

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Especialización en Educación Cultura y Política

Escuela de Ciencias de la Educación – ECEDU



Proyecto de Grado.

Prototipo de Capacitación de la Armada Nacional de Colombia Para la Integración de
Comunidades y su Interacción en el Posconflicto Colombiano.

Wilson Hernán Moreno Nieto.

Código: 1121829407

Asesor

Dr. Carlos Enrique Daza Medina

Santa Fe De Bogotá, Diciembre De 2018

RAE

Resumen Analítico del Escrito
<p>Título:</p> <p>Prototipo de capacitación de la Armada Nacional de Colombia para la integración de comunidades y su interacción en el posconflicto colombiano.</p>
<p>Modalidad de Trabajo: Proyecto aplicado.</p>
<p>Línea de Investigación:</p> <p>Educación y desarrollo humano. Y sub línea cultura y educación para el desarrollo humano.</p>
<p>Autor: Wilson Hernán Moreno Nieto.</p>
<p>Institución: Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD.</p>
<p>Fecha: Diciembre de 2018.</p>
<p>Palabras Clave</p> <p>Posconflicto, Conflicto, Conocimiento, Sociedad, Derechos, Víctimas, Participación, Paz, Comunidad, interacción, integridad, roles.</p>
<p>Descripción</p> <p>Colombia en la actualidad hace frente a un momento histórico desde su existencia, desde hace más de cincuenta años la república de Colombia ha llevado consigo el martirio de un conflicto interno que según el gobierno apoyado en la Unidad de Atención y Reparación Integral a las Víctimas del Conflicto Armado, el registro cuenta con más de 6,8 millones de víctimas (AMAT, 2014). Esta es una cifra bastante extensa y a la vez es una cifra referente para imaginar el daño, el sufrimiento y cada uno de los dolores que tenido que han tenido que vivir los ciudadanos colombianos. El panorama expuesto anteriormente sensibiliza al gobierno en general a tomar un nuevo rumbo, trayectoria que debe trazarse bajo directrices de tranquilidad y procurar por abarcar una paz de orden nacional y con justicia social, este acuerdo de paz que desde siempre ha sido anhelada por los colombianos y que es el momento coyuntural para hacerla palpable, lo anterior muestra el interés de muchos colombianos por construir una nación más próspera de tranquilidad y de justicia social. Ahora bien, son muchas las personas que desde diferentes ámbitos han sufrido los estragos de la guerra. Si indagamos los factores que han llevado a la confrontación armada se remonta al año de 1964 como el</p>

inicio oficial del conflicto sin embargo *“se puede decir que los conflictos colombianos pueden rastrearse hasta la época de la Conquista, es remontarse demasiado atrás en el tiempo. Pero sí es relevante saber que **en el siglo XIX y hasta los primeros años del XX hubo unos niveles muy intensos de violencia fratricida** que marcaron el futuro de Colombia, con decenas de miles de muertos.* Como lo emite la cadena de noticias BBC Mundo, y con respecto al origen de la FARC EP continua diciendo: *“Sus orígenes son los de un **grupo de autodefensa** integrado por campesinos de tendencia liberal desplazados durante el período de La Violencia, que más tarde adoptaron la ideología comunista”* (Cosoy, 2016).

Por otro lado, tenemos las fuerzas militares de Colombia, las cuales por orden constitucional en el artículo 217 dicta que *“tendrán como finalidad primordial la defensa de la soberanía, la independencia, la integridad del territorio nacional y del orden constitucional”* (constituyente, asamblea nacional;, 1991) Mientras que la policía nacional en el artículo 218 *“La Policía Nacional es un cuerpo armado permanente de naturaleza civil, a cargo de la Nación, cuyo fin primordial es el mantenimiento de las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos y libertades públicas, y para asegurar que los habitantes de Colombia convivan en paz”* (constituyente, asamblea nacional;, 1991).

Ahora bien estas instituciones de carácter público al servicio del estado están totalmente comprometidas en el tema de la paz y el posconflicto, sin olvidar que son el brazo armado de la nación y por ende son protagonistas en el conflicto, siendo así, ¿cómo están contribuyendo al desarrollo del posconflicto?

Con el transcurrir del tiempo y del desarrollo del conflicto se establece un nuevo orden nacional donde se realice una paz estable, duradera y con una nueva ideología política en la inclusión social, bandera política de las FARC EP.

Firmado el nuevo acuerdo nacional de la paz surge la pregunta ¿la ciudadanía en general está formada en valores básicos para la convivencia y la aceptación de buscar un cambio cultural positivo para la sociedad y por ende apoyarse en la nueva oportunidad que se presenta en el país con el posconflicto para la reconstrucción del tejido social y la buena convivencia en comunidad?

Bajo este precepto se toma la decisión de aportar al posconflicto efectuando el presente proyecto aplicado basándose en la Línea de investigación de Filosofía y educación. Y una

Sub – línea de investigación de Pensamiento crítico argumentativo del conocimiento, ideando un prototipo de capacitación de la armada nacional de Colombia para la integración de comunidades y su interacción en el posconflicto colombiano.

Educación y desarrollo humano

Es coherente con las siguientes líneas de investigación del programa que tienen que ver con el desarrollo de competencias: Lenguaje, competencias comunicativas y didáctica; Formación ética, valores y democracia; Nuevas tecnologías de la comunicación aplicadas a la educación, y Educación superior. También, y acorde con temáticas enfocadas en el desarrollo humano, como: Formación docente, Redes sociales, Cambio cultural, Instituciones y educación incluyendo también Currículo y formación política.

Generar nuevo conocimiento sobre las formas en que las prácticas educativas posibilitan el desarrollo humano, sistematizar estas prácticas, las representaciones sociales y las problemáticas y su solución, son de vital importancia para una universidad y para una escuela de educación. Las temáticas contempladas por esta línea, se convierten en objetos de conocimiento que se requieren para seguir avanzando en la comprensión del fenómeno social de la educación.

Fuentes

En el presente proyecto aplicado se tomaron como base 23 referencias bibliográficas, de las cuales se realiza las más empleadas así:

- Alzate, R. (2007). teoría del conflicto. *teoría del conflicto*. España.
- González, M., & Tarragó, C. (2008). Capacitación para el cambio. *Scielo*.
- Mockus, A. (Marzo de 2002). convivencia como armonización de ley, moral y cultura. *LA EDUCACION PARA APRENDER A VIVIR JUNTOS*. Santafe de Bogotá.

Contenido

La cultura de Colombia ha sido marcada en la historia por la guerra y la falta de convivencia entre los mismo colombianos, Colombia en la actualidad hace frente a un momento histórico desde su existencia y es el proceso de paz que se ha firmado con el grupo insurgente FARC, es la oportunidad perfecta para la integración de los agentes del conflicto

armado buscando un progreso social, no solo de los integrantes del conflicto, también es necesario la participación de todos los ciudadanos en las en la construcción de un nuevo orden social, donde este marcado por el cambio social, los valores, la cultura ciudadana, la identidad social y la acción colectiva, en busca de un interés común, olvidar el conflicto, que según el gobierno apoyado en la Unidad de Atención y Reparación Integral a las Víctimas del Conflicto Armado El registro cuenta con más de 6,8 millones de víctimas (AMAT, 2014), Esta es una cifra bastante extensa y a la vez es una cifra referente para imaginar el sufrimiento y cada uno de los dolores que tenido que han tenido que vivir los ciudadanos colombianos.

Metodología: investigación cualitativa.

Conclusiones

El documento establece un proyecto aplicado del prototipo de capacitación de la Armada Nacional de Colombia para la integración de comunidades y su interacción en el posconflicto colombiano

Recomendaciones

El presente es un documento, donde se propone un prototipo de capacitación de la Armada Nacional de Colombia para la integración de comunidades y su interacción en el posconflicto colombiano, en pro de fortalecer el posconflicto e integrar a la población civil con los actores del conflicto, en este proyecto la Armada Nacional de Colombia, cabe resaltar que es netamente de carácter social.

Referencias Bibliográfica

- Alzate, R. (2007). teoría del conflicto. *teoría del conflicto*. España.
- González, M., & Tarragó, C. (2008). Capacitación para el cambio. *Scielo*.
- Mockus, A. (Marzo de 2002). convivencia como armonización de ley, moral y cultura. *LA EDUCACION PARA APRENDER A VIVIR JUNTOS*. Santafe de Bogotá.

TABLA DE CONTENIDO.

