTRATEGIA: Propiciar el acercamiento entre los diferentes centros (y Bienestares) de la zona metropolitana.		
	ACCIONES ESTRATEGICAS	METAS
3.2.1	Enviar comunicados escritos y electrónicos a los diferentes Centros, par mantenerlos al tanto (e invitarlos) de las actividades que se organizan en el Centro de floridablanca.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informar a los diferentes centros sobre las acciones a realizar.</li> </ul>
3.2.2	Intercambiar información con los diferentes Centros para conocer el funcionamiento y desempeño del B.A.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realimentar la gestión de las diferentes oficinas de Bienestar en los Centros.</li> </ul>
3.3 ESTRATEGIA: Favorecer la generación del sentido de pertenencia de los alumnos-trabajadores con la Institución (SENA).		
	ACCIONES ESTRATEGICAS	METAS
3.3.1	Indagar a los alumnos trabajadores sobre los motivos de ingreso, selección del programa y permanencia en la institución.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocer las expectativas que tiene la comunidad estudiantil frente a la Institución.</li> </ul>
3.3.2	Desarrollar una jornada lúdica y de expresión artística que favorezca la integración y la identificación de los alumnos con la institución.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mostrar a los alumnos-trabajadores los beneficios que tiene el formar parte de la comunidad SENA.</li> </ul>
3.3.3	Generar interés en las directivas e instructores del centro y a nivel local, para que se realicen procesos de	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar una propuesta para mejorar,</li> </ul>

	inducción a los nuevos estudiantes, acordes con las características particulares que requiere cada programa.	personalizar y complementar el proceso de inducción de los nuevos alumnos.
3.3.4	Realizar procesos de reinducción con los alumnos-trabajadores antiguos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Generar cohesión e identificación por parte de los alumnos antiguos para con la Institución.</li> </ul>
3.3.5	Invitar a los alumnos a que participen en el concurso de creación del Logo de Bienestar al Alumnado.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Institucionalización del Logo de Bienestar y acercamiento e identificación de los estudiantes al mismo y a la Institución.</li> </ul>
3.4 ESTRATEGIA: Coordinar actividades interinstitucionales dirigidas a fortalecer la salud integral de los alumnos (física, mental).		
	ACCIONES ESTRATEGICAS	METAS
3.4.1	Invitar practicantes de las áreas de la salud para que realicen campañas de prevención, promoción y atención al interior de la Institución.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar una campaña de prevención, promoción y atención al interior de la Institución, en las áreas de la salud.</li> </ul>
3.4.2	Invitar instructores de otras instituciones para que participen en el desarrollo de una jornada lúdico-artística.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar una jornada lúdica como medio de expresión y realimentación .</li> </ul>
3.5 ESTRATEGIA: Propiciar la conformación y el adecuado (real) funcionamiento del comité de Bienestar al Alumnado.		
	ACCIONES ESTRATEGICAS	METAS
3.5.1	Invitar a los diferentes actores que según el manual de	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer acuerdos sobre posibles fechas de</li> </ul>

	convivencia hacen parte del Comité de Bienestar al Alumnado, para establecer momentos de encuentro.	encuentro.
3.5.2	Evaluar junto con el comité casos particulares y/o necesidades que se presenten con los alumnos, grupos e instructores.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar el posible abordaje de las problemáticas que puedan presentar los alumnos-trabajadores.</li> </ul>
3.5.3	Programar con y desde el Comité actividades según las necesidades manifiestas en y por la Institución.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar actividades manifiestas y programadas por la Institución.</li> </ul>
4. OBJETIVO: Generar espacios de participación y concertación para los miembros de la comunidad SENA, utilizando recursos y herramientas estipuladas en la Ley General de Educación.		
4.1 ESTRATEGIA: Realizar acciones que conduzcan a la apropiación del manual de convivencia.		
	ACCIONES ESTRATEGICAS	METAS
4.1.1	Leer, analizar y discutir por grupos el manual de convivencia de la Institución.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Generar reflexión en los alumnos alrededor del manual de convivencia.</li> </ul>
4.2 ESTRATEGIA: Fomentar los principios de participación escolar y ciudadana.		
	ACCIONES ESTRATEGICAS	METAS
4.2.1	Analizar y discutir por grupos la misión y visión de la institución.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Confrontar lo estipulado en la misión y visión de la Institución con la realidad misma.</li> </ul>
4.2.2	Abrir una convocatoria e invitar a los alumnos-trabajadores a que creen una pequeña publicación a nivel de Centro, donde manifiesten sus expectativas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Propiciar espacios de participación en los estudiantes, como medio de apropiación y ejercicio de los derechos de participación y libre</li> </ul>

		expresión.
4.2.3	Realizar un taller informativo sobre los mecanismos regulares de participación tanto institucional como ciudadana y los conductos de comunicación al interior del Centro.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Dar a conocer a los alumnos-trabajadores los diferentes mecanismos y herramientas con las que cuentan como estudiantes y como ciudadanos para participar y ejercer sus derechos.</li></ul>

## 9. EJECUCIÓN

**OBJETIVO 1:** Brindar asesoría tanto individual como grupal a los alumnos-trabajadores, como medio de apoyo a su desarrollo personal.

**ESTRATEGIA 1.1:** Análisis de perspectivas teóricas-conceptuales existentes.

Revisión bibliográfica: Se buscó material sobre los siguientes temas:

- Autoestima
- Autoconcepto
- Inteligencia Emocional
- Afectividad
- Ciclo vital individual y familiar
- Valores Humanos: respeto, honestidad, solidaridad, responsabilidad, amistad, tolerancia y convivencia.
- Relaciones interpersonales
- Habilidades Sociales
- Orientación
- Trabajo de caso y de grupo
- Salud integral

Estos se estudiaron para su posterior aplicación en las diferentes actividades a realizar desde Trabajo Social. El proceso es necesario desarrollarlo durante toda la práctica, ya que, constantemente surgen nuevos temas que deben ser abordados y para ello es necesario conocerlos, entenderlos y manejarlos adecuadamente. Es preciso tener en cuenta que la teoría vista en la universidad nunca será suficiente, debido al continuo surgimiento de nuevas realidades que conllevan a que la persona investigue, se documente y se prepare para abordar adecuadamente lo que se le va presentando en su área de trabajo e intervención.

Al analizar los contenidos de las diferentes temáticas, se pudo evidenciar que la base para cualquier trabajo con los alumnos-trabajadores del SENA Floridablanca debe ser Autoestima, ya que ella favorece el buen desarrollo personal y el adecuado establecimiento de relaciones intra e interpersonales; pues, es innegable que se debe partir desde el conocimiento, aprecio, y respeto propio, para proyectarlo posteriormente a los demás; Si este elemento no se da adecuadamente, entonces la calidad de las relaciones a establecer será muy pobre.

Los grupos con los cuales se inició el trabajo con un tema diferente al de Autoestima mostraron un resultado, que si bien fue adecuado, no fue tan satisfactorio como el de aquellos con los cuales se partió desde esta temática; ya que, en su mayoría estos jóvenes evidenciaban bajo nivel de Autoestima y dificultades con sus relaciones intrapersonales, por lo cual no asimilaban de la misma forma los elementos vistos. Con estos alumnos, hubo necesidad de realizar otra jornada de trabajo en la cual se les incluyera dicho tema. Por factores de disponibilidad reducida de los espacios de tiempo de los alumnos se dificultó desarrollar con todos los grupos este taller.

**ESTRATEGIA 1.2:** Estructuración de un formato (ficha) psicosocial y de trabajo en grupo.

Para ello, se revisaron los formatos existentes y se analizó la información que los mismos permite obtener. Hecho esto, se notó, que faltaban datos que son de gran utilidad y ayuda a la hora de trabajar individualmente con un alumno; como lo es:

- Motivos de ingreso a la institución
- Proyecto de vida
- Ampliación de la Información acerca de la situación económica
- Ampliación de la información escolar

- Antecedentes clínicos
- Calidad de las relaciones con el grupo
- Calidad de las relaciones con el instructor
- Satisfacción con el programa

Estos elementos ayudan a la hora de elaborar un diagnóstico individual, para que sea más completo y preciso. Revisando las fichas anteriores se encontró que cada practicante elaboraba la suya sin tener en cuenta los aportes de los estudiantes en práctica que estuvieron anteriormente en esta institución, y como no era esta la intención, se buscó tomar datos importantes de cada una de ellas viendo las fortalezas y vacíos que presentaban. Partiendo de esto, se elaboró una (Anexo 1), que permitiera obtener información amplia y estratégica del alumno que acudiera a Trabajo Social, y a su vez que sirviera para posteriores practicantes. Cabe resaltar que la ficha elaborada, fue tomada por las estudiantes en práctica de Ingeniería de Sistemas de CENTROSISTEMAS, con previo consentimiento de Trabajo Social, para que hiciera parte de su proyecto de sistematización de la documentación que posee el SENA a nivel regional.

Además de la ficha psicosocial, se creó una de asistencia a actividades (Anexo 2), la cual permite llevar el control de quienes asisten a las mismas y otra de trabajo con grupos (Anexo 3), la cual es un breve resumen de lo realizado con los alumnos. Esta última, sirve de apoyo a cualquier practicante o profesional, ya que facilita el recordar los aspectos claves de cualquier actividad desarrollada o en la que se participó.

**ESTRATEGIA 1.3:** Analizar los procesos de recepción, atención y remisión al estudiante-trabajador en la oficina de Bienestar al Alumnado.

Al momento de la ubicación en la oficina de Bienestar al alumnado, se dio inicio a la búsqueda de historias existentes, sobre casos en proceso de atención, pero no se encontró ninguna. Entonces, junto con el psicólogo en práctica, se analizó la forma en que se recepcionaban y se remitían los casos. Se llegó a la conclusión de que los alumnos que llegan a Bienestar, lo hacen principalmente por tres motivos:

- Información difundida después de la realización de talleres.
- Remisión de un Instructor o profesional de la institución.
- iniciativa propia y conocimiento de la existencia de Bienestar al alumnado.

Lo anterior conllevó a:

- Continuar con el proceso de promoción de los servicios de Bienestar después de la realización de talleres o actividades masivas.
- Dirigir un comunicado a los instructores con copia a la Jefatura y a la Coordinación Académica del Centro (Anexo 4), haciendo énfasis en la importancia de su papel como maestros, educadores, guías, y acompañantes, antes que, como solo transmisores de teorías y técnicas. Además, se recalcó su compromiso en la construcción de ciudadanos integrales. Y por último se les recordó que eran ellos los que estaban en la capacidad de detectar los alumnos-trabajadores con problemas, dificultades o falencias personales, grupales y/o académicos y que para ellos existía la atención y el apoyo por parte de Bienestar al alumnado.
- Diseñar y elaborar volantes que promocionen los servicios de Trabajo Social al interior de Bienestar al alumnado (Anexo 5)

Esto trajo buenos resultados, ya que todos los alumnos del Centro, de la jornada de la mañana y los alumnos de cursos largos de la tarde recibieron información y/o algún servicio por parte de Bienestar al Alumnado.

En Cuanto al proceso de recepción, este se hizo en forma oportuna, ya que entre Trabajo Social y Psicología se cubrió por completo las tres jornadas de clase. El horario que manejaba Trabajo Social era de 7:00 a.m. a 3:00 p.m., pero a medida

que las asesorías, la atención a estudiantes y las actividades a realizar fueron aumentando, el horario se extendió en ocasiones hasta las 7:00, 8:00 o 9:00 p.m. Es importante resaltar que buena parte de la población atendida, se acercó inicialmente a Bienestar en la jornada de descanso o a la hora de la salida de clase. Gracias a que hubo atención entre las 12 m. y las 2 p.m. se les pudo brindar asesoría a estos alumnos.

El análisis y la evaluación interdisciplinaria (Psicología y Trabajo Social) de ciertos casos, fue clave a la hora de determinar el proceso a seguir con los mismos, ya que, se detectó que algunos que estaban siendo abordados por Trabajo Social sería recomendable que los tomara Psicología, debido a que eran procesos más largos y a niveles más profundos del desarrollo de la personalidad y otros aspectos, además se obtuvo una visión más completa y más clara de lo que el individuo presentaba.

**ESTRATEGIA 1.4:** Brindar el servicio de asesoría y/u orientación al alumno-trabajador en la Institución.

Se atendieron 21 casos de estudiantes que presentaban las siguientes situaciones:

- a. Problemas disciplinarios e inconvenientes en las relaciones grupales: tres
  - 3 alumnos de panadería
- b. Inasistencias a clase y posible cancelación por parte de la Institución de la matrícula: siete
  - 2 alumnos técnicos oficiales de construcción de la mañana
  - 1 alumno de ebanistería de la tarde
  - 1 alumno técnico profesional en construcción, de la noche
  - 3 alumnos de panadería
- c. Problemas económicos: uno
  - 1 alumno de joyería

- d. Disfunciones en sus relaciones afectivas y/o familiares: cinco
  - 1 alumna de técnicas profesionales en confección
  - 1 alumna de técnicas operarias de máquinas especiales
  - 1 alumna de panadería
  - 1 alumna de calzado
  - 1 alumno de conducción (grupo martes)
- e. Disfunciones en sus relaciones sociales e intrapersonales: cinco
  - 4 alumnos de ebanistería
  - 1 alumno de panadería

Para trabajar con estos alumnos se hizo necesario consultar los temas y contenidos de las materias mencionados en el Marco Teórico además de:

- Manual de convivencia SENA
- Reglamento académico SENA

Como herramienta importante, además de la ficha social y la entrevista, se utilizó el Diario de Vida (Anexo 6), el cual fue adaptado por Trabajo Social, previa autorización de la Dra. Marcela C. Hernández, Psicóloga-Bienestar Universitario UIS . Este permitió ver de forma general y más clara, la vida del estudiante por etapas. Desde su nacimiento hasta su edad actual, incluyendo las metas a futuro y la percepción propia de lo que ha sido su vivir desde diferentes aspectos, viéndose con más libertad para expresar lo que siente respecto a su vida, que si lo hace en forma verbal y frente a otra persona. El manejo de este Diario y la información que el contenía era completamente confidencial. Este acuerdo entre Trabajo Social y el alumno-trabajador, le generaba a este último mayor seguridad y confianza al momento de llenarlo. Una vez finalizado el proceso de atención y seguimiento con el alumno trabajador, le era devuelto el diario de vida. La utilización de este elemento favoreció en el alumno el ser más abierto, más sincero y ahondar en temas o puntos que oralmente ni siquiera mencionaría o que lo haría de forma superficial y posiblemente le podría causar algún malestar. Con

los alumnos que se utilizó el Diario de Vida el trabajo fue mas práctico, ya que, no hubo la necesidad de indagar o ahondar sobre ciertos aspectos (vivencias en la infancia, relaciones afectivas, relaciones familiares, etc.) que se evidenciaban en el Diario y esto hizo a su vez que se avanzara más rápidamente.

El trabajo realizado fue el siguiente:

- a. Alumnos que presentaban problemas disciplinarios e inconvenientes en las relaciones grupales: tres alumnos de panadería.

Los integrantes del grupo de panadería, en su mayoría, presentaban niveles de dificultad en sus relaciones con otros miembros del curso, esto retrasaba o entorpecía el trabajo y por ende la producción diaria. Los tres alumnos que fueron citados por Trabajo Social, eran parte protagónica de ese conflicto. Al analizar individualmente cada uno de los casos, se buscó el motivo o el origen del conflicto y se notó que los tres alumnos pretendían de alguna forma conseguir atención y/o aceptación al interior del grupo; es decir, requerían de un espacio que les fuera propio y de personas que les mostraran que eran útiles, inteligentes, graciosos o que hicieran cualquier otro tipo de reconocimiento para con ellos, situación que no se daba en sus hogares ya que:

⇒ Uno de ellos presentó situación de abandono en su niñez por parte de ambos padres, y durante toda su infancia pasó de una familia a otra hasta que pudo trabajar en una plaza de mercado y se independizó (12 años de edad), posteriormente fue reclutado por el Ejercito Nacional, lo cual agudizó su nivel de intolerancia, su dificultad para establecer relaciones (especialmente con el genero femenino) y su agresividad.