RAE.....	II
TABLA DE CONTENIDO.....	VI
ÍNDICE DE TABLAS.	VIII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	IX
INTRODUCCIÓN.	1
1. JUSTIFICACIÓN.	2
2. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA.....	3
2.1 Objetivo general.....	3
2.2 Objetivos específicos.....	4
3. MARCO TEÓRICO.....	4
3.1 Cronología del conflicto.	6
3.2 La convivencia pacífica.	9
3.3 la capacitación para la convivencia.	14
4. ASPECTOS METODOLÓGICOS PARA DESARROLLAR EL PLAN DE ACCIÓN DE TRANSFERENCIA.....	24
Enfoque de investigación.....	25
Tipo de investigación.....	25
Técnicas de aplicación.....	25
4.1 Etapa de diagnóstico.	25

4.1.1 Población o universo.....	26
4.1.2 Muestra.....	26
4.1.3. Características de los participantes.	26
4.1.4. Método de trabajo.	27
4.2 Detección de la necesidad y diagnóstico.	28
4.2.1 Diagnóstico.	32
4.3 Planes y programas de ejecución.....	33
4.3.1 Etapa de Diseño.....	33
4.3.2. La capacitación se estructura de la siguiente forma:	34
4.4 Ejecución de la capacitación.....	40
4.4.1 Etapa de realización.....	40
4.5 Evaluación de los resultados.....	40
4.5.1 Etapas de evaluación del proceso de capacitación.	41
4.5.1.1 Criterio 1. Evaluación de Reacción.	41
4.5.1.2 Criterio 2. Aprendizaje.	43
4.5.1.3 Criterio 3. Transferencia y uso del conocimiento.....	46
4.5.1.4 Criterio 4. Resultados.	48
5. DISCUSIÓN.	50
6. CONCLUSIONES.	51
7. RECOMENDACIONES.....	52

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	53
9. ANEXOS.....	55
Anexo 1. Formato A-1V1.....	55
Anexo 2. Formato A-2V1.....	56
Anexo 3. Formato A-4V1.....	58
Anexo 4. Formato A-3V1.....	60
Anexo 5. Formato Consentimiento informado.....	61

ÍNDICE DE TABLAS.

Tabla 1 Fases de la capacitación.....	13
Tabla 2 Características de los valores.....	21
Tabla 3 Caracterización universal del prototipo de la capacitación.....	35
Tabla 4 Descripción del prototipo de la capacitación.....	35
Tabla 5 Objetivo general de la capacitación.....	35
Tabla 6 Objetivos específicos de la capacitación.....	36
Tabla 7 Temas del módulo 01.....	36
Tabla 8 Temas del módulo 02.....	37
Tabla 9 Temas del módulo 03.....	37
Tabla 10 Requisitos para ser participante de la capacitación.....	37
Tabla 11 Metodología.....	38
Tabla 12 Recursos didácticos.....	39
Tabla 13 Sistema de evaluación.....	39
Tabla 14 resultados evaluación de reacción.....	42

Tabla 15 Evaluación línea base.....	44
Tabla 16 Evaluación eficiencia del aprendizaje.....	45
Tabla 17 Evaluación de transferencia y uso del conocimiento.	46

ÍNDICE DE FIGURAS.

Figura 1 Ciclos de la capacitación (fuente: tomado de https://es.slideshare.net/GiselleVergara/gestin-de-la-capacitacin)	28
Figura 2 Resultados actitud de autocontrol (fuente: Elaboración propia).....	30
Figura 3 Resultados actitud de mediación en conflictos. (Fuente: Elaboración propia).....	30
Figura 4 Actitud de integración social. (Fuente: Elaboración propia)	31
Figura 5 Actitud de servicio. (Fuente: Elaboración propia).....	31
Figura 6 Actitud de amistad y cultura. (Fuente: Elaboración propia).....	32

INTRODUCCIÓN.

La cultura de Colombia ha sido marcada en la historia por la guerra y la falta de convivencia entre los mismo colombianos, Colombia en la actualidad hace frente a un momento histórico desde su existencia y es el proceso de paz que se ha firmado con el grupo insurgente FARC, es la oportunidad perfecta para la integración de los agentes del conflicto armado buscando un progreso social, no solo de los integrantes del conflicto, también es necesario la participación de todos los ciudadanos en las en la construcción de un nuevo orden social, donde este marcado por el cambio social, los valores, la cultura ciudadana, la identidad social y la acción colectiva, en busca de un interés común, olvidar el conflicto, que según el gobierno apoyado en la Unidad de Atención y Reparación Integral a las Víctimas del Conflicto Armado El registro cuenta con más de 6,8 millones de víctimas (AMAT, 2014), Esta es una cifra bastante extensa y a la vez es una cifra referente para imaginar el sufrimiento y cada uno de los dolores que tenido que han tenido que vivir los ciudadanos colombianos.

Ahora que estamos en el tiempo de la transición de paz, la Armada Nacional de Colombia, para que fortalezcan a la población desde sus jurisdicciones, por medio de capacitación y la formación, en la construcción de una sociedad que se fortalezca en valores y principios bajo una nueva visión social como es el mismo cambio hacia la convivencia, el respeto y la unión en el progreso. De esta forma la Armada Nacional de Colombia contribuye a ser protagonistas de una legítima paz. Dicho Proceso de participación de la Armada Nacional de Colombia en el fortalecimiento y la construcción de un tejido social enmarcado por la cultura y la convivencia, se efectúe por medio de un prototipo de capacitación centrada en el aprendizaje, donde se integre a la comunidad como principales protagonistas del conflicto, sus roles a seguir en la resolución de conflicto, su interacción con las nuevas ideas políticas y sociales, la inclusión social de las personas desmovilizadas, los disidentes y el papel del gobierno y la Armada Nacional de Colombia en el nuevo panorama social y política al que apunta el gobierno de turno., entre otros temas pertinentes al posconflicto y la interacción social, desde la doctrina militar. Teniendo en cuenta el lema “praxis con frónesis” con el que Fals Borda fue comprendiendo lo que significa “desarrollar una actitud de empatía con el otro” (Ortiz y Borjas, 2008)

1. JUSTIFICACIÓN.

El proceso de paz por el cual transita Colombia, es evidentemente importante tanto para nacionales como para extranjeros, puesto que estamos tratando intereses políticos, económicos, culturales y sociales. En este orden de ideas, la importancia que el pueblo conozca de fondo el proceso es trascendental para construir un post conflicto de la mano gobierno – población – combatientes. Por lo tanto, La consolidación de la firma de la paz, donde el pueblo colombiano por medio de sus entes de gobierno la avala, es necesaria para que todos los esfuerzos gubernamentales y sus diferentes estrategias, no se vean opacadas en un devenir inmediato o a largo plazo.

Dejando entrever la necesidad fundamental en la construcción de una paz duradera, de equidad social y justicia sin impunidad. Lo anterior, data la importancia del conocimiento y la educación por parte del pueblo colombiano, conllevando a la investigación de los factores que atañen el educar a la población civil en el proceso de paz y sus respectivos roles como agentes de integración social en el posconflicto colombiano.

Ya con la firma del proceso de paz en Colombia, se requiere que se trabaje mancomunadamente todos los protagonistas de la construcción de un país donde reine la paz, la justicia social, donde lo más importante sea la persona y el valor a la vida, donde prevalezca los derechos de la persona sobre los intereses económicos de unos cuantos y porque no, lo interés de poder social y la monopolización de este mismo.

Lo anterior pauta para que en la sociedad se construya un interés de convivencia pacífica, un sentido social por el bien ajeno, el respeto hacia lo público, el valor a la vida y Los valores que enmarcan una convivencia de derechos legítimos por el bienestar de cada uno los integrantes de la comunidad, y el ser ajeno la Armada Nacional de Colombia no cristaliza una verdadero posconflicto, viéndose la necesidad de la Armada Nacional de Colombia en contribuir a una verdadera paz, empezando por el fortalecimiento de los valores sociales, apuntando siempre al cambio de las actitudes violentas y agresivas que se tienen en cada actuación de los colombianos. De esta forma, se busca que la construcción de una sociedad más justa, de inclusión social y un

lugar apropiado para convivir siempre respetando los roles y diferencias de pensamientos, siempre y cuando no se afecte a los demás.

Ya con este proceso de paz es el cuarto intento de acuerdo de paz que se vive en Colombia, desde que se tiene data del nacimiento de los grupos guerrilleros, se recuerda el primero en “su momento, Rojas Pinilla expidió el Decreto 1546 del 22 de junio de 1953, para indultar a los alzados en armas y terminar así con la violencia bipartidista de la época. Un año después expidió otro decreto, el 1823, para complementar el indulto, pero vino el asesinato de los reinsertados y la posibilidad de paz se esfumó” (política, 2012). Un intento por tratar de habilitar el camino para la entrada de la paz a Colombia en el año de 1958 se busca un espacio político pero los rebeldes en armas, lo toman para formar repúblicas independientes, tomando como consecuencia la acción gubernamental. Con las ansias de la llegada de la paz a Colombia a finales de los años 80, se firma acuerdo de paz con el grupo M-19 y EPL, formándose como una fuerza política y parte de ellos fueron integrantes la constituyente que se vivió en el año de 1991 bajo el mandato del presidente Cesar Gaviria, sin embargo, las FARC continuaban en rebeldía con armas.

Cada vez más cerca al sueño de la paz, se torna en el despeje de la zona de distensión del Caguan en 1997, pero el conflicto sigue su curso y la paz se esfuma cuando el presidente Andrés Pastrana cancela definitivamente los diálogos de paz en respuesta a la falta de compromiso de las FARC, evidenciándose en el secuestro de un avión de la empresa Aires Colombia. Y para finalizar nuestro historial de intentos por alcanzar la anhelada paz y fin total del conflicto, en octubre de 2004, El presidente Álvaro Uribe negoció la paz con los grupos de autodefensas unidas de Colombia. Que por cierto fueron origen de un centenar de víctimas en Colombia desde diferentes aspectos de barbarie y horror. Hubo también una zona de concentración de los combatientes en Santa Fe Ralito municipio del departamento de Córdoba. En el presente proyecto, se recolecta la información por medio método de la encuesta usando el cuestionario.

2. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA.

2.1 Objetivo general.

Presentar un prototipo de capacitación para la integración de la comunidad hacia el fortalecimiento de la convivencia pacífica y el cambio social en el posconflicto colombiano, desde una contribución de la Armada Nacional de Colombia.

2.2 Objetivos específicos.

Establecer un prototipo de capacitación a partir de un modelo de aprendizaje, que aplique y a comunidades de diferentes lugares de Colombia, donde se evidencie la necesidad y la importancia de la participación de la comunidad en la construcción de la paz en nuestro país basada en valores. Valores y principios bajo una nueva visión social como lo es la convivencia pacífica, el respeto y la unión en el progreso

Integrar diferentes posturas sociales y puntos de vista de las personas en el rol como gestores de paz en sus respectivas comunidades, por medio de debates pedagógicos y estrategias de aprendizaje orientadas hacia la convivencia pacífica.

Cooperar de forma unánime con la Armada Nacional de Colombia, para establecer en cada área de jurisdicción de estas mismas, un espacio propicio donde combatientes y comunidad trabajen de forma mancomunada en sus roles sociales como agentes veedores de la paz, y la construcción de una convivencia pacífica.

3. MARCO TEÓRICO.

La Armada Nacional de Colombia, durante años han ejercido un papel fundamental en la historia de la nación, y más aún cuando se trata el tema del conflicto colombiano que de hecho es el más antiguo y duradero que se ha vivido en el hemisferio occidental, por lo tanto es consecuente que en la actualidad continúe ejerciendo su rol como ente de fortaleza gubernamental, pero esta vez desde la iniciativa a promover la integración de la comunidad en general a ejercer su rol en la transición del conflicto a la paz. En el contexto de la Armada Nacional, dicha promoción pauta desde sus áreas rurales de jurisdicción hasta en las áreas ya urbanizadas, para la integración de personas al proceso de paz y su interacción en el posconflicto colombiano.

Este ensayo pretende responder a dos preguntas.

1. *¿Cuál es la historia del conflicto de Colombia desde sus orígenes hasta la transición?*
2. *¿Cuál es el modelo de capacitación y formación que necesita la Armada Nacional, para integrar la comunidad y su personal activo en la interacción del postconflicto colombiano?*

La primera pregunta relacionada con la historia del conflicto colombiano, pretende exponer los diferentes acontecimientos que han sucedido durante el desarrollo de la guerra, desde sus orígenes hasta nuestros días.

El conflicto colombiano muestra sus orígenes desde la década de los sesenta. Según Sergio Subiría, ubica sus orígenes en la década de los años treinta del siglo XX, estableciendo un periodo entre 1929/30 y 1957/58, como la protogénesis del conflicto colombiano. Sin embargo, el periódico El Heraldo de Colombia, en uno de sus apartes de la publicación “las teorías del origen del conflicto armado en Colombia” expresa: *Una segunda visión coloca el inicio del conflicto a finales del Frente Nacional e incluso a principios de la década del 80 con el auge del narcotráfico, como plantea Jorge Giraldo. Esta postura sostiene que el periodo de La Violencia (1948–58) respondía a causales distintas al actual conflicto armado, y que las guerrillas si bien reciben una herencia sustancial de La Violencia partidista, el conflicto surgido posterior al Frente Nacional, según Francisco Gutiérrez Sanín, es distinto “en sus protagonistas, principales motivos y lógicas subyacentes”. Gustavo Duncan y Vicente Torrijos también comparten esta interpretación.*

La tercera postura la comparten comisionados como el historiador francés Daniel Pécaut y el sociólogo Alfredo Molano, esta coloca el inicio del conflicto en el período de La Violencia, es más, este último inicia su informe diciendo: “El conflicto armado comienza con la Violencia. (Heraldo, 2015)

Las anteriores versiones, pueden masificar la idea que en realidad con un alto grado de certeza no se data de fechas exacta del inicio del conflicto armado en Colombia, por ende, las anteriores posturas se toman como referentes para establecer un periodo de inicio de los orígenes de conflicto más antiguo del continente americano.

Aun sin tener, una fecha exacta del inicio del conflicto interno Colombiano, son muchas las hipótesis que se plantean del origen del conflicto, para lo cual, Pérez, (como se citó en Combata, Delgadillo y Torres 2013), en su texto Conflicto y Posconflicto en Colombia: Una Mirada a la Política de Seguridad Democrática afirma que: El conflicto armado en Colombia obedece a dinámicas políticas, económicas y sociales de carácter estructural, que generan un número significativo de víctimas marginadas históricamente por la acción política, la redistribución de los recursos económicos y los procesos de integración de las políticas sociales propuestas por el Estado. (Pag.132).

3.1 Cronología del conflicto.

Son muchos los pormenores que inciden en la inicialización de conflicto, pero desde el gobierno del Doctor Álvaro Uribe Vélez se tiene polémica si en nuestro país existe un conflicto o una guerra civil, lo anterior hace retomar los diferentes preceptos que se tienen acerca de este término, *Según Vinyamata (2001: 129) el conflicto es definido como <<lucha, desacuerdo, incompatibilidad aparente, confrontación de intereses, percepciones o actitudes hostiles entre dos o más partes. El conflicto es connatural con la vida misma, está en relación directa con el esfuerzo por vivir. Los conflictos se relacionan con la satisfacción de las necesidades, se encuentra en relación con procesos de estrés y sensaciones de temor y con el desarrollo de la acción que puede llevar o no hacia comportamientos agresivos y violentos (...)>>. (De Souza Barcelar, 2009)*

Por otro lado tenemos el concepto de Julien Freund (1983: 65) *<<define el conflicto en un enfrentamiento o choque intencional entre dos individuos o grupos de la misma especie que manifiestan una intención hostil, generalmente acerca de un derecho, buscan romper la resistencia del próximo, usando la violencia, la que podría llevar el aniquilamiento físico del otro>>. (De Souza Barcelar, 2009)*

Si bien estas dos definiciones se toman como referencia para acercar un poco el término a nuestra realidad social, son mucho más los que existen. Es necesario este acercamiento para que cada una de las personas que se instruyan para patrocinar o guiar las capacitaciones tengan como base la definición de la base de las divergencias que nos atañen y que por ende existe la confrontación armada en Colombia por más de 50 años.

Ahora bien, como se conoce que existen diferencias políticas y de pensamiento, es importante nombrar los diferentes Agentes del conflicto.

Entre los que tenemos son “Los Estados Unidos, ha sido siempre actor del conflicto colombiano. O, si se prefiere una frase de Hollywood, “artistas invitados”. Solo que se invitaron a sí mismos” (Caballero, 2014)

El conflicto colombiano desde siempre ha sido una tabla de queso para muchos, visto desde el punto de vista económico, político, militar y de intereses personales, pero puntualmente este trabajo se escatima a establecer estrictamente a los principales autores que se han hecho protagonistas de forma directa en indirecta durante el desarrollo del conflicto colombiano, como es de saber cada uno de los colombianos, que los principales autores del conflicto, están las fuerzas armadas revolucionaria de Colombia FARC –EP, el ejército de liberación nacional ELN por parte

del grupo de guerrillas entre otras. Mientras que otro agente fundamental son las fuerzas militares de Colombia, brazo armado del estado, con el paso del tiempo y la población cansada de tanta violencia y abusos por parte de la guerrilla surgen las autodefensas unidas de Colombia conocidas popularmente como los paramilitares, en pro de combatir militarmente a las guerrillas, esto sin dejar atrás que también se enfrentaban a los agentes estatales.

Desde la parte de confrontación armada tenemos los grupos anteriormente nombrados, pero si profundizamos los autores, detrás de los brazos armados, tenemos a los políticos que han tenido la mezquina idea de acaparar las mayores riquezas del Colombia, por medio de imposición de leyes injustas y arbitrarias, donde el pueblo siempre lleva las peores consecuencias en impuestos, tierras, beneficios económicos y el orden social deplorables para ellos, acciones que llevaron al levantamiento en armas del pueblo, por lo tanto estos políticos también son autores del conflicto. Por otro lado, y sin menos importantes esta la población civil, que sin intervención directa sobre el conflicto son autores principales, solo por el hecho de ser población civil quienes asumen los impuestos de guerra del estado y las guerrillas.

Por más de sesenta años de enfrentamiento armados, entre el brazo armado del estado que son las Fuerzas Militares de Colombia y grupos insurgentes, se establece nuevamente los Acuerdos de paz, entre el gobierno y las FARC, con el fin de dar una fecha de término del conflicto armado con esta organización. Como es bien sabido por muchos, el conflicto armado en Colombia es de mayor duración en el cono sur del continente americano, pero de igual forma se puede tildar este conflicto como el mayor en experiencia en los intentos de formalizar la paz por medio de los conocidos procesos de paz.

Aunque existen varios grupos al margen de la ley o grupos alzados en armas tales como el ELN, las FACR – EP, entre otros. Trataremos el tema especial de los procesos que se han efectuado con las Fuerzas Armadas Revolucionaria de Colombia FARC-EP, puesto que ha sido el grupo más numeroso, antiguo, rebelde y con el cual es la contra parte protagonista de la paz en Colombia. Por otro lado, tenemos que el grupo insurgente FARC – EP, es con quienes se han efectuado cuatro procesos de paz, que hoy por hoy se ha firmado el que seguramente traerá las buenas nuevas al país, el bien llamado acuerdo de paz de la habana.

Tenemos entonces que los diferentes procesos se han presentado de la siguiente forma cronológica:

Se inicia los primeros acercamientos con las FARC en pro de abrir las posibilidades de un acuerdo de paz, por lo tanto, en el año de 1981 durante el periodo de gobernabilidad del Sr presidente Julio Cesar Turbay, se crea la comisión de acercamiento para la paz bajo el liderazgo del entonces ex presidente Carlos Lleras Restrepo.

Al año siguiente (1982), se inicia las negociaciones con las FARC, y en 1984 se llega a un acuerdo de paz entre el gobierno nacional y el grupo insurgente en el municipio de la Uribe Meta. Pero dichas negociaciones se ven totalmente quebradas para el año de 1987.

En 1988 el presidente de turno Virgilio Barco, intenta restablecer los acuerdos con las FARC, pero es intento fallido como consecuencia de los diferentes asesinatos de los integrantes del naciente partido político Unión Patriótica “UP”.

Llega el año de 1991 y el presidente Cesar Gaviria establece diálogos con las FARC, ELN Y EPL en el estado de Tlaxcala México.

En 1992, con la muerte del exministro Argelino Duran, secuestrado por el EPL, estos diálogos en México fracasan.

Llega el año de 1998 y un nuevo presidente asume las riendas de la nación, y con él, nuevos ideales y una luz de esperanza para Colombia en dejar atrás tanta violencia y muertes de hermanos colombianos, y es así que el señor presidente Andrés Pastrana Arango en 1999 se establecen los diálogos del proceso de paz en el Caguan, proceso que se efectuaron sin cese al fuego, pero si es de resaltar que se estableció la zona de distención, conformada por algunos municipios de los departamentos del Caquetá y el departamento del meta, que finalmente fracasaron en 2002 como resultado del secuestro del ex congresista Luis Eduardo Gechem.

Este mismo año (2002), toma la presidencia de la republica el sr presidente Álvaro Uribe Vélez, quien con otra ideología política, lanza su plan de seguridad democrática, el cual tenía como bandera el fortalecimiento de las fuerzas militares y la respectiva ofensiva bélica contra el grupo guerrillero.

En el 2012, el presidente Juan Manuel Santos Calderón, anuncia los acercamientos con las FARC para establecer diálogos de paz en la Habana – Cuba y finalmente se concreta el acuerdo de paz con las FARC en 2017.

Posterior a este acuerdo de paz, entre el gobierno colombiano de turno y la organización FARC, se procede a establecer Transición del conflicto a lo pactado en la mesa. Según la Real Academia Española (2014) cataloga el significado de transición así:

1. f. "Acción y efecto de pasar de un modo de ser o estar a otro distinto"
(Española, 2018)

para lo cual, es evidente que al momento de efectuarse un plan de cambio o una transición al interior de una confrontación armada en este caso puntual, Colombia, se tiene la necesidad de establecer las pautas que se deben seguir para cumplir el objetivo de la transición, y por ello que el estado colombiano, las Fuerzas Militares e Colombia, las FARC y la población civil se juegan un papel nunca antes visto, pues es el cambio de conductas sociales en busca de una paz justa y verdadera para establecer el tan codiciado estado de derecho que decimos a viva voz que es nuestra nación.

3.2 La convivencia pacífica.

Se busca que en Colombia se eduque en conocimiento y en cultura, mas no se quiere bajo ninguna circunstancia que el pueblo sea sometido a la masificación de conductas implantadas por medio de ideologías políticas o de afinidad con algún partido político, que es lo que propiamente se genera en nuestro país.

Ahora con un rumbo nuevo en el país, como lo es la transición en Colombia, se da inicio al posconflicto, donde cada persona que se encuentre en este territorio hace parte de este mismo, por lo tanto, es fundamental el empoderamiento de los roles civiles que se deben tener y cada uno de los ejes fundamentales que se tienen, para establecer un cambio notable que marque la diferencia entre la guerra y el nuevo orden social que se establece después de los acuerdos de paz de la habana.

Los principales ejes de reconciliación y paz, a saber, según Garzón, Parra y Pineda (2003). Exponen en el documento el posconflicto de Colombia: coordenadas para la paz (Garzón, Parra, & Pineda, 2003) son:

1. reconstrucción.
2. rehabilitación.
3. asistencia humanitaria.
4. construcción de paz.

En virtud a lo anterior, es viable pensar que en medio de la capacitación que se establece para que la Armada Nacional de Colombia, como agente participante del conflicto colombiano, tracen esta ruta en pro de contribuir a la construcción de la paz en Colombia.

Sin duda alguna, la Armada Nacional de Colombia, está direccionando su respectiva contribución a mejorar la calidad de vida de los colombianos y a la vez cumpliendo el mandato

constitucional, desde la labor de la capacitación a las diferentes personas de las comunidades donde hacen presencia, construyendo una sociedad más justa, empleando técnica para la convivencia ciudadana, basada en el respeto, la resolución de conflicto por medio de la comunicación asertiva y el empleo de los diferentes mecanismos que extingan las agresiones físicas y finalmente un conflicto social. Una de las técnicas es la mediación que álzate (2011), la expone afirmando que es definida como un sistema de negociación asistida, mediante el cual las partes involucradas en un conflicto intentan resolverlo por sí mismas, con la ayuda de un tercero imparcial, que actúa como conductor de la sesión, ayudando a las personas que participan en la mediación a encontrar una solución que sea satisfactoria para ambas partes. (Alzate, 2007) Es esta la oportunidad para dar un nuevo rumbo a las diferentes comunidades y empezar a ser partícipes de la construcción de un mejor país, de un lugar donde se pueda vivir tranquilamente, ese lugar que todos soñamos, donde niños y niñas puedan jugar sin temor a ser víctimas de violencia, donde las familias puedan trabajar y estar unidas, ejerciendo su rol como familia, educando a las nuevas generaciones en principios y valores, donde el respeto por la vida y vida en comunidad es la fortaleza. Lo anterior, se divisa bajo diferentes perspectivas y es entendible que diversos factores influyan en el fortalecimiento de las características que se mencionan anteriormente, pero también es razonable que es hora de empezar a retomar este rumbo y aunque parezca descabellado, es hora de empezar desde cero y hacer la revolución de tomar conciencia y desaprender los rasgos culturales que se tienen y aprender nuevos valores y nuevas características culturales que permitan la convivencia, el respeto y una nueva mirada al progreso social, procurando que se mantenga la línea cultural de la empatía con los demás integrantes de la comunidad y bajo ninguna circunstancia la agresión física o cualquier otra forma de violencia para la solución de problemas o diferencias que se tengan. Esta perspectiva se plantea para que la Armada Nacional de Colombia aporten su granito de arena, fomentando la buena convivencia entre ciudadanos y el apoyo mutuo, donde primen los intereses sociales y no los intereses individuales, ya que en muchas ocasiones son estos últimos, los que generan malestar al interior de las comunidades, desatando discordias y desenlaces fatales o en muchas ocasiones conflictos que perduran en la línea del tiempo.

Para dar respuesta a la segunda pregunta, *¿Cuál es el modelo de capacitación y formación que necesita la Armada Nacional, para integrar la comunidad y su personal activo en la interacción del postconflicto colombiano?, tomaremos como referencia tres teorías, que argumentan la necesidad de implementar un modelo de formación y capacitación centrado en el aprendizaje que*

facilite el cambio de actitud de las comunidades y el personal militar hacia la aceptación de una nueva cultura de convivencia pacífica en la sociedad colombiana. Estas teorías son, teoría de la capacitación y la formación centrada en el aprendizaje, teoría del aprendizaje del adulto y, por último, la teoría de la convivencia.

La primera teoría está relacionada con la capacitación y la formación centrada en el aprendizaje en un proceso de paz, donde es necesario para que las personas, tanto víctimas y victimarios, agentes del estado y personas al margen del conflicto, determinen aceptar un proceso de reconciliación y sean partícipes de un cambio social basado en valores y la convivencia ciudadana. Un cambio en el rol de convivencia, donde se respete las ideas ajenas y se fortalezcan las mejores, siempre donde prima el bien común, sobre el interés personal, de una sociedad en procura de un progreso mancomunado.

Por lo anterior, conlleva a proponer, que la Armada Nacional de Colombia efectúe capacitación a las comunidades bajo sus respectivas jurisdicciones, basados en un prototipo de capacitación así: Conflicto, Historia del conflicto colombiano, Agentes del conflicto, Acuerdos de paz, Transición, posconflicto, valores y convivencia ciudadana.