⇒ El cuadro que presentaba el otro estudiante: padres bastante mayores, con marcada presencia de jefatura masculina. Su padre muy estricto y conflictivo y su madre indiferente en el trato para con él. Ambos le manifestaban constantemente

que tenían puestas sus esperanzas de progreso y superación en él, por tanto, la presión era grande y se había visto obligado a alternar sus estudios con el trabajo desde temprana edad. Inició una carrera en la Universidad Industrial de Santander, pero según él, eso no era lo que esperaba; la verdad era que había quedado PFU por bajo rendimiento académico (nunca quiso tocar el tema y lo evadía o respondía con sarcasmos). El hecho de haber estado en la universidad lo ponía en ventaja frente a los otros alumnos, los cuales veían en él a una persona muy inteligente y preparada y se sentía incomodo frente a la presencia de cualquier tipo de autoridad o de personas que estudiaran o fueran profesionales. Lo cuestionaba todo, criticaba negativamente las actividades y se oponía a lo que estuviera relacionado con el mejoramiento del clima grupal.

⇒ Según el diagnóstico realizado por parte de psicología y la hoja de vida existente en esta institución sobre la tercera alumna; Ella presentaba un nivel leve de retraso mental, el cual se evidenció en cierta dificultad que tenía en el lenguaje. En su familia, solo su padre la protegía y la llenaba de afectos, mientras que su madre y hermanos, posiblemente por su condición social (estrato 6), trataban de ocultarla y su trato era indiferente. Esta estudiante ya había participado de otros cursos (largos y cortos) que ofrecía el SENA, con el fin de que se mantuviera ocupada. Todo se agudizó tras la muerte de su padre, ya que era él quien la apoyaba, acompañaba. Sumado a esto, estaba el hecho de ser objeto de burlas y señalamientos por parte de sus compañeros de curso, quienes no comprendían su situación y la trataban de “loca”. Dada la complejidad y las características de este caso, la estudiante fue remitida a psicología.

En general se evidenció en estos alumnos:

- Inseguridad
- Baja autoestima
- Dificultades para establecer relaciones interpersonales (dos de ellos)
- Niveles de agresividad

- Problemas con las imágenes de autoridad
- Necesidad de aceptación

Con ellos básicamente el trabajo se enfocó en el fortalecimiento de la autoestima y el autoconcepto, el reforzamiento de habilidades sociales, el afrontamiento de su pasado y el aprovechamiento del mismo para vivir el presente y afrontar el futuro adecuadamente. Paralelo a esto, se habló con los instructores para mantenerlos al tanto de la situación y hacerlos partícipes del proceso realizado con cada uno de estos alumnos. La participación del instructor en este caso, fue de gran ayuda, ya que él reforzó en el salón de clase lo ya trabajado, específicamente, lo relacionado con el mejoramiento en el trato entre compañeros y la resolución de conflictos en el aula. En ninguno de los casos se pudo hacer partícipes de la orientación a los padres, bien sea porque el alumno no estaba en disposición de involucrarlos o porque no se les pudo contactar.

b. Inasistencias a clase y posible cancelación por parte de la Institución de la matrícula: siete

- 2 alumnos técnicos oficiales de construcción de la mañana
- 1 alumno de ebanistería de la tarde
- 1 alumno técnico profesional en construcción de la jornada nocturna
- 3 alumnos de panadería<sup>♦</sup>

En cuanto a estos alumnos el procedimiento que se siguió entre sí fue muy similar, ya que, todos presentaban inasistencia injustificada o sin excusa. Estos casos fueron dados a conocer a Trabajo Social para su intervención y posteriormente presentados ante Comité de evaluación por parte del instructor del respectivo grupo. Lo primero que se hizo fue citar a los alumnos individualmente a la oficina de Bienestar si estos se encontraban en la Institución y oír el por qué del incumplimiento de los compromisos académicos previamente adquiridos con el

---

<sup>♦</sup> El caso de estos alumnos fue abordado pasado el tiempo formal de practica en la Institución.

SENA; Sí no estaban en ella se llamaba a alguno de los padres o familiar que pudiera brindar información respecto a la inasistencia del alumno, posteriormente, se oía al mismo para la respectiva confrontación (No se utilizó la visita domiciliaria para comprobar y para conocer las condiciones específicas de cada caso, por dos razones principalmente, una porque no está estipulada dentro de las funciones a realizar por Trabajo Social al interior del SENA CIF; y la segunda, porque no había la facilidad del desplazamiento al lugar de residencia o de la asignación de recursos para el mismo), luego y dependiendo del caso se buscaba llegar a un acuerdo y que el estudiante adquiriera un nuevo compromiso para poder continuar vigente. Después, en el Comité de Evaluación, Trabajo Social emitía el respectivo concepto y buscaba, después de oír a las diferentes partes implicadas mediar y “negociar” con los integrantes del mismo la permanencia del estudiante dentro de la institución, y si este era el caso se determinaba un procedimiento a seguir y la respectiva sanción según el Manual de Convivencia.

De los anteriormente mencionados solo al alumno de ebanistería de la tarde le fue cancelada la matrícula, debido a que el número de inasistencias que presentaba era muy alto y requería retomar totalmente una de las materias del curso y él no estuvo de acuerdo en ello. En cuanto a los motivos de inasistencia la mayoría fueron por factores de salud (propios o de la familia) o económicos. Posteriormente se estuvo al tanto de lo que pudiera ocurrir con estos estudiantes: asistencia, rendimiento, relaciones grupales; mediante información que ofreciera el instructor.

c. Problemas económicos: un alumno de joyería

Este alumno vivía en zona rural del municipio de Lebrija junto con su madre; simultáneamente cursaba la carrera de arquitectura en la USTA de Floridablanca, la cual tuvo que suspender por no estar en capacidad de costear sus estudios en una universidad privada. La distancia y el no contar con un empleo le dificultaba su asistencia al centro y se acercó a Bienestar manifestando la necesidad de

ayuda económica. Frente a esto lo primero que se hace es poner en claro qué tipo de ayuda busca, y si es monetaria, se le informa que Trabajo Social le orientara frente a la búsqueda de opciones para mejorar la situación que presenta y no en la consecución de recursos económicos. Aclarado esto, se mira si cuenta o no con patrocinio de alguna empresa o entidad; este alumno no lo tenía; entonces, a través de la coordinación académica y el director del grupo se buscó tramitarle uno o al menos darle prioridad a él en la asignación de los mismos. Posteriormente, se revisaron las posibilidades que él tenía para obtener ingresos por su cuenta, y se llegó a la conclusión de que él podía elaborar artesanías para vender (lo cual no es muy rentable, pero genera ingresos). Por otro lado está la parcela donde vive, la cual es productora de frutas (en especial de guanábana), que pueden ser vendidas con permiso de la coordinación al interior de la institución. Esta resultó ser una buena opción frente a la dificultad que presentaba, ya que, posteriormente pudo obtener lo suficiente para retomar su carrera, la cual estaba a punto de culminar. Esto le sirvió, como el mismo lo expresó, no solo para resolver sus dificultades económicas, sino sobre todo, para darse cuenta que siempre van a existir diversas alternativas frente a una dificultad.

d. Alumnos con disfunciones en sus relaciones afectivas y/o familiares: cinco

- 4 alumnos de ebanistería
- 1 alumno de panadería

En la atención de estos alumnos-trabajadores, se hizo evidente:

- Bajo nivel de Autoestima, originado principalmente por las disfunciones presentes en el hogar y las dificultades en las relaciones con uno o ambos padres.

Cabe destacar que de los cinco estudiantes que manifestaban dificultades en sus relaciones afectivas, 4 eran mujeres que presentaban abandono, agresiones (personal o de los hijos) y subvaloración entre otros. Se identificó que el origen

de su problema radicaba (según lo analizado durante el trabajo realizado con ellas) en la carencia del afecto y acompañamiento de la figura paterna durante la infancia y adolescencia, además, del maltrato físico, verbal y/o psicológico del que fueron objeto en sus hogares. El otro caso era un hombre, que contó con la presencia de ambos progenitores, pero que careció de la compañía y el afecto real de su madre y el tiempo compartido con su padre se redujo a trabajo y a disciplina. Esto, lleva a reafirmar que las deficiencias afectivas, y la agresividad de diferente tipo, para con los hijos, por parte del progenitor (del sexo contrario) durante la infancia, y la falta de reconocimiento y fortalecimiento de las cualidades individuales acarrearán en la juventud y durante toda la vida del individuo, problemas de inmadurez emocional; manifiestos en:

- ⇒ Dependencia afectiva hacia la pareja
- ⇒ Sumisión
- ⇒ Sentimiento de impotencia frente a la vida si es dejado por la pareja
- ⇒ Búsqueda de excusas para continuar con la pareja: hijos, dinero, compañía, etc.
- ⇒ Incapacidad de reconocer las fallas, faltas o errores de la pareja.
- ⇒ Aprobación y aceptación de cualquier comportamiento de la pareja.
- ⇒ Autoacusación y autculpabilidad frente a las dificultades en la relación con la pareja, principalmente si se es agredido (física o verbalmente) por esta, ya que la persona piensa y siente que es la culpable de provocar la situación que se esta presentando y busca remediarlo (aunque equivocada e inútilmente).
- ⇒ Dificultad para diferenciar entre enamoramiento y amor.
- ⇒ Frustración.
- ⇒ Depresión
- ⇒ Ansiedad
- ⇒ Ruptura o disminución en la calidad de las relaciones con amigos y familiares: distanciamiento.
- ⇒ Sentimientos de soledad.

⇒ Creencia de que no se podrá hallar otra pareja, ya que nadie lo puede querer, salvo su compañero actual.

Quizá la muestra que se mencionó en líneas anteriores no sea representativa con respecto al número total de mujeres estudiantes del SENA Floridablanca , pero se tuvo la oportunidad de compartir y oír de manera informal (a petición de ellas) a varias mujeres (incluyendo empleadas y practicantes en la Institución), quienes presentaban una problemática similar a las ya mencionadas, y el común denominador fue el mismo: carencia de afecto que conlleva a bajos niveles de autoestima y presencia de agresividad en sus hogares por parte del padre y sumisión por parte de la madre. Con ellas no se realizó un seguimiento ya que no lo creyeron necesario, al no reconocer su situación y verla como pasajera y/o temer con esto poder perder su pareja y quedarse solas. Llama altamente la atención, que en su mayoría, estas jóvenes ven como “normal” la dinámica de la relación que llevan (incluyendo las mujeres preparadas académicamente y las profesionales) y manifiestan que la situación que enfrentan es pasajera y que es propia de toda relación.

- Disfunciones en los niveles de comunicación. Tanto con los compañeros como con los padres.
- Dificultad en la aceptación de comportamientos o actitudes en los compañeros diferentes a las propias (intolerancia).
- Dificultad al establecer relaciones y manifestación de actitudes equivocadas para buscar ser aceptado.
- Baja asertividad .

Con estos alumnos se abordó en primera instancia la situación por la cual acudían a Bienestar, es decir, la situación emergente (lo inmediato), la cual no es siempre el problema real, sino tan solo un síntoma y dependiendo de la rapidez y la calidad con la cual sea superada se procede a identificar y abordar el problema real. Este paso fue un poco más complicado ya que, les era difícil en general, reconocer las dificultades que presentaban y más aún, superar o cambiar patrones de conducta

o realidades. En estos casos el Diario de Vida fue un elemento esencial y esclarecedor de la realidad que cada uno estaba presentando y les permitió así mismos identificar situaciones puntuales que les hacían más difícil su diario vivir. Con ellos se trabajó principalmente el proyecto de vida individual y los diferentes factores involucrados en el mismo, en especial lo referente a autoestima, valores y afectividad. Además, siempre se procuró que fueran ellos quienes reconocieran los elementos de su realidad, establecieran alternativas de cambio y metas frente a las mismas.

Es necesario e importante resaltar que buena parte del éxito que se alcanzó en los casos mencionados se debió indiscutiblemente a la decisión de estos alumnos de querer cambiar y mejorar la situación que presentaban.

e. Disfunciones en sus relaciones sociales e intrapersonales: cinco

- 4 alumnos de ebanistería
- 1 alumno de panadería

Las manifestaciones marcadas en estos alumnos al relacionarse con el grupo (introversión, indiferencia o agresividad), fueron detectadas durante la realización de algunos talleres, y por ello se les citó a Trabajo Social. Para esto, primero se habló con el instructor quien confirmó el tipo de conducta que presentaban los estudiantes al interior del grupo, el cual, no era conveniente para la clase de trabajo que realizaban, ya que, necesariamente se requiere de la comunicación y la colaboración para un óptimo rendimiento al interior de cualquier taller o empresa.

Algunas características presentes en su comportamiento eran:

- ⇒ Baja o nula participación en diferentes actividades (en dos de los alumnos era ofensiva y hasta agresiva)
- ⇒ Entorpecimiento de las labores en los talleres debido a que preferían trabajar solos.

- ⇒ Desconfianza frente a los demás, en especial los empleados y trabajadores de la institución (Instructores, Coordinador, Trabajadora Social, Psicóloga, etc.)
- ⇒ Alta exigencia en el trabajo, tanto en el propio como en el de los demás.
- ⇒ Los cinco alumnos-trabajadores tenían en común la dificultad para establecer y sostener relaciones afectivas, lo cual agudizaba más la situación personal.
- ⇒ Indiferencia frente a las capacitaciones o talleres, preferían trabajar antes que asistir a estas actividades.

Estos estudiantes a diferencia de los que presentaban otras problemáticas, contaban con un hogar, conformado por padre, madre y hermanos. Prácticamente tuvieron que crecer solos y ver a sus padres a través de las cosas que obtenían de ellos, es decir, alimentación, vestido, vivienda, estudio, entre otras cosas ya que, no contaban con el tiempo disponible para compartir en familia, debido a que se encontraban trabajando para sostener su hogar. De estos jóvenes se esperaba que fueran, según lo manifestado por ellos mismos: “buenos alumnos, buenos hijos, buenos hermanos y hasta buenos padres”. En los momentos cruciales de su vida: escolaridad, adolescencia, iniciación sexual, etc., no contaron con alguien que los oyera y les orientara frente a sus vivencias, por ello se acostumbraron a hacer y resolver sus cosas por su cuenta y a no confiar en nadie, mas que en sí mismos.

El acercamiento a estos estudiantes fue difícil, y hubo de realizarse en un ambiente diferente al de la oficina de Bienestar (canchas, sala de instructores, cafetería, etc.), para no crear la imagen de una figura impositiva y alejarles el temor de que “estaban mal o locos”, como ellos lo manifestaron, pues su asistencia era totalmente voluntaria. En la medida en que ellos lo permitieron se buscó favorecer la catarsis y conocer el por qué de sus actitudes en las diferentes situaciones para poder abordarlo.

La rigurosidad en cuanto a los datos, la ficha social e inclusive el diario de vida se cambió por un trabajo más abierto e informal (dentro de lo adecuado para estas situaciones) y la obtención de los mismos se hizo de manera paulatina. Al finalizar, tres de los cuatro estudiantes presentaron un avance bastante significativo en lo concerniente al establecimiento de relaciones al interior del grupo de clase y trabajo, además generaron reflexión alrededor de su situación y lo desventajoso de su actitud aislada e indiferente. El cuarto estudiante sólo asistió a Trabajo Social en contadas ocasiones y no adquirió ningún tipo de compromiso real, lo cual no permitió desarrollar un proceso que evidenciara efectos de concienciación y avance.

**OBJETIVO 2:** Apoyar en la Institución el proceso de formación de estudiantes como seres humanos integrales, capaces de incorporar el saber técnico y tecnológico a favor de su propio desarrollo y del crecimiento de la región.

**ESTRATEGIA 2.1:** Generar espacios que le permitan al alumno-trabajador reflexionar sobre sí mismo y sus relaciones interpersonales.

En el transcurso del semestre se realizaron conversatorios, talleres, y actividades que permitieron el acercamiento y el compartir en grupo, dirigidas a propiciar y fortalecer la formación integral del alumno-trabajador. La asignación y manejo de temas se hizo de acuerdo a la dinámica propia de cada grupo, y esta se identificó, a través de:

- ✓ La observación personal
- ✓ Charla con el director (instructor) del grupo
- ✓ Aplicación de encuestas (Anexo 7)

Se desarrollaron:

- ✓ 5 talleres de autoestima\*

- ✓ 4 talleres de autoconcepto\*
- ✓ 1 taller sobre conocimiento y relaciones grupales\*
- ✓ 1 taller sobre el respeto\*
- ✓ 1 taller sobre comunicación y convivencia\*
- ✓ 5 talleres sobre proyecto de vida\*
- ✓ 12 conversatorios sobre valores humanos: respeto, honestidad, solidaridad, responsabilidad, amistad, tolerancia y convivencia.
- ✓ 2 conversatorios masivos sobre valores
- ✓ 1 conversatorio de autoestima y conocimiento personal
- ✓ 2 Actividades de acercamiento y participación grupal

\* Para trabajar estas temáticas, se pensó en la realización de talleres, ya que este es el espacio donde se construye, se trabaja y se produce. Donde la palabra de cada uno tiene un valor, el valor de la singularidad, la diferencia, la pluralidad. Es una forma de producción de los grupos que posibilita la enunciación de la experiencia vivida y promueve el saber sobre la misma.

En la página siguiente se detallan los talleres y los conversatorios realizados.

## TALLERES

Temática: **Autoestima**

Objetivo: Fomentar el reconocimiento, la valoración y el respeto hacia sí mismo.

Metodología:

- a) Presentación del orden del taller
- b) Se realizó una dinámica de presentación (Aguardiente y Ron)
- c) Se repartió el material para que cada uno realizara su escarapela.
- d) Se dividió el grupo en cinco partes y se les indicó que realizaran una cartelera sobre lo que es para ellos Autoestima (se les dio para ello 15 minutos)
- e) A cada alumno se le entregó hojas y lapicero (si no tenían), y a continuación se les pidió que completaran las frases o contestaran las siguientes preguntas:

- ✓ ¿Quién soy?
- ✓ Mencione mis cualidades y fortalezas frente a mis aspectos negativos o debilidades.
- ✓ Descripción física de cada uno.

Edad del primer enamoramiento: esto con la finalidad de ver si alguien reconoce el amor que se debe tener a sí mismo.

Cómo se visualizan a 10 años: esto, para conocer expectativas y metas.

- ✓ ¿Qué tipo de persona le agrada y cual le desagrada?
- ✓ Si muriera...
  - Qué cree que dirían:
    - Sus padres
    - Su esposa (o) o compañera (o)
    - Sus hijos
    - Sus amigos
  - Escriba su epitafio
- ✓ Posteriormente se socializó las respectivas respuestas y se propició la reflexión y el análisis del tema.

- f) Se dividió el grupo en cinco partes, se les entregó marcadores, papel y tijeras y se les indicó que realizaran una cartelera sobre lo que es para ellos Autoestima (se les dio para esto 15 minutos) y posteriormente, cada grupo socializó la temática con el resto del curso.
- a) Se trabajó un cuadro para medir el grado de atención que cada uno le presta a diferentes aspectos que hacen parte de su autoestima.

ÁREA	PUNTAJE (1-10)
SALUD	
FINANZAS	
AMISTAD	
FAMILIA	
TRABAJO	
TOTAL	

El resultado o total se multiplica por dos y lo que se obtenga (sobre 100), será el porcentaje al cual está funcionando el autoestima.

- b) Luego, retomando lo dicho por ellos se les habló sobre el tema, sus implicaciones y cómo se forma y fortalece. Posteriormente se hizo un análisis de la actividad anterior.
- c) Algunos alumnos compartieron con el grupo sus anécdotas y posteriormente se sacaron las conclusiones de todo lo trabajado en la jornada.
- d) Evaluación del taller. A cada uno se le pidió que evaluara de 1-10 los siguientes aspectos:
- ✓ Temática
  - ✓ Dinámica
  - ✓ Manejo del tema
  - ✓ Aplicabilidad

Además, se les solicitó que hicieran sugerencias u observaciones.

- e) Luego se promocionaron los servicios de Bienestar, la ubicación de la oficina y el horario de atención. Se agradeció el trabajo y la participación.
- f) Se habló con el instructor.

\* Grupos con los cuales se desarrolló el taller de Autoestima (Fecha, hora, lugar y número de asistentes).

<b>Grupo</b>	<b>Fecha</b>	<b>Hora</b>	<b>Lugar</b>	<b>No. de Asistentes</b>
Profesionales de conducción grupo martes	27-05-03	7:00 a.m.	Salón de Audiovisuales	24
Profesionales de conducción grupo miércoles	28-05-03	7:00 a.m.	Salón de Audiovisuales	16
Profesionales de conducción grupo jueves	29-05-03	7:00 a.m.	Salón de Audiovisuales	16
Profesionales de conducción grupo viernes	30-05-03	7:00 a.m.	Salón de Audiovisuales	16
Trabajador calificado panadero	09-08-03	7:30 a.m.	Taller de panadería	17

Conclusiones de estos talleres:

La actividad en general con los alumnos de estos grupos fue satisfactoria, ellos se mostraron abiertos, participativos, empáticos y bastante receptivos.

- Se detectó mediante la aplicación de un test y un cuadro para medir autoestima que los integrantes de los cuatro grupos, presentaban en su mayoría niveles bajos o medios.
- La relación con sus familiares (principalmente) y amigos, a través de diferentes vivencias, ha contribuido a las falencias existentes en su autoestima.
- En su mayoría estos alumnos manifestaron que el decir cosas “bonitas” (reconocer cualidades tanto físicas como personales) de sí mismos, no estaría bien visto, ya que ello “solo lo hace la gente rara (homosexuales) o con delirios de grandeza”, por tal se abstuvieron de hacerlo y criticaron a quienes si lo hicieron.

- La labor que realizan (conducción) es un factor precipitante al no ser valorada de la manera adecuada al interior de la sociedad.
- La mayoría, al iniciar el taller manifestaron abiertamente que su labor no tiene importancia alguna y menos aún al compararla con otras.
- En su mayoría, manifestaron que el trato que tienen con los pasajeros es porque estos lo propician al no respetarlos.
- Según lo observado en los talleres, los conductores manifiestan inconformidad no con su trabajo sino en su trabajo. Esto es debido a que ellos se ven no como conductores o transportadores, sino como "chóferes", este término peyorativo impregna e infunde un sentimiento de subvaloración, de servilismo obligado, de falta de importancia y reconocimiento frente a otras profesiones u oficios, frente a otras personas y sobre todo, frente a ellos mismos.
- Esta clase de talleres son necesarios e importantes para su formación y auto-reconocimiento, según lo manifestaron los asistentes a los talleres: "Importante volver a tener estas clases", "Sería bueno tener una nueva oportunidad de escucharla y de ser escuchados", "Es un tema muy importante para el diario vivir".
- Es necesario dar continuidad al proceso de formación, mediante el trabajo de otros temas que acompañen, complementen y fortalezcan el ya visto: "Queremos otro taller con un tema importante así como este", "Espero que nos comparta otra enseñanza", "Es importante para uno ver temas como estos, sería muy bueno si en otra ocasión tratamos algo sobre el respeto, la tolerancia y la convivencia".
- El grupo de panadería, en general se mostró receptivo, aunque, algunos alumnos constantemente trataban de desviar hacia ellos la atención de sus compañeros; debido a esto se generó tensión y los alumnos mostraron inconformismo para con quienes interrumpían el taller con comentarios inoportunos y fuera del tema. La situación se controló y se propició el análisis de lo ocurrido.

- El siguiente tema a trabajar con los cuatro grupos de conducción fue autoconcepto.

Temática: **Autoconcepto**

Objetivo: Propiciar en los alumnos-trabajadores el reconocimiento de sí mismos, como seres en construcción, con capacidades, aptitudes y falencias y a través de ello desarrollar una imagen personal, su proyección a los demás y la definición y emisión de un autoconcepto.

Metodología:

- a) La estudiante en practica de Trabajo Social hizo su presentación al grupo
- b) Posteriormente se dio a conocer el orden del taller
- c) Se realizó la dinámica (los animales)
- d) Se repartió el material para que cada uno realizara su escarapela.
- e) Se realizó una lluvia de ideas sobre el tema: ¿qué es autoconcepto? por parte de los alumnos.
- f) Se le repartió a cada uno hojas y lápiz y se les solicitó que respondieran a las siguientes preguntas, o que completaran la frase:  
¿Quién soy?  
Me describo físicamente  
Manifiesto lo que me gusta y lo que no de mi mismo  
Manifiesto lo que me agrada hacer y lo que no
- g) Se repartieron por grupos pliegos de papel bond, marcadores y cinta gruesa, y se les pidió que realizaran un dibujo que los identificara y posteriormente lo expusieran frente a los demás miembros.
- h) Se definió autoconcepto
- i) Se construyó en conjunto una definición del termino autoconcepto.
- j) Se realizó la respectiva evaluación del taller

\* Grupos con los cuales se desarrolló el taller de Autoconcepto (Fecha, hora, lugar y número de asistentes).

<b>Grupo</b>	<b>Fecha</b>	<b>Hora</b>	<b>Lugar</b>	<b>No. de Asistentes</b>
Profesionales de conducción grupo martes	10-06-03	7:00 a.m.	Aula 2	24
Profesionales de conducción grupo miércoles	11-06-03	7:00 a.m.	Aula 1	16
Profesionales de conducción grupo jueves	12-06-03	7:00 a.m.	Salón de Audiovisuales	16
Profesionales de conducción grupo viernes	13-06-03	8:00 a.m.	Aula 1	18

Con el grupo del martes, se hizo evidente la necesidad de trabajar temas como tolerancia y respeto, ya que, inicialmente hubo indisciplina y en general cada uno trataba de burlarse de quien hablaba (compañero). Se discutió sobre la razón de dicho comportamiento, luego de lo cual y durante todo el transcurso del taller mostraron mayor disposición para el trabajo.

Con el grupo del miércoles, hubo empatía en el momento del desarrollo de la actividad, el grupo estuvo atento y se mostró bastante participativo. Estos alumnos manejaban más ampliamente el concepto y por ello fue más enriquecedor el trabajo, según los comentarios hechos por ellos mismos.

Inicialmente parte del grupo del jueves, se mostró algo indispuerto al trabajo, pero al preguntar por ello, se mejoró la dinámica y el trabajo resultó muy ameno y satisfactorio. El grupo solicitó en una próxima actividad tratar temas como valores, relaciones interpersonales y derechos humanos.

En general se concluyó con estos talleres que:

- Los alumnos, solamente se ven inmersos en los diferentes roles que desempeñan en la sociedad (trabajador, padre, esposo, hijo, etc.), desconociendo u obviando sus capacidades, habilidades, debilidades, anhelos, y características propias de los seres humanos.
- Los alumnos tienen poco conocimiento de sí mismos en la parte física y personal, y sí reconocen algo de ello, según lo comentado en los talleres, son solamente aspectos negativos o no agradables para sí (“soy perezoso”, “soy irresponsable,” soy infiel, “soy gordo”, “Estoy viejo”, “soy malgeniado”...).
- La mayoría manifestó que solo recibían verdadero afecto y confiaban en su mamá y en sus hijos: “si me pasara algo los únicos que me preocuparían sería mi mamá y mis hijos, porque sé que les va a doler mucho”, “la mamá es la única que lo quiere a uno de verdad”, “la mujer de uno en cualquier momento se puede ir con otro y solo le quedan a uno los hijos”. Esta actitud puede deberse a que presentan dificultades en la relación con su pareja; ya que, muchos de ellos se casaron o viven con sus compañeras desde muy jóvenes (16,17...21 años) y no tenían la suficiente claridad de lo que querían y menos aún conocían la persona con la cual vivirían.
- Al iniciar los talleres, los alumnos reconocieron más defectos de sí mismos que cualidades. Al finalizar, identificaron otras y reconocieron varias de sus habilidades y muchos, descubrieron que tenían deseos, necesidades o sueños por realizar (pintar, tener una microempresa, ser respetado por los hijos, mejorar el matrimonio, etc.), los cuales nunca habían tenido en cuenta.
- Es necesario el trabajar los valores humanos y las relaciones interpersonales.
- Se fortaleció el autoconcepto y se reconocieron como seres humanos en proceso de formación (con todas sus implicaciones).

**Temática: Conocimiento y relaciones grupales**

Objetivo: Orientar al grupo de alumnos-trabajadores en la identificación de la calidad de su interactuar cotidiano al interior del mismo, para que a partir de ello,

reconozcan las situaciones y actitudes que les generan dificultades y las modifiquen.

Metodología:

- a) Presentación al grupo (el trabajo fue interdisciplinario Trabajo Social y Psicología).
- b) Se realizó la dinámica los animales.
- c) Se preguntó al grupo por el tipo y la calidad de las relaciones que se dan al interior del mismo. Esto con el fin de saber si ellos identificaban alguna problemática.
- d) Para facilitar el afloramiento de los sentimientos y la expresión de cada cual con respecto al grupo en general o alguno(s) de sus compañeros, Trabajo Social realizó una actividad de confrontación. Esta consistió en formar con los alumnos dos hilera, una frente a la otra. A continuación una de ellas permanecía estática, mientras la otra se movilizaba hacia la izquierda cada vez que quien la encabeza, después de decirle a su compañero de enfrente qué no le agradaba de él, o qué le molestaba, pasaba al final de la hilera, obligando a que esta se desplazara, de tal forma que cada alumno de esta hilera pasará frente a todos sus compañeros que se encuentran en frente.
- e) Psicología se encargó de la observación e interpretación del comportamiento de cada uno de los alumnos, mientras que Trabajo Social dirigió la actividad, y le correspondió analizar grupalmente las situaciones que conllevaron a que la relación del curso se tornara difícil.
- f) Se socializó al grupo lo observado durante la actividad y algunos se mostraron bastante irritados y enojados con el resultado, ya que, se sintieron agredidos y puestos en evidencia, al serles reconocidos por sus compañeros, sus comportamientos inadecuados o molestos para con el grupo.
- g) Se discutió el porqué de los comportamientos presentes en el grupo y se propició la conciliación entre algunos alumnos.
- h) Evaluación del taller

Grupo: Trabajador profesional panadero

Fecha: 09-08-03

Hora: 7:30 a.m.

Lugar: Taller de panadería

No. de Asistentes: 21

Este taller se dirigió a los alumnos de panadería, ya que, son ellos quienes presentaban principal y abiertamente dificultad en sus relaciones. Esto generaba malestar en el ambiente de trabajo y disminución de la calidad de los productos, debido a la demora en la preparación, la quema de los mismos y la inadecuada aplicación de la fórmula para algunos panes u otros alimentos.

Al iniciar el taller los alumnos se mostraron indiferentes y callados ante la pregunta por las relaciones del grupo y los acontecimientos en el mismo, por tal, se realizó la actividad de confrontación y se analizó o discutió lo mencionado durante ella. Este fue un buen espacio para mostrar a todos los presentes, las debilidades y fortalezas que poseen como grupo, y lo que se debe hacer por mejorar y superar las situaciones vividas hasta el momento.

Los alumnos reconocieron que la falta de respeto y de tolerancia reina en su cotidiano interactuar. Por tal es necesario trabajar esas temáticas en un futuro taller.

Temática: **Respeto**

Objetivo: Propiciar el mejoramiento de las relaciones interpersonales, a través de la Identificación y reflexión sobre los factores que facilitan el establecimiento de las mismas, como el respeto.