En el tema de la capacitación y la formación en adultos, es un tema importante para tener presente, puesto que la capacitación y la formación de personas adultas, es totalmente diferente las pedagogías a emplearse para este fin. Por lo anterior, la capacitación en los seres humanos por necesidad básica, buscan la

educación, por tanto en la actualidad la gran mayoría de las personas se adhieren a un ciclo de educación, en pro de mejorar los conocimientos e impulsar el bienestar social, Entrando en materia al tema concerniente del presente trabajo que es la capacitación, se requiere que con esta, se llegue a cada una de las personas de los diferentes estratos sociales que integran nuestra sociedad, de norte a sur y de oriente a occidente en las diferentes jurisdicciones de la Armada Nacional de Colombia en busca de una convivencia pacífica. Lo anterior pauta, para que sea este tiempo de transición hacia la paz, la oportunidad perfecta para direccionar el camino de la enseñanza y promover los valores y la convivencia en paz al interior de nuestras comunidades, pero para esta transición hacia la convivencia pacífica y el progreso general de las comunidades, se debe tener muy presente la formación en valores morales a las personas, pues son ellas son encargados de transmitirlos de generación en generación las conductas positivas de convivencia y respeto hacia nuestros semejantes. Martin Grande, P (como se citó en Moreno, 2015) expone que “Nelson

Mandela afirma que la Educación es el arma más poderosa que podemos usar para cambiar el mundo, sin duda tiene razón. La educación es uno de los derechos fundamentales que facilita no sólo nuestro desarrollo integral como personas, sino que nos proporciona los instrumentos para participar de forma crítica y comprometida en este tiempo en el que vivimos”.

Muchas personas tienen presente la necesidad de generar un ambiente de convivencia pacífica, sin embargo, no tenemos presente que con cada una de nuestras conductas negativas hacemos que la intolerancia y la falta de los valores se eleven, creando discordias entre los demás integrantes de la comunidad. Si este es el estado de convivencia ciudadana, ahora surge la pregunta ¿cómo se encuentra la educación en valores y en convivencia social, en una sociedad tan dividida y tan falta de valores? Pues bien no es hora de lamentarnos y buscar culpables, es mejor aplicar el pensamiento de tomar responsabilidad del futuro del país que involucra a todas las personas que hacen parte del territorio llamado Colombia y más aún cuando se es netamente consciente que llegarán nuevas generaciones, en busca de un mejor futuro y un mejor país para vivir, he ahí la necesidad de mejorar y buscar el cambio social, pues es la oportunidad perfecta en esta época de transición y reflexión en Colombia, para construir la paz, esa paz tan anhelada por todos los colombianos, fortalecida en la convivencia social, la cohesión familiar, pues la paz no solo es el silencio de fusiles y el cese de masacres, la paz se construye día a día con cada uno de nuestros actos, desde el respeto mutuo, el amor a la vida, el respeto y el valor inalcanzable a la vida humana, el respeto al bien ajeno, el respeto a la persona, el respeto a la integridad, el cuidado al bien común, el respeto a la autoridad, la empatía con el medio ambiente y cada una de las conductas que se deben tener porque como lo expresa la frase popular “tus derechos empiezan donde terminan los míos”. Frase que se acomoda a la consecución de un objetivo que se tiene, y es el respeto desde cualquier perspectiva que se tenga para ver este sencillo valor, que mueve comunidades y hace de la comunidad un lugar ameno para la vida. Para Que cada una de estas pautas se cristalicen al interior de la comunidad debe existir un proceso sistematizado que apunte a un objetivo específico, Este proceso compone de una serie de fases, las cuales se debe tener el dominio suficiente para su respectiva aplicación, ahora bien, al momento de hablar de capacitación de convivencia, es paralelo a la capacitación organizacional, solo que se deja a un lado la parte de empresa y se direcciona a la parte social, por lo tanto el contenido difiere.

Como lo indica González y Tarragó (2008) el proceso de capacitación se basa en las siguientes fases:

Tabla 1

Fases de la capacitación.

Determinación de las necesidades
<ul style="list-style-type: none"> • Establecimiento de los objetivos • Determinación de las acciones (plan de capacitación) • Elaboración de los programas • Desarrollo de la metodología • Medición de los resultados • Seguimiento

Datos obtenidos en desarrollo (fuente: Elaboración propia)

Se evidencia la necesidad de establecer un paso a paso por fases para realizar el proceso de capacitación, tal como lo afirma Ibáñez (1998), “la capacitación es un proceso a corto plazo, planeado, sistemático y organizado, con un conjunto de acciones educativas orientadas al cambio, posibilitando un desarrollo personal”.

(claudia, 2010, pág. 20) *Según Roberto Pinto Villatoro (2004), la capacitación forma parte de la educación y formación integral de las personas, resaltando también que la capacitación involucra un aprendizaje, y que el resultado del aprendizaje es un cambio de conducta; por lo tanto los cambios que se generen en los empleados deben ser el producto de necesidades previamente diagnosticadas, transferidas y reforzadas en la organización.* (Torres & Torres, 2010)

En nuestro contexto de aplicación, se debe buscar orientar la capacitación a la excelencia en adopción de medidas y actitudes para generar un cambio social hacia el progreso y la sana convivencia al interior de las comunidades. Generar un cambio, desde cualquier punto de vista, se fundamenta en la formación y la capacitación, ahora bien, “en oposición a las orientaciones de quienes, alejados de la realidad, proponen un concepto idealista de la convivencia como virtud que elimina el conflicto, pensamos que en el comportamiento natural de los seres humanos no pueden evitarse fácilmente los prejuicios y las intransigencias y, por lo tanto, la dificultad y el conflicto se encuentran frecuentemente presente en el complejo coexistir democrático” (Cabedo Mas & Gil, 2013).

3.3 la capacitación para la convivencia.

La capacitación y formación es fundamental en todos los procesos que lleve a cabo un ser humano, tanto en las acciones de su vida laboral, social, como personal, y más aún en un proceso donde se quiere implementar un prototipo de capacitación para la interacción en el posconflicto de personas, por lo anterior se establece un plan maestro de capacitación y formación, buscando puntos neurálgicos para su desarrollo. En dicho plan maestro de capacitación y formación se establecen las siguientes pautas a seguir, del éxito en las personas participantes de dicha capacitación, así:

- Misión.
- Visión.
- Objetivos estratégicos.
- Políticas
- Pensum de capacitación y formación.
- Desarrollo de pensum de capacitación y formación.
- Evaluación de pensum de capacitación y formación.
- Practica en sociedad del pensum de capacitación y formación.

En la actualidad, son diferentes metodologías que se pueden implementar para realizar una capacitación, desde la metodología tradicional, que es la presencial, hasta la capacitación vía web por medio del uso de las tecnologías de la información y comunicación, pero este tipo de capacitación que se propone en este proyecto, se recomienda efectuarse de forma presencial, ya que su contenido refiere especialmente al cambio de actitudes para ser integradas al interior de la comunidad.

Para contextualizar el plan maestro de capacitación y formación se describen sus contenidos, buscando acercar al lector a la intención del significado intrínseco de cada una de sus partes, así:

Misión. Es uno de los componentes que estratégicamente direccionan un proceso, empresa u organización, explícitamente la misión expone la razón de existencia del proceso, la empresa o la organización, por lo anterior nos referimos a la misión que tiene nuestro proceso de capacitación y formación, el cual se define como: “crear conciencia en las personas participantes, para generar nuevas conductas de convivencia pacífica al interior de la comunidad”

Visión. Es uno de los componentes que estratégicamente direccionan un proceso, una empresa o una organización, explícitamente la visión expone la manifestación donde se quiere llegar a futuro, ya sea corto, mediano o largo plazo del proceso, la empresa o la organización. Esta visión se fundamenta en la inspiración de lo que queremos ser. Por lo anterior nos referimos a la visión que tiene nuestro proceso de capacitación y formación como “alcanzar el liderazgo de capacitaciones al interior de la Armada Nacional, posesionándose como principales promotores de conductas pacíficas al interior de una comunidad, en todo el territorio bajo la jurisdicción de la Armada Nacional de Colombia”.

Objetivos estratégicos. En toda organización empresa o proceso, se busca llegar a un determinado punto, para lo cual, se trazan objetivos categóricos alcanzables de forma racional y real, por lo anterior nuestra capacitación y formación busca Integrar diferentes posturas sociales y puntos de vista de las personas en el rol como gestores de paz en sus respectivas comunidades, por medio de debates pedagógicos y estrategias de aprendizaje orientadas hacia el cambio y la convivencia social.

Políticas. Lineamientos trazados para el desarrollo de los objetivos estratégicos, dichos lineamiento son flexibles y encaminados a fortalecer o direccionar decisiones que se establezcan, dentro del marco normal y racional para el alcance de los objetivos. En nuestro caso puntual se establecen las siguientes políticas:

Puntualidad. Cada una de las sesiones de capacitación y formación, se debe tener un tiempo propicio, donde se respete el tiempo de cada una de las personas que asisten al proceso.

Respeto. El respeto entre los integrantes que participan de la capacitación y la formación debe ser mancomunado, pues se entiende, que si se busca un cambio de actitud, el respeto debe ser el pilar fundamental para la dinámica de la capacitación.