Metodología:

a) Se hizo la respectiva presentación y saludo al grupo

- b) Se realizó la dinámica ama de casa para romper el hielo
- c) Los alumnos realizaron una lluvia de ideas sobre el concepto de respeto
- d) Se enumeraron los alumnos de uno a cinco y a continuación se les pidió que se formaran en grupos según el correspondiente número.
- e) Se reparte material (pliego de papel bond, marcadores y cinta ancha) para que en una cartelera (dos columnas) identifiquen los aspectos positivos y negativos del grupo, y en qué momento se ve afectado o vulnerado el respeto.
- f) Después de socializar al grupo lo realizado, se les pidió que utilizaran los aspectos positivos (como herramienta) para poder solventar o abordar adecuadamente los aspectos negativos.
- g) A continuación se socializó lo realizado y se analizaron las diferentes situaciones y soluciones presentadas.
- h) Luego, se habló sobre el respeto. Se amplió la definición
- i) Evaluación

Grupo: Trabajador profesional panadero

Fecha: 09-08-03

Hora: 7:30 a.m.

Lugar: Taller de panadería

No. de Asistentes: 21

A pesar de las experiencias anteriores con este grupo, en esta oportunidad se vio dispuesto al trabajo, receptivo y bastante reflexivo, lo cual llevo a que los alumnos limaran asperezas con sus compañeros y se mostraran más tolerantes. Reconocieron por sí mismos que el respeto es la base para el establecimiento y la adecuada calidad de todo tipo de relaciones.

**Temática: Comunicación y convivencia**

Objetivo: Proporcionar al alumno-trabajador herramientas en el área de la expresión y comunicación asertiva, que le permitan incrementar el mejoramiento de su ambiente personal, familiar, educativo y social.

Metodología:

Presentación

Se realizó una dinámica para romper el hielo y ambientar a los alumnos el tema a trabajar (El ciego, el sordo y el mudo)

Los alumnos realizaron una lluvia de ideas sobre el significado de convivencia y cómo la comunicación la favorece y/o condiciona.

Se repartieron hojas y se les pidió que contestaran a lo siguiente:

¿Qué es comunicación?

Tipos de comunicación que conozca

¿Qué favorece la comunicación?

¿En qué momentos del diario vivir se hace necesaria e indispensable la comunicación?

¿Por qué se dice que el habla puede llegar a ser un arma de doble filo?

¿Se puede trabajar sin establecer algún tipo de comunicación con quienes nos rodean?

¿En qué forma se da la comunicación en el grupo?

¿Es adecuada la comunicación que se establece en el grupo?

En caso de que no lo sea, ¿cómo se puede mejorar?

A continuación se socializó lo realizado y se analizaron las diferentes situaciones y soluciones presentadas. Luego, se habló sobre la comunicación y la convivencia y posteriormente se realizó la evaluación del taller

Grupo: Trabajador profesional panadero

Fecha: 16-08-03

Hora: 7:30 a.m.

Lugar: Auditorio SENA

No. de Asistentes: 19

## CONVERSATORIOS

temática: **Valores Humanos**

Objetivo: Promocionar al interior de la institución, los diferentes valores humanos, que llevan a que los individuos convivan y alcancen un óptimo desempeño en sus relaciones interpersonales y con sus semejantes.

Metodología:

- a) Presentación al grupo
- b) Se felicitó al grupo por la ambientación realizada cada día al Centro, alusiva al valor que le fue asignado
- c) Lluvia de ideas respecto al tema que les correspondió
- d) Se procedió a desarrollar el tema que cada grupo trabajó
- e) Se resolvieron inquietudes o se escucharon comentarios con respecto a los valores humanos
- f) Se les invitó a participar en la actividad de clausura de la Semana de Valores

\*Temáticas trabajadas, según el grupo y la jornada.

Grupo y tema Jornada de la mañana	Fecha, Hora y Lugar	Grupo y tema Jornada de la tarde	Fecha, Hora y Lugar
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Panadería: Respeto</li> <li>▪ Joyería: Honestidad</li> <li>▪ Ebanistería: Solidaridad</li> <li>▪ Operarias de máquinas especiales: Responsabilidad</li> <li>▪ Técnicos oficiales en construcción: Amistad</li> <li>▪ Calzado: Tolerancia</li> <li>▪ Técnicas en confección: Convivencia</li> </ul>	<p style="text-align: center;">21-07-03 a 29-07-03</p> <p style="text-align: center;">Jornada de la mañana</p> <p style="text-align: center;">Respectivas aulas de clase</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Auxiliares de la madera: Respeto</li> <li>▪ Joyería: Responsabilidad</li> <li>▪ Técnicos profesionales en construcción: Honestidad</li> <li>▪ Montadores de Calzado: Tolerancia</li> <li>▪ Operarias de máquinas especiales: Convivencia</li> </ul>	<p style="text-align: center;">04-08-03 a 08-08- 03</p> <p style="text-align: center;">Jornada de la tarde</p> <p style="text-align: center;">Respectivas aulas de clase</p>

La asignación de los valores a cada grupo se hizo de acuerdo a la dinámica propia que ellos presentaron y, además porque existía una relación directa con el oficio para el cual se estaban preparando.

Inicialmente, la Semana de Valores Humanos se pensó solo para los grupos de la jornada de la mañana, pero tuvo tal acogida, que las directivas al ver el impacto de la misma en instructores y alumnos, propusieron que se replicara igualmente en la jornada de la tarde. Cabe destacar que en la jornada de la mañana la participación fue masiva. En la jornada de la tarde la acogida fue menor, sobre todo por parte de los instructores y de un grupo que no se quiso vincular. La mayoría de los grupos manifestaron estar muy ocupados con sus labores.

temática: **Valores Humanos (Clausura)** y premiación a la mejor ambientación del Centro (carteles y trabajos ubicados en diferentes sitios de la Institución).

Objetivo: Socializar y conducir a la reflexión acerca de las acciones desarrolladas por cada uno de los grupos en lo referente a la actividad de valores e incentivar a través del reconocimiento y premiación de los mejores trabajos realizados, a los alumnos-trabajadores.

Metodología:

- a) Presentación al grupo
- b) Se realizó una reflexión sobre la actividad desarrollada durante la Semana y sobre cada uno de los valores trabajados durante ella.
- c) Posteriormente se socializaron los valores y se llevó a cabo el concurso de carteles
- d) Premiación del mejor trabajo de ambientación del Centro
- e) Cierre. Palabras de la Jefe de Centro, El Coordinador Académico y la Trabajadora Social.

Grupo:

- Panadería
- Joyería
- Ebanistería

- Operarias de máquinas especiales:
- Técnicos oficiales en construcción
- Calzado
- Técnicas en confección jornada de la tarde
- Auxiliares de la madera
- Joyería
- Técnicos profesionales en construcción
- Montadores de Calzado
- Operarias de máquinas especiales

Fecha: 30-07-03 y 11-08-03

Hora: 8:00 a.m. y 4:00 p.m., respectivamente

Lugar: Auditorio SENA Floridablanca

Cada grupo mostró a los demás alumnos los carteles y trabajos que realizaron, respectivos al valor que les fue asignado.

A partir de esta actividad surgió la idea de realizar con los grupos ganadores de las dos jornadas una convivencia relacionada con los Valores Humanos.

temática: **Autoestima y conocimiento personal**

Objetivo: Buscar que cada alumno-trabajador se reconozca a sí mismo, valore sus recursos y potencialidades y trabaje a favor de su mejoramiento en las diversas áreas y ámbitos, sin importar las limitaciones propias o del medio.

Metodología:

- a) Presentación personal y del grupo
- b) Dinámica de presentación (cadena de nombres y cualidades o deseos)
- c) Descripción de cada uno de los integrantes del grupo, aspiraciones y metas.
- d) Se habló sobre Autoestima y se realizó un ejercicio de reflexión
- e) Luego se trató el tema de conocimiento personal (vivencias, intereses, temores, cualidades, debilidades y proyectos).
- f) Espacio de socialización de vivencias y de la experiencia de ser un herido de guerra (rehabilitado).

Grupo: Técnicos operarios de confección de la Quinta Brigada.

Fecha: 30-07-03

Hora: 11:00 a.m.

Lugar: Aula 1

No. de Asistentes: 10

Este grupo de jóvenes son soldados jubilados (19-23 años) a causa de heridas y amputaciones en combate. Según lo comentado por ellos mismos, todos han recibido asistencia social y psicológica, sin embargo, algunos de ellos se resisten a afrontar su nueva condición física. A pesar de esto, ven en la labor u oficio que están aprendiendo, una forma de seguir siendo útiles. El trabajo fue ameno y agradable. En un principio se mostraron reacios, pero las dinámicas permitieron romper el hielo y generar cierto grado de acercamiento y confianza, después participaron activamente y generaron reflexiones frente a la situación que vivencian. Manifestaron inconformidad y agotamiento respecto a las “charlas” que diariamente les dan, ya que siempre están dirigidas a recalcarles su situación. Dijeron, no querer seguir siendo llamados mutilados o inválidos, ya que ellos están siendo rehabilitados. Igualmente, que se sentían más cómodos al hablar con alguien sin que fueran vistos con lastima.

Temática: **Compartir y acercamiento grupal**

Objetivo: Fomentar y fortalecer los espacios de interacción y convivencia al interior de la institución.

Metodología:

- a) Se pidió al grupo que se ubicaran en círculo, de tal forma que todos pudieran verse.
- b) Se les preguntó por la relación del grupo y cómo se han sentido dentro de la Institución y con el programa que cursan.
- c) Trabajo Social les habló sobre la convivencia, la amistad y la importancia del compartir y de apoyarse mutuamente.
- d) Posteriormente habló la Jefe del Centro y el Coordinador Académico.
- e) Para finalizar la actividad Trabajo Social les brindó un refrigerio.

Grupo: Técnicos oficiales en construcción y Técnicos profesionales en construcción

Fecha: 26-08-03

Hora: 10:00 a.m. y 4:00 p.m. respectivamente

Lugar: Aula número 3

No. de Asistentes: 28

## **CONVIVENCIA**

Tema: **Valores Humanos**

Objetivo: Propiciar un espacio de reflexión, entre los alumnos asistentes a la actividad, que favorezcan la interacción, la participación y la confianza, facilitando el despliegue de potencialidades individuales y colectivas que optimicen el clima grupal y contribuyan al desarrollo de una personalidad social y fortalezcan los valores humanos, desde el punto de vista contemporáneo.

Metodología:

Se trabajó el tema de valores humanos y convivencia grupal a través de:

- dinámicas de integración,
- trabajo individual sobre reconocimiento de las fortalezas y debilidades que posee cada grupo,
- carrera de observación

Desarrollo:

7:30 a.m. Salida de la puerta del Centro Floridablanca

8:30 a.m. Llegada a las instalaciones de la sede recreativa del SENA y ubicación en el lugar de trabajo y distribución del trabajo y labores a realizar por grupos

9:00 a.m. Dinámica de integración (árbol, escopeta, tigre)

9:30 a.m. Identificación de debilidades y fortalezas que posee cada grupo en su interior y cruce de estas variables.

11:00 a.m. Olla comunal, actividad grupal para la preparación del almuerzo.

12:00 a.m. Almuerzo

1:00 p.m. Reanudación de actividades. Dinámica

1:30 p.m. Carrera de observación

2:00 p.m. Socialización de la actividad de la mañana y reflexión sobre la carrera de observación.

2:40 p.m. Ampliación del tema de valores humanos y convivencia grupal.

3:30 p.m. Evaluación de la jornada y actividad libre

Grupo: Técnicas profesionales en confección y Técnicos oficiales en construcción

Fecha: agosto

Lugar: Sede recreativa del SENA (Girón-Santander)

Es importante destacar que en general fue adecuado el comportamiento y la respuesta por parte de los alumnos frente a todas y cada una de las actividades que se programaron. Estas permitieron generar espacios de reflexión e interiorización y conllevaron a mejorar las relaciones intra e interpersonales, grupales, y familiares. Esto se evidenció en la realización posterior de las evaluaciones de cada una de las actividades. Tanto los alumnos como los instructores y directivas se mostraron satisfechos con la labor realizada por Trabajo Social.

En esta actividad se presentaron algunos inconvenientes tales como:

- Consecución del dinero por parte de los alumnos, para pagar el transporte, la entrada y el almuerzo. Esto generó malestar en ellos, quienes manifestaron que debía ser la Institución a través de Bienestar quien, costeara los gastos de esta actividad.
- Predisposición de algunos alumnos a participar en las actividades programadas, ya que manifestaban estar atrasados con su trabajo y no ser de su agrado el trabajar en grupo.
- Algunos alumnos tenían la idea de paseo, antes que convivencia.

**ESTRATEGIA 2.2:** Preparar al alumno-trabajador para insertarse (adecuadamente) en la vida laboral.

Se realizó con los grupos que estaban próximos a salir a su etapa productiva cinco talleres sobre proyecto de vida. Estos favorecieron en el alumno el establecimiento de metas a corto, mediano y largo plazo y les dejó ver sus intereses, actitudes frente al trabajo y su responsabilidad individual a la hora de tomar decisiones y la forma cómo estas los pueden afectar positiva o negativamente tanto a nivel individual como colectivo.

Temática: **Proyecto de vida**

Objetivo: Que cada alumno-trabajador reconozca el papel protagónico que desempeña en el desarrollo de su vida y busque apropiarse de su rumbo, reconociendo los beneficios que esto le puede generar y las dificultades de no planear ni proyectarse a futuro.

Metodología: (Taller)

- a) Presentación
- b) Se trabajó una dinámica para romper el hielo: ama de casa
- c) Inmediatamente después, se procedió a repartir a cada uno de los alumnos una hoja con la actividad llamada: El carro de mi vida. (Ver anexo 9). Y se les solicitó que respondieran a ella. Esta actividad buscaba que cada cual reflexionara sobre lo que había realizado, sus proyectos (si los tiene), sus metas, la forma en cómo ha vivido, las personas, las cosas y los sentimientos que forman parte fundamental de la vida y sobre todo le incitó a que asumiera el rol protagónico que le corresponde en su vida. Además, llevó a que el alumno meditara sobre la vida y los privilegios que otorga la misma a quienes saben disfrutarla plenamente.
- d) A continuación se habló sobre proyecto de vida y se resolvieron inquietudes frente al mismo.
- e) Evaluación

\* Grupos con los cuales se desarrolló el taller de Proyecto de Vida (Fecha, hora, lugar y número de asistentes).

<b>Grupo</b>	<b>Fecha</b>	<b>Hora</b>	<b>Lugar</b>	<b>No. de Asistentes</b>
Ebanistería	05-09-03	8:30 a.m.	Auditorio SENA	12
Profesionales de conducción grupo martes	09-09-03	8:00 a.m.	Aula 2	24
Profesionales de conducción grupo miércoles	10-09-03	8:00 a.m.	Aula 1	16
Profesionales de conducción grupo jueves	11-09-03	8:00 a.m.	Salón de Audiovisuales	16
Profesionales de conducción grupo viernes	12-09-03	8:00 a.m.	Aula 1	18

Los integrantes de los grupos de conducción, en su mayoría, reconocieron que no planean a futuro. Viven la vida de acuerdo a lo que se les va presentando y esto es favorecido por su oficio, ya que reciben dinero diariamente y está supeditado a lo que se recoja según los recorridos y la cantidad de pasajeros. Esto dificulta el poder ahorrar y el contar con un capital. Estos alumnos manifestaron tener sueños y anhelos, sobre todo lo que está relacionado con obtener vivienda y vehículo propio, pero poco o nada hacen para realizarlo.

El taller también buscó que reflexionaran sobre las personas que los acompañan en su diario vivir, sobre todo su familia (ya que ellos, en su mayoría piensan en cosas materiales y al referirse a familia identifican a ciertos miembros en particular y no al conjunto), ya que, el crecimiento debe ser en conjunto y en pro de todos.

Además, el cuidado personal es prácticamente nulo, ya que no hay atención a la parte física (comida, deporte, descanso), espiritual, emocional, mental y social.

El grupo de Ebanistería por su parte, participó en el taller y trabajó cada uno de los puntos con escasos aportes. Notaron conjuntamente que muchos de ellos se ven a futuro como empleados en alguna fábrica o taller, pero casi ninguno como dueño o como gestor de algún proyecto. Algunos alumnos no se mostraron muy dispuestos, ya que, si bien reconocieron la necesidad de este tipo de actividades, manifestaron que en su vida cotidiana sería más importante (y rentable) la parte productiva. Sugirieron que las actividades a realizar con ellos se efectuaran en la jornada contraria, para no ocupar el tiempo de labores.

Finalizado el taller se habló con el instructor respecto al desarrollo de la actividad, el cual se mostró preocupado por la actitud de los alumnos no solo en esta actividad sino con el comportamiento cotidiano. Como opción, se pensó en que Trabajo Social abordara los alumnos que presentaran en forma marcada actitudes o comportamientos poco favorables para el grupo y para sí mismos. Sólo, algunos de los estudiantes con los que habló Trabajo Social, estuvieron de acuerdo en asistir, los restantes, manifestaron que debido a la gran cantidad de labores pendientes en el taller no podían hacerlo.

**OBJETIVO 3:** Plantear acciones que conduzcan al fortalecimiento y proyección del Departamento de Bienestar al Alumnado y al SENA centro Floridablanca.

**ESTRATEGIA 3.1:** Socializar a la comunidad estudiantil y a la Institución en general los servicios que ofrece el Departamento de Bienestar al alumnado y las labores que cumple Trabajo Social.

Para cumplir con este objetivo se partió de la difusión de los servicios ofrecidos por Bienestar al alumnado y la labor realizada por Trabajo Social, mediante la

promoción de los mismos, después de la realización de cada actividad y la elaboración de folletos y volantes que fueron repartidos entre los alumnos de la institución (ver anexo 5). Siempre se hizo referencia a Bienestar al Alumnado como un espacio y una herramienta para el mejoramiento del bienestar no solo del alumno-trabajador, sino también del instructor; quien se vinculó en algunas actividades programadas.

**ESTRATEGIA 3.2:** Propiciar el acercamiento entre los diferentes centros (y oficinas de Bienestar) de la zona metropolitana.

Para ello se enviaron comunicados, artículos y en especial información semanal, a los diferentes Centros, donde se les participaba de las actividades a realizar por Bienestar al alumnado Centro Floridablanca; además de folletos referentes a temas de salud integral y desarrollo del alumno-trabajador.

Principalmente se estableció contacto con el SENA de la Cra. 27 (Bucaramanga) en las siguientes dependencias:

- Trabajo Social

- Oficina de Comunicaciones

- Oficina de Salud Ocupacional

Estas, mostraron interés y ofrecieron su apoyo en la realización de actividades que se planeaban en el Centro de Florida. Respecto a las otras sedes del área metropolitana por no contar con un profesional de Trabajo Social de planta, no se pudo tener mucho contacto con las mismas.

**ESTRATEGIA 3.3:** Favorecer la generación del sentido de pertenencia de los alumnos-trabajadores con la Institución (SENA).

Es importante que el alumno se sienta miembro de esa institución, y no un integrante más, por ello se hizo necesario generar espacios que les permitieran interactuar con, por y en ella. Para esto se desarrollaron las siguientes actividades:

➤ *La celebración del día de la familia:* actividad cultural y lúdica, que se llevó a cabo el día 18 de junio de 2003 en el Auditorio y en las respectivas aulas del Centro, y en la cual se convocó a los padres, cónyuges o parejas, hijos y hermanos de cada alumno. Esta actividad fue un completo éxito, ya que logró reunir las familias que hacen parte, por extensión, de este Centro. Se inició la jornada con una Eucaristía, posteriormente se hicieron presentaciones artísticas de los alumnos y se rifaron entre los presentes, artículos elaborados por los alumnos. La actividad culminó en los salones de clase, donde cada grupo realizó un brindis con sus parientes y compañeros. Esto generó un ambiente de fraternidad, además, expresaron sentirse bien porque la Institución los había tenido en cuenta a ellos y a sus familiares.

➤ *La Semana de Valores:* (ver Anexo 8) En el marco de esta actividad, se realizó un concurso que premiaba los mejores carteles y a quién mejor ambientara el Centro con el correspondiente valor que le fue asignado. Esto despertó gran interés en los alumnos, quienes inmediatamente y por días llenaron el Centro con carteles y dibujos alusivos al tema que les correspondió. Esta actividad tuvo gran acogida entre los alumnos-trabajadores e instructores, quienes se integraron alrededor de la creación y elaboración del material que representaría su tema y a su grupo. Paralelo a esta actividad se diseñó un folleto referente a diversos valores que deben verse reflejados en la vida cotidiana, el cual se repartió posteriormente a los alumnos (Ver Anexo 10).

➤ *El Mes de la Salud (Ver Anexo 11)* Esta actividad se planeó y diseñó, pensando en brindar un espacio de interacción a la comunidad SENA, dedicado a la promoción de la salud integral (física, mental, afectiva y social); en el cual pudieran acceder a información relacionada con el área del cuidado individual, como herramienta que les permitiera alcanzar un mejor nivel de vida y Bienestar Social. Esta acción también buscaba que el alumno-trabajador sintiera y notara

que la institución se interesa no sólo por la enseñanza, sino además por el bienestar de sus miembros.

Como acción estratégica, se ideó el promover entre los alumnos la participación en el concurso de la creación del Logo de Bienestar al Alumnado. Es importante mencionar, que como Bienestar no contaba con un logotipo que lo caracterizara e identificara y pensando en la vinculación del alumnado con el mismo, Trabajo Social ideó en el marco del “Mes de la Salud” una actividad para diseñar este Logo. Los participantes serían todos los alumnos de los diferentes Centros de Bucaramanga. Esto pretendía generar en los alumnos-trabajadores para con la Institución y con Bienestar al Alumnado, cohesión, identificación, membresía, cercanía y apropiación.

La anterior propuesta fue presentada a la jefatura del Centro, la cual sugirió que se pusiera en consideración de la subdirectora regional del SENA, doctora Dolly Mayerli Valenzuela, para ser estudiada ya que, se requería de la aprobación y apoyo económico para la realización de la misma. Pero Nunca se obtuvo una respuesta escrita, lo único que se dijo de manera informal era que no se disponía de recursos para este tipo de actividades, motivo por el cual, no se pudo llevar a cabo.

Trabajo Social presentó a la Coordinación Académica, una propuesta (Anexo 14), para que se realicen procesos de inducción a los nuevos estudiantes, acordes con las características particulares que requiere cada programa. Es decir, personalizar y profundizar el proceso de inducción y utilizarlo como herramienta de acercamiento hacia los nuevos alumnos-trabajadores, ya que este, permite que quienes llegan, sientan que la institución los acogerá y acompañará y que hacen parte de la gran familia SENA. La coordinación vio en ella una forma de garantizar un adecuado acercamiento y comunicación con los nuevos alumnos que llegan a esta institución, además de sentirse acogidos, tenidos en cuenta y

miembros de la familia SENA. Esta propuesta fue aprobada y puesta en marcha con dos grupos: Operarias de máquinas especiales y conducción profesional, los cuales se sintieron satisfechos y se mostraron entusiasmados frente al hecho de que ese primer contacto que con ellos tuvo la institución fuera personalizado y de paso les permitió romper el hielo y generar acercamiento entre sí.

**ESTRATEGIA 3.4:** Coordinar actividades interinstitucionales dirigidas a fortalecer la salud integral (física, psicológica, afectiva y social) de los alumnos-trabajadores. Frente a esta estrategia, Trabajo Social, generó una propuesta que buscaba brindar un espacio de interacción en la comunidad SENA, dedicada a la salud integral (física, mental, afectiva y social), en la cual pudieran acceder a información relacionada con el área del cuidado individual, como herramienta que les permita alcanzar un mejor nivel de vida y Bienestar Social.

➤ Esta propuesta consistió en convertir un mes del año, en el *Mes de la Salud*. Época en la cual, se invitan diversas instituciones relacionadas con esta área, a que se vinculen en la realización de actividades de prevención de la enfermedad y la promoción y atención de las diferentes áreas de la salud. Paralelo a esto se realiza una campaña al interior del Centro, la cual lleve a que los alumnos creen conciencia del valor de la salud y la vean como un recurso agotable. Debido a la falta de recursos y de atención adecuada por parte de las directivas de la institución, esta actividad se desarrolló parcialmente. Sólo se dictaron algunas charlas sobre salud mental, salud sexual y reproductiva, autoestima y prevención y detección de diferentes tipos de cáncer. Se logró establecer contacto con diferentes instituciones de salud (Bienestar Universitario UIS, Liga Santandereana de Lucha Contra el Cáncer, Eforsalud, Profamilia, La Muela y Bienestar Universitario Universidad Antonio Nariño) que ofrecieron su apoyo y participación en este evento, además, manifestaron su interés para hacerse presentes en cualquier momento en que se pueda realizar. Las charlas

ofrecidas a los alumnos fueron bien recibidas, ya que en general desconocían muchos de los temas que se trataron y tuvieron la oportunidad de despejar dudas con un profesional y aclarar ciertas ideas que eran erróneas.

**ESTRATEGIA 3.5:** Propiciar la conformación y el adecuado funcionamiento del Comité de Bienestar al Alumnado.

Durante el transcurso del semestre, se invitó a los diferentes actores que según el manual de convivencia hacen parte del Comité de Bienestar al Alumnado, para establecer momentos de encuentro. Estos se dieron en forma esporádica con algunos de los integrantes, ya que no contaban con suficiente tiempo disponible, debido a las cargas laborales y compromisos individuales. En estos encuentros se trataron temas concernientes al análisis de diferentes situaciones que presentaban los alumnos. En estos encuentros se mostró apoyo a Trabajo Social y a las actividades que había planeado.

En cuanto a la participación en los comités de evaluación, Trabajo Social se hizo presente en siete de ellos. En estos Comités se evaluaron casos particulares y/o necesidades que se fueron presentando con los alumnos, grupos e instructores. A Trabajo Social, le correspondió puntualmente analizar la situación de 7 alumnos que presentaban inasistencia a clases, superior a un 10%, lo cual es causal de cancelación de la matrícula. Frente a esto, Trabajo Social desempeñó un papel fundamental, ya que era el encargado de analizar la situación de los alumnos y dictaminar un concepto frente a los mismos. En primera instancia se averiguó el por qué de las inasistencias, mediante entrevista de los alumnos y llamado al hogar para corroborar parte de la información, posteriormente se habló con el director del grupo para oír su concepto respecto a cada uno de los casos y se elaboró por escrito el concepto social de dichas situaciones, el cual fue expuesto ante los miembros del Comité. En estas reuniones, se discutió la baja demanda y

la deserción de alumnos que estaba presentando el programa de oficiales y técnicos de construcción.

**OBJETIVO 4:** Generar espacios de participación y concertación para los miembros de la comunidad SENA, utilizando recursos y herramientas estipuladas en la Ley General de Educación.

**ESTRATEGIA 4.1:** Realizar acciones que conduzcan a la apropiación del manual de convivencia.

Con los alumnos nuevos que ingresaron a la institución se dio lectura y se analizó el manual de convivencia para conocer los derechos y deberes estipulados en el mismo, los cuales, les facilitarían la convivencia con todos los miembros de esa comunidad educativa y a su vez el transitar por el SENA.

En los grupos en que Trabajo Social participó en la inducción, se habló sobre los compromisos que desde ahora tenían para con la institución y con sus miembros y se les despejaron algunas dudas con respecto al manual de convivencia, más específicamente frente a los derechos y los deberes que acababan de adquirir. Además se hizo énfasis en lo que representa el formar parte de una institución como el SENA. Estos alumnos se mostraron satisfechos con la información que se les brindó e interesados en querer conocer más sobre la historia y la documentación de la institución.

**ESTRATEGIA 4.2:** Fomentar los principios de participación escolar y ciudadana.

Junto con el Coordinador académico y alumnos del grupo técnicos profesionales de construcción jornada nocturna, se analizó la importancia de que los alumnos se organizaran y fueran parte activa en los procesos que desarrolla la Institución, ya que este es uno de los puntos enmarcados en la misión y visión del Centro. Frente a esto surgió la propuesta conjunta de crear un Comité Estudiantil y se procedió a la convocatoria de los representantes y otros alumnos de cada grupo de las tres jornadas para analizar los objetivos y la viabilidad de la misma. Esta

reunión se programó para el miércoles 3 de septiembre a la 7 p.m., en las instalaciones del Centro Floridablanca. A ella solo acudieron la Trabajadora Social, el Coordinador Académico, y tres alumnos más, ya que se presentó una confusión con otra reunión.

Nuevamente se hizo la invitación a los alumnos-trabajadores a una reunión para tratar el tema. Esta se desarrolló en completo orden y los alumnos manifestaron que ya estaban organizando una comisión que los representaría a ellos tanto al interior como fuera del Centro, (ya que pensaban organizar una marcha y participar en el paro nacional). Sin embargo, estos alumnos le solicitaron a Trabajo Social que los orientara frente a temas como la privatización y las obligaciones o deberes que el SENA tenía con ellos. Frente a esta petición Trabajo Social les amplió información sobre las implicaciones, ventajas y responsabilidades de un grupo como el que estaban formando. Esto los hizo reflexionar y reorientar su acción en pro de la representación de todos y cada uno de los alumnos de la institución.

En cuanto a la acción estratégica de convocar a los alumnos a que crearan una pequeña publicación a nivel de Centro, donde manifestaran sus expectativas, esta no se pudo realizar, debido a que según lo manifestado por la Jefe de Centro, la Institución no contaba con recursos para este tipo de actividades y el gestionarlos con otras instituciones a nombre del SENA, requiere ser manejado directamente por ellos. Sin embargo, la propuesta quedó hecha.

El trabajo con los alumnos sobre los mecanismos regulares de participación ciudadana, no se hizo, debido a que, en esos momentos había una polarización de fuerzas alrededor del tema del referendo, dentro de la institución. Dado este hecho se vio conveniente el no tratar con los alumnos ese tipo de temas, ya que podría generar enfrentamientos y malestar en las relaciones entre los miembros de la institución.

## 10. EVALUACIÓN

### LOGROS

Los principales logros de Trabajo Social al interior de la Institución fueron:

- Proyectar la oficina de Bienestar al alumnado como un espacio de acompañamiento, orientación y cuidado del alumno-trabajador y de apoyo a la labor realizada por los instructores en cuanto a la participación en el proceso de formación de los estudiantes.
- Participación de Trabajo Social a diferentes niveles en las actividades desarrolladas al interior de la institución.
- Realización acertada y culminación de procesos de orientación a nivel individual con alumnos-trabajadores que solicitaron los servicios de Trabajo Social.
- Participación activa de los alumnos-trabajadores en las diferentes actividades que programó Trabajo Social.
- Trabajo interdisciplinario (Trabajo Social ,1 Psicólogo y 1 Psicóloga en practica)
- Adquisición de experiencia en el área educativa en una institución del Estado.

A través de las diferentes actividades realizadas por Trabajo Social se propició un cambio en las actitudes de los alumnos frente a diferentes aspectos de su vida cotidiana, y al interior de la Institución. Así:

- Los alumnos del grupo de conducción cambiaron o mejoraron su actitud frente a sí mismos al interiorizar los conceptos trabajados durante los diferentes

talleres, (mejoramiento de Autoestima, Autoconcepto y Autoreconocimiento), frente a sus familiares y demás personas que los rodean (relaciones interpersonales) y propiciaron el establecimiento o reforzamiento de su proyecto de vida. Reconocieron la importancia de su labor, tanto, como la de cualquier otra persona, sin importar quien sea.

Los talleres realizados con los cuatro grupos de conducción fueron algo diferentes para la estudiante de Trabajo Social, ya que no se había trabajado con alumnos con las características sociales, económicas y de formación que presentan ellos. Exceptuando la presencia de una alumna, todo el grupo era masculino y sus edades oscilaban entre los 19 y 50 años, algunos tan solo terminaron primaria y otros solo cursaron segundo bachillerato. Este fue un grupo bastante interesante y sobre todo receptivo.