Personal instructor. Los instructores o gestores de paz, deben estar plenamente capacitados en el tema de convivencia pacífica y pedagogías básicas para liderar los procesos de capacitación al interior de las comunidades.

Retribución. Las personas que satisfactoriamente hayan sido partícipes del proceso de capacitación y formación, están obligados moralmente con su comunidad a ser multiplicadores de conocimientos de paz.

Pensum de capacitación y formación. Compilación detallada de contenidos a emplearse para el desarrollo de un programa que se ha planeado previamente bajo altos estándares de calidad. En nuestro caso, el pensum se basa en:

- Conflicto e historia del conflicto colombiano.
- Agentes del conflicto.
- Acuerdos de paz, Transición, posconflicto.
- Valores.
- convivencia ciudadana.

Desarrollo de pensum de capacitación y formación. Es el esquema estructurado de forma lógica y consecuente, que se establece con el fin de desarrollarse un programa. Nuestro pensum está compuesto así:

- Conflicto e historia del conflicto colombiano. 10 horas.
- Agentes del conflicto. 10 horas.
- Acuerdos de paz, Transición, posconflicto. 10 horas.
- Valores. 10 horas.
- convivencia ciudadana. 10 horas.

Como se mencionó anteriormente, la metodología a emplearse para el desarrollo de la presente capacitación será de forma presencial, aprovechando materiales didácticos, tales como ayudas audiovisuales, equipos informáticos, textos de capacitación entre otros.

Evaluación de pensum de capacitación y formación. Al finalizar el desarrollo de la capacitación y formación, se emitirá el respectivo certificado de asistencia con su valoración de desempeño (aprobó o reprobó).

Practica en sociedad del pensum de capacitación y formación. La estructuración del prototipo de capacitación, busca que las personas participantes del proceso, sean multiplicadores de conocimiento y actitudes de convivencia pacífica, por tal efecto, estas personas tiene la obligación de multiplicar los contenidos y conocimiento que se adquirieron durante el desarrollo de la capacitación.

La segunda teoría, está relacionada con el aprendizaje del adulto, el señor Antoine león en su libro “psicopedagogía de los adultos” ¹ afirma que “los educadores que se ocupan, durante la noche, de alfabetizar a trabajadores inmigrados suelen ganarse el reproche de no conocer al adulto, más precisamente, de asimilarlo a un niño” (León, 2004)

Lo anterior explica la diferencia entre la educación de un adulto a la capacidad de aprendizaje que tiene un niño, en la presente teoría, se expone los principales argumentos que se tiene para el aprendizaje de una persona adulta, es decir, la andragogía.

En la actualidad, a nivel de educación, se ha fortalecido el término de andragogía, que básicamente se define como la disciplina que estudia la enseñanza en adultos, pero como lo enuncia

“Hacia finales de la década de los años sesenta, en los Estados Unidos de Norteamérica, B. Malcom Knowles iniciará sus trabajos orientados a tratar de fundamentar una teoría andragógica de reflexión educativa referida a la enseñanza y el aprendizaje exclusivamente de las personas adultas. (Ubaldo, 2009).

La teoría de la andragogía, ha sido el resultado de un sinfín de investigaciones a lo largo de la historia de la humanidad. Acudiendo a la historia, se establece que la educación para adultos ya existía, tal es el caso de los padres de la filosofía atenea, en Grecia, profetas bíblicos y Jesús que es el máximo exponente de las escrituras sagradas y la vez maestro. De igual forma se tiene conocimiento que en la antigua Roma, Quintiliano ya era un educador de adultos. Ha transcurrido el tiempo, y en cada época de la historia se ha mostrado la necesidad y la intensión de la educación de los adultos, una educación, no solo, de absorber contenidos o simplemente de repetir los contenidos adquiridos en el proceso de aprendizaje, más que eso, se trata que la educación y el aprendizaje de los adultos se enfocaran al pensamiento crítico, desarrollo moral y la capacidad de transformar su sociedad por medio de nuevos conocimientos. Tal como lo pregonó Dewey en su compromiso social por la educación y la enseñanza.

Sanchez 2009 afirma que “El nacimiento de la Pedagogía se sitúa en el siglo XVII, cuando las escuelas se organizaron para preparar a los jóvenes para el sacerdocio y tenía lugar en las catedrales y escuelas monásticas. La principal misión de la educación era la adoctrinamiento de los estudiantes en las creencias, fe y rituales de la iglesia, así como la formación de habilidades literarias necesarias para desempeñar las tareas monásticas (Jiménez, Lancho, Sanz, & Sanz, 2010). De acuerdo a ese objetivo de la transmisión de contenidos bíblicos, dogma que no debía ser

cuestionado, los educadores religiosos desarrollaron una serie de principios sobre el aprendizaje y las estrategias para enseñar (Knowles, 1980). Era un modelo centrado en el libro y en la lección dirigido a jóvenes, en contraste a otros modelos como el gremial o el caballeresco, modelos centrados en la acción y dirigidos a personas más adultas (Jiménez et al., 2010).

Según describe este contexto que culmina en los años 50. Cuando la educación de adultos comienza a profesionalizarse durante los años 20, los profesores de adultos comienzan a experimentar problemas con el modelo pedagógico en su práctica. Los índices de abandono eran altos y se consideraba exitoso a un profesor que conseguía retener a sus alumnos.

Sánchez (2009), en su tesis doctoral, afirma que El salto definitivo hacia la andragogía se produce en los años 60 cuando, según relata Knowles (1980), el conocimiento generado desde distintas disciplinas científicas relacionadas como la psicología, la psicología del desarrollo, la sociología, la gerontología y la antropología, tanto en Norteamérica como en Europa, apoyaba las intuiciones de los educadores de adultos y otorgaba una amplia fundamentación que permitía comenzar a hablar de un “modelo teórico” paralelo a la pedagogía: *“Pronto los educadores de adultos europeos sintieron la necesidad de etiquetar este nuevo modelo teórico que les permitía hablar sobre él de forma paralela a la pedagogía. Lo etiquetaron como ‘andragogía’”* (p.42).

Extendiéndose por toda América, en diferentes países se crean instituciones de carácter privado para la enseñanza de andragogía en diferentes áreas para fortalecer el desarrollo humano y a la vez satisfacer la necesidad del constante aprendizaje de una persona independientemente de su edad para la adquisición de conocimientos.

En nuestra sociedad, las personas adultas se vinculan a un rol social, totalmente diferentes, por sus características propias de la edad adulta, conllevando estas características que en la parte de enseñanza y aprendizaje también se tengan características propias y muy diferentes a las características de un niño, desarrollándose así, la andragogía y la pedagogía, respectivamente.

En lo concerniente a la andragogía, se tiene características de las personas para su proceso de aprendizaje, entre las cuales sobresalen según Sánchez (2009) así.

- La necesidad de saber.
- El auto concepto del alumno.
- El papel de la experiencia.
- La disposición para aprender.
- La orientación al aprendizaje.

- La motivación.

La andragogía, se basa en el conocimiento para la adquisición de saberes tanto teóricos como prácticos, en personas adultas, por lo anterior su objetivo radica principalmente, en el desarrollo de las capacidades y la potencialización de cada una de las fortalezas del ser humano adulto para el aprendizaje, aprovechando esta teoría, se direcciona todos los argumentos en pro de fortalecer la educación en los adultos, con el fin, de sensibilizar a las personas para fomentar la convivencia pacífica al interior de cada una de las comunidades donde habite.

La tercera teoría está relacionada con la Convivencia ciudadana. La convivencia pacífica, tiene muchos aspectos que hacen que la vida al interior de una comunidad sea pacífica o que su interacción sea de aspecto negativo, por lo anterior en nuestro país, la convivencia y la intolerancia hace que en muchas comunidades la convivencia sea tóxica, prestándose para una serie de conflictos continuos y con resultados fatales. Partiendo del argumento anterior se plantean las siguientes interrogantes; ¿Quién garantiza la vida de una persona en Colombia para vivir en comunidad?, ¿son las leyes suficientemente fuertes en Colombia para impartir justicia ante un hecho delictivo? ¿Las demás personas tienen la cultura ciudadana para vivir en comunidad? Estas y muchas otras preguntas surgen al momento de tratar el tema de la convivencia ciudadana, pues bien es necesario saber que es la convivencia ciudadana. Para Mockus (2002) “la convivencia es un término adoptado en Hispanoamérica para resumir el ideal de una vida en común entre grupos culturales, sociales o políticamente muy diversos; una vida en común viable; un “vivir juntos” estable, posiblemente permanente, deseable por sí mismo y no sólo por sus efectos”.