- El grupo de Ebanistería: Logró interiorizar el concepto de proyecto de vida y reconoció la importancia del mismo. A su vez entendieron la necesidad de planear y planificar las actividades y acciones en su vida diaria, para garantizar la obtención de resultados adecuados tanto a corto como mediano y largo plazo.
- El grupo de Panadería: Principalmente reconoció las falencias y debilidades que como grupo estaban presentando, lo cual de continuarse, puede entorpecer cualquier tipo de actividad que se pretenda realizar, más si está relacionada con trabajo. Interiorizaron los diferentes conceptos y temáticas que se desarrollaron con ellos durante el proceso de práctica. Igualmente, cada alumno reconoció su responsabilidad en la forma y calidad como se desarrollan las relaciones en el grupo.

Frente a la participación de Trabajo Social

- La presencia de Trabajo Social y la labor desempeñada al interior de la Institución, permitió mostrar la diferencia entre la intervención de la Profesión y de Psicología. Llevándolos a ver que es necesario un profesional en esta área para desarrollar procesos educativos y de sensibilización.
- Se logró articular el trabajo con Psicología, en lo referente a la sensibilización y mejoramiento de la relaciones interpersonales. Esta labor permitió ver de manera integral la problemática presente en los grupos abordados y por ende buscar alternativas adecuada de solución.
- Reconocimiento por parte de la comunidad educativa del Centro Industrial de Floridablanca, de la labor e importancia del papel que desempeña Trabajo Social al interior de la institución.
- Trabajo Social brindó una visión holística de la realidad presentada por los estudiantes; lo cual permitió, un abordaje interdisciplinario y adecuado.
- Se creó la necesidad de la participación de Trabajo Social en la evaluación de los casos analizados desde el área psicosocial y académica. Permitiendo tener una visión más integral del alumno-trabajador al momento de evaluarlo.
- Los integrantes del comité evaluador, reconocieron la importancia del papel que desempeña Trabajo Social (conciliador, analizador, propositivo, etc.) en lo relacionado con el estudio y análisis de casos que pudieran presentar los alumnos de la institución, que son objeto de análisis en las diferentes reuniones de este comité.
- Se participó activamente en el proceso de selección de los nuevos alumnos del grupo de panadería, mediante la entrevista de 25 aspirantes.
- Participación en el proceso de inducción de dos nuevos grupos.
- Se logró involucrar desde Trabajo Social de manera activa, procesos educativos como estrategias para el mejoramiento de la calidad de vida de los estudiantes.
- Se logró que los estudiantes atendidos individual y grupalmente reconocieran en sus habilidades interpersonales, una herramienta para enfrentar sus problemáticas de manera asertiva.

## **FACILITADORES**

- Reuniones de estudio: las cuales permitieron ampliar conocimientos y compartir experiencias.
- Supervisión del proceso de práctica por parte de la Profesora Martha Beatriz Rodríguez Ruiz: Estas fueron de gran ayuda ya que, marcaron la ruta a seguir en el desempeño de la labor en la Institución y aportaron elementos para el crecimiento personal y el profesional.
- Trabajo Interdisciplinario
- Disposición de funcionarios y empleados de la Institución para con Trabajo Social: El personal del Centro en general, siempre se mostró empático, abierto y dispuesto.
- Herramientas tecnológicas: El acceso en la institución a implementos como VHS, Vídeo Beam, computadora, Tv. e Internet facilitaron en parte el trabajo a realizar.
- Disposición de los estudiantes: La mayoría de los estudiantes, siempre se mostraron abiertos y dispuestos al trabajo.

## **LIMITANTES**

- Espacio físico para la atención de Trabajo Social: Un limitante que se presenta frente a la atención de alumnos, ha sido el espacio físico que, como ya se ha

mencionado, debe ser compartido por Enfermería, Psicología y Trabajo Social, lo cual no permite que haya privacidad, libertad por parte del alumno para exponer su situación, ni atención simultánea entre Trabajo Social y Psicología principalmente.

- No se cuenta con apoyo económico necesario, que permita o facilite el desarrollo de procesos preventivos dentro de la Institución.
- Ausencia de apoyo económico por parte de la Institución: Esto imposibilitó la realización de algunas actividades y dificultó o retrasó la realización de otras, ya que se necesitaban recursos económicos para su desarrollo.
- Desfase en la incorporación de practicantes de diferentes universidades al SENA: lo cual no permite plenamente que se realice un trabajo interdisciplinario.
- Poco interés de la directiva regional en lo relacionado con Bienestar al alumnado del SENA de Floridablanca, ya que frente a los comunicados, invitaciones o peticiones referentes a actividades o propuestas, nunca hubo alguna respuesta formal o directa.
- Respecto al presupuesto existente para Bienestar al Alumnado, Trabajo Social no recibe respaldo económico, lo cual imposibilita y retarda la realización de algunas acciones que requieren de materiales y recursos de diverso tipo. Esto ha llevado a que los practicantes financien en su totalidad las actividades que planean realizar.
- Las dificultades, roces (personales o laborales) o inconformismos, en las relaciones de algunos miembros del personal para con otros que laboran en la Institución (directivas), genera inconformismos, divisiones y comentarios que para nada favorecen la convivencia y el crecimiento del Centro.

- Los empleados del Centro, especialmente los instructores no reconocen en la Jefatura un liderazgo positivo; por el contrario manifiestan inconformismo y rechazo frente a ella, lo cual dificulta el desarrollo normal de las acciones del Centro.
  
- Algunos miembros del personal del Centro mostraban ante los alumnos preocupación por intereses particulares, antes que por la formación adecuada del alumno-trabajador.
  
- Algunos instructores limitan la formación al hecho de que el alumno-trabajador adquiera dominio en ciertas tareas o labores técnicas, evidenciando falencias frente al abordaje (metodología) y trabajo con las características particulares que presentan cada uno de los alumnos de esta institución.

## 11. PROPUESTA

### **POTENCIACIÓN DE LAS HABILIDADES SOCIALES COMO HERRAMIENTA PARA FORTALECER LAS RELACIONES INTRA E INTERPERSONALES**

Hasta hace poco, la inteligencia en el ser humano era considerada como algo innato e inamovible, es decir, se nacía o no con ella y la educación no podía cambiar esta situación. El éxito en el transcurso de la vida estaba directamente relacionado con la misma. La inteligencia era vista como algo global y se reducía a las capacidades presentes en la parte académica desconociendo las otras áreas. Esta situación se dio hasta que Howard Gardner<sup>72</sup> presentó la teoría de Las Inteligencias Múltiples. Esta teoría puede resumirse de la siguiente manera: Cada persona tiene por lo menos ocho inteligencias u ocho habilidades cognitivas. Estas trabajan juntas, aunque como entidades cognitivas semi-independientes. Y cada quien desarrolla unas más que otras. A esto hay que sumarle el factor de que cada cultura y segmento de la sociedad ponen diferentes énfasis en ellas.

Al definir la inteligencia como una capacidad, Gardner la convierte en una destreza que se puede desarrollar. No niega el componente genético, pero esas potencialidades se van a desarrollar de una manera o de otra dependiendo del medio ambiente, las experiencias, la educación recibida, etc.

De los ocho tipos de inteligencia de los que habla Howard Gardner, dos se refieren a la capacidad de comprender las emociones humanas: la interpersonal y la

---

<sup>72</sup> Neuropsicólogo y educador de la Escuela Graduada de Educación de la Universidad de Harvard, presentó su teoría en su libro titulado Los Marcos de la Mente: La Teoría de las Inteligencias Múltiple en 1983. Originalmente el libro estaba dirigido a los psicólogos pero ha encontrado terreno fértil entre los educadores y educadoras.

intrapersonal. Daniel Goleman agrupa ambos tipos de inteligencia bajo el nombre de inteligencia emocional. La inteligencia emocional es la capacidad de comprender las emociones propias y las de los demás. La inteligencia emocional determina, por ejemplo, la capacidad de resistencia de cada individuo a la frustración, a la confusión, o la manera de reaccionar ante la adversidad. La capacidad de aprendizaje está, por tanto íntimamente ligada a la emocional.

En el siguiente cuadro, pueden apreciarse los ocho tipos de inteligencia identificados por Gardner, así como sus características principales: lógico-matemática, lingüístico-verbal, corporal-kinestésica, espacial, musical, interpersonal, intrapersonal y naturalista.

Inteligencias Múltiples: Definición Y Actividades Asociadas<sup>73</sup>

Inteligencia	Definición	Actividades asociadas
Lógico-matemática	Capacidad para usar los números de manera efectiva y de razonar adecuadamente. Corresponde con el modo de pensamiento del hemisferio lógico y con lo que nuestra cultura ha considerado siempre como la única inteligencia.	Alto nivel de esta inteligencia se ve en científicos, matemáticos, contadores, ingenieros y analistas de sistemas, entre otros. Se analizan con facilidad planteamientos y problemas. cálculos numéricos, estadísticas y presupuestos.
Lingüístico-verbal	Capacidad de usar las palabras de manera efectiva , en forma oral o escrita. Incluye la habilidad en el uso de la sintaxis, la fonética, la semántica y los usos pragmáticos del lenguaje	Se relaciona con escritores, poetas, periodistas y oradores, entre otros. Está en las personas que les gusta y se les facilita redactar historias, leer, jugar con rimas, trabalenguas y en los que aprenden con facilidad otros idiomas.
Corporal-kinestésica	Capacidad para usar todo el cuerpo en la expresión de ideas y sentimientos, y la transformación de elementos. Incluye habilidades de coordinación, destreza, equilibrio, flexibilidad, fuerza y velocidad.	Se manifiesta en atletas, bailarines, cirujanos y artesanos, entre otros. También en aquellos que son hábiles en la ejecución de instrumentos.
Espacial	Capacidad de pensar en tres dimensiones. Consiste en formar un modelo mental	Presente en pilotos, marinos, escultores, pintores y arquitectos, entre otros.

<sup>73</sup> Cuadro traducido por Nuria de Salvador. Las Inteligencias Múltiples de Estudiantes en vía de desarrollo. NICHOLSON-NELSON, K. Los Libros del Profesional escolásticos. New York, 1998.

	del mundo en tres dimensiones.	
Musical	Capacidad de percibir, discriminar, transformar y expresar las formas musicales. Incluye la sensibilidad al ritmo, al tono y al timbre.	Presente en compositores, directores de orquesta, críticos musicales, músicos y oyentes sensibles, entre otros.
Interpersonal	Capacidad de entender a los demás e interactuar eficazmente con ellos. La inteligencia interpersonal está relacionada con la capacidad de entender a los demás.	Presente en actores, políticos, buenos vendedores y docentes exitosos, entre otros. La tienen los individuos que disfrutan trabajando en grupo, que son convincentes en sus negociaciones con pares y mayores, que entienden al compañero.
Intrapersonal	Capacidad de construir una percepción precisa respecto de sí mismo y de organizar y dirigir su propia vida. Incluye la autodisciplina, la autocomprensión y la autoestima. La inteligencia intrapersonal está determinada por la capacidad de entenderse a sí mismo.	Se encuentra muy desarrollada en teólogos, filósofos y psicólogos, entre otros. La evidencian las personas que son reflexivos, de razonamiento acertado y suelen ser consejeros de sus pares.
Naturalista	Capacidad de distinguir, clasificar y utilizar elementos del medio ambiente, tanto del urbano como rural. Incluye las habilidades de observación, experimentación, reflexión y cuestionamiento del entorno.	La poseen en alto nivel la gente de campo, botánicos, cazadores, ecologistas y paisajistas, entre otros.

La mayoría de los individuos tienen todas esas inteligencias, aunque cada una desarrollada de modo y a un nivel particular. Se combinan y se usan en diferentes grados, de manera personal y única.

También, ciertas inteligencias se desarrollan menos que otras. Hay gente de gran capacidad intelectual pero incapaz de elegir bien a sus amigos y, por el contrario, hay gente menos brillante en el colegio que triunfa en el mundo de los negocios o en su vida personal. Triunfar en los negocios, o en los deportes, requiere ser inteligente, pero en cada campo se utiliza un tipo de inteligencia distinto que no es mejor ni peor.

Gardner rechaza la noción de los estilos de aprendizaje como algo fijo e inmutable para cada individuo. Pero, si se entiende el estilo de aprendizaje como las

tendencias globales de un individuo a la hora de aprender y si se parte de la base de que esas tendencias globales no son algo fijo e inmutable, sino que están en continua evolución, se ve que no hay contraposición real entre la teoría de las inteligencias múltiples y las teorías sobre los estilos de aprendizaje.

Todas las inteligencias son igualmente importantes. El problema es que el sistema educativo no las trata por igual y ha elevado dos: la inteligencia lógico - matemática y la inteligencia lingüístico-verbal, hasta el punto de negar u obviar la existencia de las demás. La misma materia se puede presentar de formas muy diversas que permitan al alumno asimilarla partiendo de sus capacidades y aprovechando sus puntos fuertes. Pero, además, hay que pensar si una educación centrada en sólo dos tipos de inteligencia es la más adecuada para preparar a los alumnos para vivir en un mundo cada vez más complejo.

En el cuadro siguiente puede apreciarse como funcionan las inteligencias múltiples en el ambiente educativo.

Inteligencias Múltiples En El Aula<sup>74</sup>

	<b>El alumno se destaca en</b>	<b>Le gusta</b>	<b>Aprende mejor</b>
Lógico – Matemática	Matemáticas, razonamiento, lógica, resolución de problemas, pautas.	Resolver problemas, cuestionar, trabajar con números, experimentar.	Usando pautas y relaciones, clasificando, trabajando con lo abstracto.
Lingüístico-VERBAL	Lectura, escritura, narración de historias, memorización de fechas, piensa en palabras.	Leer, escribir, contar cuentos, hablar, memorizar, hacer crucigramas.	Leyendo, escuchando y viendo palabras, hablando, escribiendo, discutiendo y debatiendo.
Corporal - Kinestésica	Atletismo, danza, arte dramático, trabajos manuales, utilización de herramientas.	Moverse, tocar y hablar, lenguaje corporal.	Tocando, moviéndose, procesando información a través de sensaciones corporales.
Espacial	Lectura de mapas, gráficos, dibujando, laberintos, crucigramas, imaginando cosas, visualizando.	Diseñar, dibujar, construir, crear, soñar despierto, mirar dibujos.	Trabajando con dibujos y colores, visualizando, usando su ojo mental, dibujando.

<sup>74</sup> Ibid

Musical	Cantar, reconocer sonidos, recordar melodías, ritmos.	Cantar, tararear, tocar un instrumento, escuchar música.	Ritmo, melodía, cantar, escuchando música y melodías.
Interpersonal	Entendiendo a la gente, liderando, organizando, comunicando, resolviendo conflictos, vendiendo.	Tener amigos, relacionarse con personas.	Compartiendo, comparando, relacionando, entrevistando, cooperando.
Intrapersonal	Entendiéndose a sí mismo, reconociendo sus sentimientos, sus puntos fuertes y sus debilidades, estableciendo objetivos.	Trabajar solo, reflexionar, seguir sus intereses.	Trabajando solo, haciendo proyectos a su propio ritmo, teniendo espacio, reflexionando.
Naturalista	Entendiendo la naturaleza, haciendo distinciones, identificando la flora y la fauna.	Participar en la naturaleza, hacer distinciones.	Trabajar en el medio natural, explorar los seres vivos, aprender acerca de plantas y temas relacionados con la naturaleza.

Como se observa en el cuadro, son varios los factores y elementos que se relacionan o hacen parte fundamental del proceso de aprendizaje de cada individuo; no solamente está el hecho de poseer la capacidad de captar y asimilar una serie de información, sino de procesarla, entenderla y compartirla con otros. Esto último tiene especial importancia al momento de trabajar con grupos; ya que, si bien son importantes los conocimientos varios tanto generales como específicos, también lo son, los referentes a la inteligencia intra e interpersonal (habilidades sociales), los cuales le permiten al individuo vivir en comunidad.

Las habilidades sociales son aquellas conductas que las personas emiten en situaciones interpersonales para obtener respuesta positiva de los demás. En la medida en que una persona se relaciona de forma adecuada con otros, recibe reforzamiento social positivo, lo cual, eleva la autoestima del individuo, elemento fundamental para el ajuste psicológico. En cambio, cuando las relaciones con otros están determinadas por la ansiedad, la inhibición o el reforzamiento negativo de los demás, la persona tiene un pobre concepto de sí misma.

A la hora de enfrentarse al mundo real, es más importante saber entablar relaciones adecuadas y descifrar las emociones propias que saber despejar ecuaciones de segundo grado. Las empresas lo saben bien y cuando contratan a alguien no piden sólo un buen currículum, además buscan un conjunto de características personales como son la capacidad de llevarse bien con los colegas, la capacidad de resolver conflictos, la capacidad de comunicarse, etc. El que se tenga o no esas cualidades o habilidades va a depender del grado de desarrollo de la inteligencia emocional.

Cuando se presenta un examen de poco sirve haber estudiado incansablemente y saber las respuestas si la persona permite que los nervios la dominen hasta el punto de no ser capaz de contestar las preguntas adecuadamente. Naturalmente tampoco es suficiente estar tranquilo, hay que saber las respuestas del examen y saber mantener la calma. Pero mientras que normalmente un alumno pasa mucho tiempo aprendiendo (y enseñando) las respuestas del examen no suele dedicarle ni un minuto a aprender (o enseñar) cómo controlar los nervios o cómo calmarlos.

El sistema educativo actual no es neutro, no le presta la misma atención a todos los estilos de aprendizaje, ni valora por igual todas las inteligencias o capacidades. Tan sólo, hasta hace unos años se le viene prestando atención a las habilidades sociales, no es tanto que no se le considere importante, es que su aprendizaje se da por supuesto.

El colegio no hace más que reflejar la visión de la sociedad en su conjunto. A nadie le extraña que un alumno tenga que hacer muchos ejercicios para aprender a resolver ecuaciones, sin embargo, no se plantea la necesidad de enseñarles cómo entablar y sostener una conversación, por ejemplo. Naturalmente, además, pocas personas saben cómo hacerlo. Esto, porque nunca se ha considerado como una tarea.

Lo que se está planteando ahora es que, de la misma manera que las personas practican y desarrollan la capacidad de escribir o la capacidad de hacer deporte, pueden desarrollar y practicar el conjunto de capacidades que le permitan relacionarse de manera adecuada con el mundo exterior y consigo mismo, es decir las Habilidades Sociales.

## **ESBOZO DE LA SITUACIÓN**

A partir de la labor desarrollada en el SENA, Centro Industrial Floridablanca, en la oficina de Bienestar al alumnado, se identificaron algunos elementos concernientes a la dinámica propia de cada grupo y actitudes presentes en los alumnos que acudían a Trabajo Social, tales como: falencias en las habilidades sociales, inmadurez social y comportamiento variables (inhibición, agresión, etc.), que les llevaban a no ser asertivos en sus relaciones intra e interpersonales y a entablar o manifestar relaciones que les generaban cargas emocionales negativas y tensiones, lo cual, trae consigo, dificultades en el desempeño académico, laboral y en la convivencia con el grupo. Frente a esta situación, las cinco acciones principales, que estipula el área de Bienestar para el alumnado, están dirigidas a la asesoría, orientación y desarrollo en diversas áreas, antes que a la promoción y prevención.

El abordaje realizado por Trabajo Social y Psicología, si bien fue acertado y oportuno, estuvo centrado en los lineamientos planteados por la Institución para esta área; lo cual, se manifestó en acciones que abordaban los síntomas o lo evidente en las situaciones específicas de cada grupo y estudiante, sin que se pudieran realizar actividades que generaran un mayor impacto, debido, también, al corto tiempo que representa una práctica y el carácter transitorio de los grupos.

## JUSTIFICACIÓN

Las relaciones sociales se aprenden y fortalecen mediante las interacciones de cada individuo con otros. En algunas ocasiones, estas experiencias no son las más adecuadas para un desarrollo óptimo de la personalidad y pueden brindar unas pautas que generan dificultades en la valoración personal y en la convivencia con otros, más aún si el individuo presenta carencias afectivas originadas en el ámbito familiar.

Debido a las costumbres propias y a la cultura pobre en cuanto al reconocimiento y respeto por sí mismo y por los demás, los individuos presentan baja asertividad en el establecimiento de sus relaciones y están rodeados por un ambiente de dificultades que les imposibilita aprovechar la diversidad de pensamientos y personalidades, como medio de crecimiento personal.

Los contextos sociales actuales no favorecen espacios ni tiempos para una interacción de calidad, por ello, las instituciones de educación están llamadas a asumir a través del favorecimiento de la formación integral, la enseñanza y el fortalecimiento de facultades que no se adquieren en los procesos naturales. En este aspecto, el SENA, debe reconocer la diversidad del alumno-trabajador como un hecho y entender que todos ellos tienen unas capacidades que desarrollar. Correspondiéndole a cada Centro, orientar a todos y cada uno de sus miembros a descubrir, potenciar y desarrollar dichas capacidades. En este sentido, debe convertirse para el Centro Industrial de Floridablanca una prioridad educativa, el desarrollo y fomento de actitudes positivas en lo referente a la relaciones intra e interpersonales; ya que en su interior algunos integrantes de los diferentes programas presentan una dinámica disfuncional y bajo nivel de autoestima. Los alumnos-trabajadores que prepara la Institución y que presentan este tipo de falencias, entraran en el mercado laboral con graves carencias en habilidades

sociales, lo cual es un síntoma alarmante de fracaso laboral, debido a que los roces, discusiones y hasta peleas que no sean abordadas o asumidas adecuadamente, pueden afectar el entorno laboral y conducir a que sean despedidos o sancionados.

Teniendo en cuenta lo anterior y el hecho de que los problemas y dificultades ya mencionados tienen su origen en falta de habilidades sociales, es necesario que el aprendizaje se base en la potenciación y fortalecimiento de las mismas, antes que en el de una profesión u oficio. Frente a esto Trabajo Social, al interior de Bienestar al Alumnado, está llamado a desarrollar procesos de orientación a nivel individual y grupal en el área familiar, social y educativa, que conlleven a que los alumnos-trabajadores reconozcan sus particularidades y las de sus compañeros y a partir de las diferencias empiecen a construir comunidad.

## **OBJETIVO GENERAL**

Potenciar y fortalecer las habilidades sociales como herramienta o medio para el establecimiento adecuado de relaciones intra e interpersonales, a nivel individual y grupal, mediante el desarrollo de talleres, conversatorios, actividades prácticas y experiencias de vida, que conlleven a que el alumno-trabajador del SENA, Centro Industrial Floridablanca, entable relaciones de calidad y logre su objetivo de prepararse y formarse integralmente

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Capacitar a los instructores del SENA-Floridablanca, en el tema de las habilidades sociales, su significado, importancia y utilización, para que puedan replicarlos en su vida personal, en el ambiente de trabajo y en el aula de clases.
- Reflexionar con los alumnos-trabajadores sobre los elementos conductuales que componen el manejo efectivo de situaciones diversas, llevándolos a identificar el grado de asertividad en dichas habilidades.
- Institucionalizar en el Centro Floridablanca, la Semana de Habilidades Sociales, como espacio para que los alumnos del mismo, representen, resalten y fortalezcan los diferentes elementos conductuales que conllevan a que se establezcan relaciones inter e intrapersonales adecuadas.
- Desarrollar procesos de orientación y seguimiento a nivel individual y grupal en el área de las habilidades sociales, aplicadas al ámbito personal, familiar, social y educativo, con los alumnos-trabajadores del Centro Industrial de Floridablanca.

## **COMPONENTES**

La propuesta comprende cinco momentos, los cuales, se desarrollaran durante los períodos lectivos de la institución y a partir de la conformación misma de cada uno de los grupos:

- I. Elaboración de una cartilla sobre habilidades sociales.
- II. Capacitación de instructores en habilidades sociales.
- III. Fortalecimiento de habilidades sociales en los diferentes grupos de la institución, mediante el desarrollo semanal de sesiones de trabajo y entrenamiento en las mismas. (Evaluación de habilidades sociales individuales: antes, durante y después del trabajo de capacitación y reforzamiento de estas a través de la utilización de una cartilla de habilidades sociales).
- IV. Institucionalización de la Semana de promoción y reforzamiento de las Habilidades Sociales con los diferentes grupos de la Institución.
- V. Desarrollo de un proceso de orientación y asesoría en el área de las habilidades sociales.

## **METODOLOGÍA**

- Capacitación personal (practicante de Trabajo Social) en lo referente a orientación individual (autodirectiva), trabajo con grupos (jóvenes y adultos), inteligencias múltiples, inteligencia emocional y habilidades sociales.
- Autoanálisis y acompañamiento constante (por parte de un profesional en el área, quien puede ser la directora) en la parte emocional, para evitar que se presenten dificultades en el momento de abordar diferentes situaciones que pudieran presentar los alumnos, y de esa forma, realizar un trabajo más objetivo, centrado y eficaz.

- Concretar con la Dirección del Centro, los espacios y momentos para trabajar en la capacitación de los instructores, así como la inclusión del espacio de las sesiones de trabajo y entrenamiento en habilidades sociales en la jornada de estudio de los alumnos-trabajadores.
- Preparación y realización de las sesiones semanales sobre habilidades sociales (charla, taller, entrenamiento/refuerzo y evaluación).
- Preparación del trabajo interdisciplinario (Trabajo Social - Psicología)
- Todas estas actividades, así como la orientación profesional y laboral, se llevarán a cabo en grupo, mediante sesiones educativas, pero también, habrá un seguimiento individual y orientación de los alumnos que soliciten el servicio.
- El material base de la capacitación y de las diferentes acciones será la cartilla sobre Habilidades Sociales, elaborada para tal fin.

## DESARROLLO DEL PROCESO

I. Elaboración de una cartilla sobre habilidades sociales: Todo está en ti y en mí.

Objetivos:

- Crear una herramienta didáctica, que sirva de apoyo y reforzamiento a las sesiones desarrolladas con los alumnos-trabajadores en habilidades sociales.
- Desarrollar en el alumno, las capacidades que le permitirán tomar iniciativas y establecer relaciones asertivas.
- Potenciar las habilidades necesarias para interactuar, relacionarse y participar activa y adecuadamente de forma individual y en grupo.

Es importante recordar que la formación en habilidades sociales y de vida no se lleva a cabo a través de clases en el sentido tradicional, ni debe entenderse como la aplicación mecánica de una serie de técnicas aisladas, sino debe apoyarse en elementos, tales como; talleres, juegos, actividades al aire libre, herramientas didácticas, etc., que posibiliten, refuercen y sirvan de apoyo a este proceso. Con estos propósitos, se ha ideado la creación y elaboración de una cartilla.

La cartilla de Habilidades Sociales: Todo está en ti y en mí, contiene seis unidades destinadas a trabajar y evaluar cada una un grupo de las mismas.

Contenido:

En la cartilla aparecen seis grupos de habilidades sociales, cada uno de ellos viene acompañado de ejercicios prácticos de reforzamiento de las mismas. Al final de una unidad, aparece una evaluación, que permite determinar la asimilación y avance de los alumnos en esta área. (ver anexo)

Las unidades y los objetivos de la cartilla aparecen distribuidos de siguiente manera.

		Objetivo
<p><i>GRUPO I:</i></p> <p><i>Primeras habilidades sociales</i></p>	1. Escuchar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sensibilizar a los alumnos-trabajadores del Sena Floridablanca sobre las habilidades básicas y avanzadas necesarias para establecer relaciones socialmente deseables.</li> <li>- Dar a conocer a los alumnos trabajadores técnicas básicas de comunicación eficaz.</li> </ul>
	2. Iniciar una conversación.	
	3. Mantener una conversación.	
	4. Formular una pregunta.	
	5. Dar las gracias	
	6. Presentarse.	
	7. Presentar a otras personas	
	8. Hacer un cumplido.	
<p><i>GRUPO II.</i></p> <p><i>Habilidades sociales avanzadas</i></p>	9. Pedir ayuda.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mejorar el manejo de las situaciones interpersonales dentro y fuera de la Institución.</li> </ul>
	10. Participar.	
	11. Dar instrucciones.	
	12. Seguir instrucciones.	
	13. Disculparse.	
	14. Convencer a los demás.	
<p><i>GRUPO III</i></p> <p><i>Habilidades relacionadas con los sentimientos</i></p>	15. Conocer los propios sentimientos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Llevar a que los integrantes del Centro Floridablanca, transmitan a otros sus posturas, opiniones, creencias o sentimiento de manera eficaz y sin sentirse incomodo.</li> </ul>
	16. Expresar los sentimientos.	
	17. Comprender los sentimientos de los demás.	
	18. Enfrentarse con el enfado del otro.	
	19. Expresar afecto.	
	20. Resolver el miedo.	
	21. Auto-recompensarse.	
<p><i>GRUPO IV.</i></p> <p><i>Habilidades alternativas a la agresión</i></p>	22. Pedir permiso.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Propiciar situaciones en las que el alumno-trabajador pueda utilizar las relaciones sociales recién adquiridas.</li> <li>- Realizar ensayos conductuales o prácticas dentro de las sesiones (videos, dramatizaciones, role-play o ejemplos), que refuercen lo aprendido teóricamente.</li> </ul>
	23. Compartir algo.	
	24. Ayudar a los demás.	
	25. Negociar.	
	26. Emplear el autocontrol.	
	27. Defender los propios derechos.	
	28. Responder a las bromas.	
	29. Evitar los problemas con los demás.	
	30. No entrar en peleas.	

<p style="text-align: center;"><i>GRUPO V.</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Habilidades para hacer frente al estrés</i></p>	31. Formular una queja.	<p>- Instruir al alumno trabajador en la utilización de habilidades sociales que conlleven a disminuir o minimizar las situaciones cotidianas que le generen estrés.</p>
	32. Responder a una queja.	
	33. Demostrar deportividad después del juego.	
	34. Resolver la vergüenza.	
	35. Arreglárselas cuando le dejan de lado.	
	36. Defender a un amigo.	
	37. Responder a la persuasión.	
	38. Responder al fracaso.	
	39. Enfrentarse a los mensajes contradictorios.	
	40. Responder a una acusación.	
	41. Prepararse para una conversación difícil.	
	42. Hacer frente a las presiones de grupo.	
	<p style="text-align: center;"><i>GRUPO VI.</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Habilidades de planificación</i></p>	
44. Discernir sobre la causa de un problema.		
45. Establecer un objetivo.		
47. Recoger información.		
48. Resolver los problemas según su importancia.		
49. Tomar una decisión.		
50. Concentrarse en una tarea.		

## II. Capacitación de los instructores del SENA-Floridablanca,

Es necesario que el trabajo de la potenciación de habilidades sociales se inicie con los instructores, ya que son parte fundamental del funcionamiento y la dinámica de cada uno de los programas, y comparten diariamente diversas situaciones con los alumnos; es decir, tienen relación directa y continua con ellos y serán quienes refuercen y favorezcan determinadas conductas al interior de la institución.

Objetivo: Capacitar a los instructores de los diferentes programas, en el tema de las habilidades sociales, su significado, importancia y utilización, para que puedan replicarlas posteriormente, en su vida personal, en el ambiente de trabajo y en el aula de clases.

### **Esta capacitación girará en torno a cuatro temáticas:**

- a. Habilidades sociales y su aplicabilidad en el ámbito educativo
- b. Conocimiento de sí mismo y de los otros
- c. Comunicación y aprendizaje en el afrontamiento de situaciones sociales y
- d. Resolución de conflictos y toma de decisiones.

El desarrollo de cada una de ellas tendrá una duración de dos horas semanales. Para ello se aprovechara el espacio de los martes en la tarde; el cual, ha sido previsto por los empleados y la institución para reuniones informativas y capacitación. Esto se empezará a realizar a partir de la segunda semana del mes de junio

III. Sesiones semanales de trabajo y entrenamiento en habilidades sociales con los diferentes grupos de la institución:

Objetivo: Brindar a los alumnos-trabajadores un espacio de información, reflexión y trabajo en el área de las habilidades sociales, para que puedan adquirir y fortalecer actitudes que les permitan el establecimiento de relaciones inter e intrapersonales asertivas.