Si la convivencia es la aceptación de las diversidades para llegar a compartir el entorno donde se desarrolla el ser humano, ¿Por qué la convivencia es tan difícil en la sociedad colombiana? Para dar respuesta a este interrogante implica la sinceridad a nosotros mismos y aceptar que nuestra fortaleza no son los valores morales, y, por consiguiente, la ausencia de la tolerancia hacia la diversidad, donde creemos que sólo existe nuestro punto de vista, nuestra acotación sin tener en cuenta que estamos compartiendo nuestro entorno con otras personas. El ego y la necesidad de poder repercuten para que personas traten de imponer, por medio de la violencia, sus reglas sin llegar a un acuerdo mancomunado en la comunidad. Es de conocimiento que todo ser humano es libre, como consecuencia es responsable de sus conductas; Como lo afirma Castro (2005) todas las teorías éticas que se han planteado se cimientan en el hecho que somos libres, y por lo tanto, responsables de nuestras conductas morales. La libertad que se tiene en Colombia es alta, tanto así

que las leyes son flexibles, valor que muchas de las personas que aquí no se valora. Son muchos los casos de intolerancia que se ve en el país, desde la falta de cultura ciudadana de recoger los excrementos de la mascota que hace en el entorno público, hasta los asesinatos desmedidos por un resultado de un encuentro futbolístico, que de hecho, la confrontación de barras de los clubes de fútbol del país, se está convirtiendo en un problema social. Cada una de las conductas que se asumen en nuestro rol social, es totalmente responsable el individuo, y de este hecho parte la necesidad que se originen conductas positivas para poder convivir deseablemente, que es el objetivo de cada integrante de una comunidad.

La convivencia es el resultado de nuestras actitudes y la disposición de aceptar las diferencias de las demás personas, llámense, prójimos, cercanos iguales etc., como muchos llaman a las demás personas que comparten nuestro entorno, sin embargo muchas de las personas que se encuentran en nuestra sociedad se ha educado para ir en contra de las normas básicas de convivencia, generando desagrado y malestar al interior. Ahora bien, se puede decir que algunas peruanas son tolerantes a muchas conductas negativas, pero otras personas no lo toleran, haciendo controversia y adoptando conductas negativas tales como la agresión verbal y física, hasta el punto de generar violencia entre los individuos de la comunidad.

Mockus (2002). Afirma, que convivir es llegar a vivir juntos entre distintos sin los riesgos de la violencia y con la expectativa de aprovechar fértilmente nuestras diferencias. Es el reto que se tiene con la capacitación de la Armada nacional de Colombia para integrar a las comunidades en mejorar las conductas de convivencia forjada en valores morales, aprovechando el proceso de paz, y de esta forma contribuir al desarrollo y el progreso social en cada una de las jurisdicciones que se tienen la Armada nacional de Colombia, de esta forma el prototipo de capacitación trae a colación los valores, ya que nuestra sociedad se establece como un conglomerado de individuos que vive y comparten un determinado entorno, costumbres, valores y a la vez se integran con el fin de tener una vida placentera. Según Delval (2006) “la sociedad es el conjunto de las relaciones entre individuos, que no es reductible a los aspectos individuales” por lo anterior es deducible que en la sociedad debe primar los intereses colectivos sobre los intereses individuales, y es ahí donde existe la falencia de nuestra sociedad, la carencia del sentido social y por ende el desencadenamiento de una serie de problemas que son de índole individual pero que afectan a nivel social.

Nuestra sociedad que mantiene un conflicto bélico por más de cinco décadas, siente la necesidad de una capacitación en valores para la construcción de una sociedad donde se destaque la armonía y la convivencia.

La palabra valor en el sentido estudiado por la axiología, es un término polisémico, que sin duda alguna es determinado en cualquier comunidad, indistinto de su contextualización que se tenga para el momento. Por otro lado el sentido que se proporcionará a la palabra valor, se referirá al diccionario de filosofía de José Ferrater.

Para Hartmann, citado por Haba (2004) “los valores son creados por la experiencia y cultura humana, sostiene él, que los valores permanecen el horizonte de la humanidad y, aunque puedan llegar a ser olvidados, se insertan para siempre en el contexto cultural de la comunidad, puesto que fueron realizados, de forma semejante a los hechos históricamente ocurridos”

Desde la parte de la filosofía existen diferentes dilemas y concepciones respecto a los valores y su postura por autores desde los absolutistas hasta los relativistas. Sin embargo fuera de todo contexto de controversia por las concepciones, la ontología de los valores centraliza las características propias de los valores así:

Tabla 2
Características de los valores.

Característica.	Descripción.
Valor	En la clasificación dada por la teoría de los objetos, hay un grupo de éstos que no puede caracterizarse por el ser, como los objetos reales y los ideales. De estos objetos se dice, según la expresión de Lotze, que valen y, por tanto, que no tienen ser, sino valer.
Objetividad	Los valores son objetivos, es decir, no dependen de las preferencias individuales, sino que mantienen su forma de realidad más allá de toda apreciación y valorización. La teoría relativista de los valores sostiene que los actos de agrado y desagrado son el fundamento de los valores. La teoría absolutista sostiene, en cambio, que el valor es el fundamento de todos los actos. La primera afirma que tiene valor lo deseable.

No independencia	Los valores son no independientes, porque constituyen una región de objetos que se hallan necesariamente vinculados a la realidad. Por eso los valores hacen siempre referencia al ser y son expresados como predicaciones del ser.
Polaridad	Los valores se presentan siempre polarmente, porque no son entidades indiferentes como las otras realidades. La polaridad de los valores es el desdoblamiento de cada cosa valente en un aspecto positivo y un aspecto negativo. El aspecto negativo es llamado frecuentemente antivalor.
Cualidad	Son totalmente independientes de la cantidad y por eso no pueden establecerse relaciones cuantitativas entre las cosas valiosas. Lo característico de los valores es la cualidad pura.
Jerarquía	Los valores son no indiferentes no sólo en lo que se refiere a su polaridad, sino también en las relaciones mutuas de las especies de valor. El conjunto de los valores se ofrece en una tabla general ordenada jerárquicamente.

Datos obtenidos en desarrollo (fuente: Elaboración propia)

El paso del tiempo, las nuevas tecnologías y los diferentes roles sociales que se han adoptado, han hecho que los valores en la sociedad se vayan perdiendo de una forma acelerada. Como consecuencia de esta pérdida encontramos altos niveles de intolerancia en las diferentes comunidades y por ende el desencadenamiento de riñas hasta asesinatos entre los mismo miembros de la comunidad.

Los valores son esenciales en la vida de un ser humano y estos valores a la vez, son la carta de presentación del individuo ante los demás integrantes de la comunidad en la cual comparte. Para Martínez (2010) los valores “Son objetivos y relativos por el contenido (lo social-concreto) y abstractos y absolutos por su forma. Es importante diferenciar entre el qué y el cómo cuando se habla de valores. Es un hecho que mientras más universales y abstractos resultan los valores, menos dificultades existen en reconocerlos”. Los individuos al interior de una comunidad

reconocen los valores morales, tal es la idea que las personas cuando se habla de no matar diferencia la conducta, clasificándolo como un acto no moral y por consiguiente un antivalor, conocimiento que se ha transmitido de generación en generación como legado de la historia y el intercambio de saberes en procura de una mejor sociedad.

Lo anterior, nos lleva a exaltar los valores morales como esenciales para el desarrollo de los individuos al interior de una comunidad, y estos a su vez desarrollan su vida en comunidad, por su condición natural, por consiguiente es necesario que el ser humano enfatice la prioridad de fortalecer los valores en su comunidad, con el objetivo de generar una mejoría notable en la convivencia con sus semejantes al interior del entorno donde habitan. Como es de conocimiento, Colombia ha soportado un conflicto bélico y ahora que está en procura de firmar un acuerdo de paz, es la oportunidad perfecta para que la Armada Nacional de Colombia contribuya y sean parte del proceso, es por tal razón que se plantea la capacitación integral de valores a comunidades que se encuentren bajo su jurisdicción, capacitación como fortaleza para la resolución de conflictos, usando los medios necesarios de la tolerancia y la convivencia con el fin de evitar cualquier conducta negativa al interior de la comunidad.

La Armada Nacional de Colombia, como se expresó anteriormente, tienen como misión constitucional el orden y la defensa de la nación, sin embargo no podemos olvidar que es una institución que hace parte del brazo armado del estado, y por consiguiente es uno de los protagonistas de la lucha armada que se vive en Colombia, no obstante es ente armado de la nación está en la obligación de retribuir a las comunidades la confianza en sus militares, por lo tanto surge la necesidad que se implemente un plan de capacitación por parte de la Armada nacional de Colombia en pro de cohesionar la sociedad y estas mismas, aprovechando el momento de la paz que quiere implementar el gobierno de turno y como lanzar la campaña de participación ciudadana en valores, respeto y convivencia ciudadana, como base fundamental para una verdadera paz en Colombia. Es hora que cada colombiano y cada miembro de la Armada nacional de Colombia enfaticen en la necesidad de generar cambio social y como lo expresa Jaramillo (s/f P6) “En esto hay que pensar en grande: en una verdadera campaña nacional de participación que movilice a la gente en las regiones alrededor de la construcción de la paz. ¿Y eso cómo se hace? Con procesos de planeación participativa “de abajo hacia arriba” en los territorios.

Se trata de poner en marcha una campaña de planeación participativa para que entre autoridades y comunidades se piense en las características y necesidades del territorio, en las respuestas a esas necesidades, y de manera metódica y concertada se construyan planes para transformar esos territorios.” (Jaramillo) Y como resultado final una nueva generación con nuevas oportunidades y nuevos retos en la convivencia pacífica y el progreso social.