Antes de iniciar el trabajo con los alumnos, se requiere hacer un sondeo entre ellos, sobre qué tan hábiles socialmente son y así, poder determinar que elementos conductuales requieren ser potencializados y fortalecidos. Esto se hará interdisciplinariamente (Trabajo Social y Psicología), a través de la aplicación

e interpretación de un test (Inventario de Habilidades Sociales). A partir de ello y del trabajo realizado se valorará quincenalmente, es decir, cada dos sesiones (15 días) lo visto con los alumnos-trabajadores, mediante la presentación de la evaluación que aparece al final de cada unidad en la cartilla de Habilidades Sociales y se llevarán registros tanto de observación del Trabajador Social, del Psicólogo y del instructor, como personales de los alumnos, referentes a las situaciones en las que ellos hayan puesto en práctica las mismas. Esto permitirá ver el avance y progreso que cada alumno-trabajador tenga en este tema. Si el alumno no presenta un progreso significativo se le hace un refuerzo; si éste no arroja resultados positivos, se empezará a trabajar con él individualmente, si este así lo desea.

Una vez terminadas todas las sesiones, se aplicará nuevamente de manera interdisciplinaria a los alumnos, el Inventario de Habilidades Sociales (HAMILTON), y se comparará con el presentado por ellos inicialmente. De allí, se podrá observar si hubo o no algún cambio o mejoría en esta área. Estos resultados se presentarán en un informe a la Jefatura de Centro.

IV. Institucionalización de la Semana de promoción y reforzamiento de las Habilidades Sociales con los diferentes grupos de la Institución.

Objetivo: Promocionar al interior de la institución y a través de los grupos de alumnos-trabajadores, de forma lúdica, gráfica y creativa, las diferentes habilidades sociales, que conllevan a que el alumno las interiorice y se apropie desarrollando y expresando efectivamente las relaciones inter e intrapersonales.

Como parte del objetivo de la Institución de brindar una formación integral a sus alumnos, es conveniente promover masivamente actividades dirigidas o tendientes a fortalecer aquellos elementos esenciales que hacen parte del proceso educativo del alumno.

## Metodología

A cada uno de los grupos de la institución, se le asignará según su labor y dinámica un conjunto de habilidades, el cual se recreara de forma lúdica y gráfica un día estipulado de la semana. Estas habilidades específicas deberán ser mostradas por los alumnos al resto de compañeros diariamente, a través de la forma y el medio que según ellos sea más interesante, llamativo y apropiado. Paralelo a esto, el primer día hábil de la semana siguiente a la culminación de esta actividad, se convocara a todos los miembros de la institución, a que se hagan partícipes de la actividad de cierre y conclusión de la semana de habilidades sociales; en ella se mostraran actos relacionados que promuevan y exalten las habilidades sociales.

### V. Proceso de orientación y asesoría:

Objetivo: Llevar a que el alumno trabajador, a través de la orientación desde el enfoque autodirectivo (centrado en la persona, derivado de la teoría psicológica general de la conducta humana, es decir, de la fenomenología. Esta teoría abarca todo el campo de la conducta y de las relaciones humanas)<sup>75</sup>, identifique por sí mismo fortalezas y debilidades en lo que respecta a sus Habilidades Sociales, potenciando aquellas conductas que le permiten ser asertivo en sus relaciones inter e intrapersonales.

Esta labor se realizará de la siguiente manera:

- Promoción de los servicios de Trabajo Social
- Se oye la situación por la cual esta solicitando el servicio el alumno-trabajador
- Se aclara si es o no Trabajo Social el adecuado para abordar la problemática presentada

---

<sup>75</sup> PATTERSON, C.H. Orientación autodirectiva y psicoterapia. Teoría y práctica. Editorial F. Trillas, S. A. México. 1970. Pág. 37.

- Se favorece la catarsis
- Se llena la ficha social
- Se le pide que llene el cuestionario de habilidades sociales
- Se traza una línea de trabajo a desarrollar y se pautan compromisos y metas frente a la misma.
- Se realizara el proceso de orientación en habilidades sociales
- Se realizan ejercicios individuales de reforzamiento (conversaciones estructuradas y no estructuradas, ejemplo de situaciones, role-play, autoregistros de interacciones sociales)
- Según los resultados de lo anterior se sugiere, o no, que asista a alguna(s) de las actividades grupales para el entrenamiento de las mismas.
- Se establecen compromisos cotidianos para reforzar lo visto ese día y se le pide que llene o lleve un registro de determinadas actividades y comportamientos.
- Se realiza la retroalimentación de la misma
- Autoevaluación del alumno.

## CRONOGRAMA 2004-2005

TIEMPO ACTIVIDAD	JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE					
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Investigación y estudio Sobre Habilidades Sociales	[Dark Red]																													
Revisión y terminación de la cartilla de H. S.	[Brown]																													
Reuniones interdisciplinarias (Trabajo Social y Psicología)	[Purple]																													
Capacitación de instructores			[Orange]		[Orange]																									
Aplicación inicial del Inventario de HAMILTON*					[Orange]																									
Interpretación del Inventario Y análisis de los resultados*					[Yellow]																									
Sesiones de trabajo con cada uno de los grupos*							[Yellow]																							
Aplicación final del Inventario de HAMILTON*																							[Light Yellow]							
Interpretación del Inventario final, análisis de los resultados y presentación de informes*																							[Light Green]							
Evaluación del trabajo de H. S.			[Light Blue]		[Light Blue]		[Light Blue]		[Light Blue]		[Light Blue]		[Light Blue]		[Light Blue]		[Light Blue]		[Light Blue]											
Institucionalización de la Semana de promoción y reforzamiento de las Habilidades Sociales*													[Cyan]																	
Desarrollo de un proceso de orientación y asesoría en el área de las habilidades sociales.			[Blue]																											

\*El tiempo de desarrollo de cada una de estas actividades, está sujeto a la fecha de inicio y el tiempo de duración de cada uno de los programas.

## PRESUPUESTO

RECURSO	UNIDAD	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	TOTAL
<b>HUMANOS</b>				
Estudiante En Practica De Trabajo Social	Personal	1	-	-
Psicólogo En Práctica	Personal	1	-	-
Instructor Del Programa	Por Cada Programa	1	-	-
<b>FÍSICOS</b>				
Oficina Para Atención*, **	-	2	-	-
Salones Para Reuniones**	-	1	-	-
<b>TÉCNICOS</b>				
Equipo De Computo**	Unitaria	1	-	-
Impresora**	Unitaria	1	-	-
Video Beam**	Unitaria	1	-	-
Televisor**	Unitaria	1	-	-
V.H.S.**	Unitaria	1	-	-
<b>MATERIALES</b>				
Marcadores Permanentes	Docena	3	\$8000	\$24000
Expógrafos	Docena	1	\$10000	\$10000
Hojas Carta Y Oficio	Resma	2	\$10000	\$10000
Papel Bond O Periódico Por Pliegos	Unitaria	150	\$100	\$15000
Pintura De Colores (Vinilo)	Galón	4	\$15000	\$60000
Clips	Caja	1	\$3000	\$3000
Alfileres	Caja	1	\$2000	\$2000
Tijeras	Docena	3	\$6000	\$18000
Colbón	Galón	1	\$15000	\$15000
Cinta Ancha	Rollo	5	\$3000	\$15000
Fotocopias	Unitaria	200	\$50	\$10000
Cartilla (Duplicados)	Unitaria	350	\$800	\$280000
Premios para Semana de H. Sociales	Unitaria	10	\$10.000	\$100000
Total			\$ 562.000	

\*Espacio de trabajo: Se requiere la adecuación de las instalaciones de la oficina de Bienestar al alumnado, para poder llevar a cabo adecuadamente, lo relacionado con la atención, asesoría y orientación de los alumnos-trabajadores, que soliciten el servicio.

\*\* Estos elementos o recursos son aportados por la institución, ya que hacen parte de su estructura o inventario.

## CONCLUSIONES

- La ausencia de pruebas psicotécnicas, que permitan conocer el perfil de los estudiantes trabajadores, para poder realizar así, una mejor selección del personal estudiantil acorde con el programa al cual se desea ingresar, lleva a que se reciban alumnos que no poseen las capacidades o habilidades para trabajar en grupo, para desarrollar instrucciones, para compartir con sus semejantes y para llevar a feliz termino la labor para la cual se está preparando.
- La forma como se realiza el proceso de inducción a los nuevos estudiantes se limita a ubicarlos espacialmente y ambientarlos en la parte normativa del Centro (Institución) y no hace énfasis en los otros servicios que presta la institución, sobre todo, los psicosociales. Esto lleva a que el alumno-trabajador desconozca las herramientas que le ofrece el SENA y que le pueden ser útiles en determinado momento.
- La orientación es una herramienta fundamental en el proceso de atención de alumnos-trabajadores por cuanto clarificara situaciones, brindar apoyo y presentar alternativas para el manejo de problemáticas específicas.
- El trabajo realizado al interior de la institución fue bastante enriquecedor, tanto en el aspecto personal como en el profesional, ya que aportó elementos únicos y propios de la interacción con estudiantes de diferentes edades y de estratos medio y bajo.
- La mayoría de los recursos asignados a la Institución, se destinan a funcionamiento, quedando sólo un residuo marginal para invertir en la calidad y mejoramiento de las condiciones psicosociales, lúdicas y de bienestar a que tienen derecho los alumnos-trabajadores.

- El Departamento de Bienestar cuenta con un presupuesto, el cual es distribuido principalmente en actividades masivas de tipo recreativo y de esparcimiento, sin tener en cuenta lo prioritario de aquellas que están enfocadas a la atención psicosocial, tanto individual como grupal de los alumnos-trabajadores y a la prevención integral de la salud mental y física.
- La institución, no cuenta con folletos o paquetes promocionales, acerca de cada uno de los programas que ofrece, lo cual no facilita que los interesados en ingresar a ellos, tengan claridad respecto al contenido, duración y proyección del mismo antes de matricularse, pudiéndose presentar inconformidades en el transcurso del programa, ya que pueden sentir que este no cumple con sus expectativas.

## RECOMENDACIONES

- Es necesario trabajar con los alumnos del Centro Industrial temas que favorezcan su desarrollo integral, como individuos y como estudiantes, ya que en su mayoría presentan dificultades en las relaciones intra e interpersonales, para lo cual se requiere analizar las dinámicas propias que presenta cada grupo en su interior.
- Es indispensable trabajar relaciones interpersonales y habilidades sociales con los Instructores, para mejorar el ambiente laboral, ya que algunos de ellos presentan relaciones inadecuadas con sus compañeros.
- Se requiere que el Departamento de Bienestar al Alumnado de este Centro, cuente con personal (Trabajo Social y Psicología) de planta que atienda y posibilite la realización de procesos continuos que brinden mejores espacios al estudiante al interior de la Institución.
- Es necesario realizar un estudio más extenso sobre la población con discapacidades o con condiciones especiales (físicas-mentales) al interior de la institución, para no desligarlos de los procesos a desarrollar y efectuar un abordaje de estos alumnos más pertinente y eficaz.
- Es preciso que desde los instructores mismos, se tenga en cuenta las condiciones particulares y específicas de algunos estudiantes, para que al interior del grupo o aula se les integre adecuadamente.
- Es indispensable utilizar los espacios de 7:00 a 8:00 a.m. y/o del medio día, para brindar atención a los alumnos-trabajadores, ya que, en estos horarios los estudiantes tienen una mayor disponibilidad de tiempo para acercarse a

Bienestar o participar en algún tipo de actividades, de lo contrario, se tiene que solicitar y planear el permiso al Instructor para hacerlo, lo cual retrasa u obstaculiza el trabajo.

- Se deben analizar las dinámicas propias que presenta cada grupo y las situaciones particulares que se dan al interior de la Institución, para poder realizar un abordaje efectivo.
- Bienestar debe contar con apoyo económico real y oportuno, que le permita desarrollar diversas actividades que requieren de presupuesto.
- Establecer relaciones adecuadas y armónicas al interior de la institución, que le faciliten el apoyo y el acompañamiento de los diferentes miembros de la Comunidad SENA., principalmente lo relacionado con la labor interdisciplinaria.

Es importante que el estudiante en práctica de Trabajo Social, paralelo al desarrollo de su proceso siga teniendo acompañamiento y orientación en la parte personal, ya que se puede ver afectado de alguna manera frente al abordaje de las problemáticas que presentan quienes acuden a él, identificándose con ellos o .siendo parcial a la hora de desarrollar procesos.

## BIBLIOGRAFÍA

ACEVEDO DE ROMERO, Emilia y otros. Pico-orientación y asesoría. Técnicas. Universidad de Pamplona. Biblioteca Universitaria. Empresa de publicaciones de Boyacá. Colombia. 1975.

ANDER-EGG, Ezequiel. Metodología y Practica del Desarrollo de la Comunidad,

ASOCIACIÓN AMERICANA DE PSICOLOGIA. División del Comité de Psicología, Comisión de Definición. Consejería de psicología como una especialidad. Psicólogo Americano, 1956, pág. 282

BANY A., Mary. La dinámica de grupo en la educación. La conducta colectiva en las clases de primera y segunda enseñanza. Aguilar S.A. de Ediciones. Madrid, España. 1970.

CARTA DE OTAWA

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley 60.

----- Ley 115 de 1994. Ley General de Educación.

GARCIA HOZ. V., Educación personalizada.

GORDILLO. María Victoria. La orientación en el proceso educativo. Ediciones Universidad de Navarra, S. A. Pamplona, España, 1979.

GRUPO DE ETICA Y DESARROLLO HUMANO. Guía de Bienestar para el Alumno-trabajador. Publicaciones SENA. Santa Fe de Bogotá. 1999.

KELLY Jeffrey. Entrenamiento en habilidades sociales. Editorial Desclée de Brouwer. Bilbao, España 1992.

MINTRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, SENA. Manual para la evaluación de los aprendizajes del alumno en el proceso de formación profesional integral. Septiembre de 1998.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN. La educación para el Santander que queremos. Plan Decenal de Educación 1997-2006. Editorial ASED Ltda.. Bucaramanga, Colombia. 1998.

ORTIZ, Milton. Selección de apuntes. Metodología de Trabajo Social Comunitario. UIS

PASTOR MALLOL, Estanislao. La Tutoría en secundaria. Ediciones CEAC. Barcelona, España, 1995.

PATTERSON CH. Orientación autodirectiva y psicoterapia. Teoría y práctica. Editorial F. Trillas. México, 1970.

POWEL, Bárbara. Las relaciones personales. Clave de salud. Editorial Urano.

PROINAPSA UIS, Desarrollo de la Lactancia Materna, Bucaramanga. 1995

REPUBLICA DE COLOMBIA. Constitución Política Nacional De 1991. Colombia.

----- Plan Decenal de Educación. Colombia.

SENA, Dirección General. Estatuto de formación profesional integral del SENA. Santafé de Bogotá. 20 de marzo de 1997.

SENA. Formación profesional. Hacer y pensar. Subdirección Técnico Pedagógica División de Formación. Bogota. 1986.

----- Ley 119 de 1994. El nuevo SENA, Ley de estructuramiento. 1 de febrero de 1994.

----- Manual de convivencia SENA. Publicaciones SENA. Dirección General, noviembre de 1995.

----- SENA 45 años. Santa Fe de Bogotá. 2002

----- Unidad Técnica. Normas. Sección publicaciones SENA. Bogota, Colombia. 1986.

----- Unidad Técnica. Normas. Guía para análisis y adopción. Sección publicaciones SENA. Bogota, Colombia. 1986.

TORRES, Carlos E. Grupos, teorías y experiencias académicas. Bucaramanga, Pág. 11

Páginas de Internet:

[w.w.w.sena.edu.co](http://w.w.w.sena.edu.co)

[w.w.w.elsicologoenlared.com](http://w.w.w.elsicologoenlared.com)

[w.w.w.mineduacion.org.gov](http://w.w.w.mineduacion.org.gov)

[w.w.w.lahora.com.ec/judicial/20261099/paginas/judi4.htm](http://w.w.w.lahora.com.ec/judicial/20261099/paginas/judi4.htm)