4. ASPECTOS METODOLÓGICOS PARA DESARROLLAR EL PLAN DE ACCIÓN DE TRANSFERENCIA.

(González & Tarragó, 2008), cita la importancia del desarrollo de la metodología en el proceso de capacitación, puesto que es necesaria su elaboración en pro de fortalecer la capacitación y por ende el cambio que se espera en la intervención, afirmando que “En la capacitación, con frecuencia, no se presta la suficiente atención a este punto. Muchos programas de capacitación no producen el resultado esperado, porque falla el sistema y el método que se utiliza”.

El cambio en nuestra sociedad está en manos de cada uno de los integrantes de la sociedad, es decir en cada uno de nosotros, por ende, la sociedad en general tiene la inmensa responsabilidad de establecer la importancia que se tiene del proceso de paz que avicina a Colombia, es la oportunidad que el origen del conflicto colombiano que fue la desigualdad social llegue a su fin, pero ese fin solo se puede dar con una justicia social, y es aquí donde cobra vida la necesidad de la participación ciudadana, de la cultura, de la convivencia en sociedad y las reglas que se deben tener para vivir en estos grupos sociales tal como lo cita Antanas Mockus en su artículo convivencia como armonización de ley, moral y cultura, “*Convivir es llegar a vivir juntos entre distintos sin los riesgos de la violencia y con la expectativa de provechar fértilmente nuestras diferencias. El reto de la convivencia es básicamente el reto de la tolerancia a la diversidad y ésta encuentra su manifestación más clara en la ausencia de violencia*”. *Es así como se crea un ambiente ideal para la convivencia pacífica en nuestras comunidades.* (Mockus, 2002)

Bajo la anterior intervención de la convivencia, nuestro objetivo en este punto es integrar para realizar un ambiente adecuado para la capacitación en busca de un cambio social, por ende González exalta la necesidad de establecer la metodología y los profesionales (militares capacitados) que impartirán las capacitaciones y su directriz que afirma “En la capacitación para el cambio, esta fase es una de las más importantes. Aquí se debe establecer no sólo el sistema o

metodología a utilizar, sino también los profesionales que van a impartirla. Normalmente, se utilizan técnicas de pedagogía activa, casos, simulaciones, juego de roles, entre otros. Es de gran importancia realizarla en forma convencional, porque uno de los factores esenciales para el éxito es la creación de un clima adecuado de receptividad y confianza, algo difícil de lograr en ambientes virtuales”.

Enfoque de investigación.

En su obra metodología de la investigación, sostiene que todo trabajo de investigación se sustenta en dos enfoques principales: el enfoque cuantitativo y el enfoque cualitativo, los cuales de manera conjunta forma un tercer enfoque: el enfoque mixto. (Ruiz, 2011). Por lo anterior, en el presente proyecto aplicado tomaremos como referencia para el desarrollo de este mismo, el enfoque cualitativo.

Tipo de investigación.

El presente trabajo se basa en un proyecto aplicado, ya que plantea un prototipo de capacitación en busca la integración de personas y comunidades en torno al posconflicto colombiano, para una mejor convivencia en la sociedad.

Técnicas de aplicación.

Se toma como técnica de aplicación un prototipo de capacitación, la cual se compone de tres módulos para el desarrollo de este proyecto y a la vez internamente en estos módulos se aplican encuestas para el desarrollo del prototipo de capacitación.

4.1 Etapa de diagnóstico.

El tema central de este trabajo, obedece a establecer por parte de la Armada Nacional de Colombia un prototipo de capacitación a personas bajo su jurisdicción para su participación integral en la reconstrucción de la paz y un nuevo orden social, obedeciendo a la voluntad del gobierno nacional y de las FARC en busca de una nueva etapa de vida de las personas, tanto propios como extranjeros que hacen presencia en el país, por lo anterior en este capítulo se establecerán las pautas directas sobre el moldeamiento de este prototipo de capacitación en mención.

4.1.1 Población o universo.

La población que se interviene en el presente proyecto, son personas mayores de 18 años, que se han vinculado al Club Militar de Oficiales de las Fuerzas Armada de Colombia a lo largo de la historia de este mismo, son personas que se han profesionalizado en diferentes áreas laborales que el mismo Club ha presentado necesidades, con el objetivo de brindar a sus socios la calidad y el servicio que ellos demanden, sin olvidar que algunas personas por su condición de antigüedad no han mostrado interés por un profesionalización, En esta población hay más de 200 personas, contando el grupo de talento humano, tanto operativos como las personas que intervienen en los procesos del nivel administrativo, y personal uniforma activo y en uso de retiro de las Fuerzas Militares de Colombia y de la Policía Nacional de Colombia, todos con diferentes relaciones de participación directa o indirecta en el conflicto colombiano,

4.1.2 Muestra.

Para el desarrollo de la muestra se tomarán 17 personas que se encuentren laborando en el Club Militar de Oficiales de las Fuerzas Armadas de Colombia, tomando como referencia la característica primordial y es que hayan sido participes directos o indirectos del conflicto colombiano, la selección de las personas participantes se escogieron aleatoriamente con capacidad de decisión de participación, priorizando a las personas por medio de la entrevista para el previo cumplimiento de una serie de características relacionadas con la participación del conflicto interno colombianos y como requisito paralelo el cumplimiento con el consentimiento informado de la participación del presente proyecto que se encuentra anexo 4.

4.1.3. Características de los participantes.

Las personas que sean partícipes del proyecto aplicado, se deben identificar con algunas de las siguientes características:

- Ser mayor de 18 años.
- Haber participado directamente o indirectamente en el conflicto colombiano.
- Tener al menos un miembro familiar activo en las Fuerzas Armadas de Colombia.
- Ser víctima de desplazamiento forzado durante el desarrollo del conflicto colombiano.
- Tener mínimo un miembro de la familia fallecido en el desarrollo del conflicto colombiano.
- Tener mínimo un miembro de la familia que haya adquirido una discapacidad física o psicológica, durante el desarrollo del conflicto colombiano.

- Tener mínimo un miembro de la familia que haya sido participe de los grupos insurgentes, durante el desarrollo del conflicto colombiano.
- Ser informado del proyecto y cada una de las características que esté presente en pro de mejorar la convivencia en las comunidades.
- Autorizar por medio escrito su consentimiento para ser partícipe del proyecto y su administración de datos.

4.1.4. Método de trabajo.

En este punto se cita la importancia que se debe tener al momento de establecer los contenidos que formaran la capacitación, los cuales se deben determinar con claridad los puntos necesarios a tratar en la integración de las personas y por ende la participación de ellos al rol como ciudadanos e integrantes del proceso de paz. González (2008), exalta la necesidad de la importancia que se debe tener los contenidos del programa así: El contenido de los programas de la capacitación para el cambio debe concebirse de forma que permita la participación, colaboración e interrelación de los asistentes para llevarles, a través de esto, a la reflexión de lo que significa la convivencia social.

Se tomarán las directrices que establece Chiavenato (2009), para el desarrollo de las fases de capacitación así:

1. Detección de las necesidades de la capacitación.
2. Planes y programas de capacitación.
3. Ejecución de la capacitación.
4. Evaluación de los resultados.



Figura 1 Ciclos de la capacitación (fuente: tomado de <https://es.slideshare.net/GiselleVergara/gestin-de-la-capacitacin>)

4.2 Detección de la necesidad y diagnóstico.

Estructuralmente, radica en conocer las diferentes actitudes y conocimientos que se tengan en el tema de capacitación para integrar personas del conflicto a la buena convivencia en comunidad, por muy mínimos que se tengan, y por último, las habilidades de la personas a participar; lo anterior, permite establecer el estado de la necesidad, y a partir de esta de esta misma, establecer la realización de un análisis cuantitativo.

El análisis cuantitativo, que se plantea, según Hernández, Fernández & Baptista (2014), es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar” o eludir pasos. El orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna fase. Parte de una idea que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica.

Como se mencionó anteriormente, los resultados derivados de la evaluación para determinar el desempeño de enseñanza de los participantes, se toma como patrón de medida para determinar la necesidad que se tiene en el campo de capacitación. Consecuentemente, el análisis cuantitativo, que se plantea en fortalecerá en gráficas e información necesaria para mostrar y explicar la necesidad, que se tomará de la evaluación de sondeo que se aplicará en el año 2018, específicamente en el tema de capacitación para la integración de comunidades y su interacción en el posconflicto colombiano.

En el desarrollo de evaluación, a 10 personas víctimas del conflicto Colombia, se formularon las siguientes cinco preguntas así:

¿Actúa usted con serenidad al momento de ser víctima de alguna actitud descortés por algún miembro de su comunidad, buscando enseñar a la persona una mejor convivencia?

¿Es usted una persona pedagoga, ante actos de intolerancia al interior de su comunidad?

¿Crea ambientes de integración al interior de su comunidad, con el fin de cambiar las actitudes negativas que se presentan al interior de su comunidad?

¿Es usted una persona que busca soluciones a los problemas de las personas de su comunidad, y no descansa hasta obtener un resultado positivo?

¿Proporciona una correlación de amistad y buen trato para las personas de su comunidad, independientemente de su posición social a la que perteneces?

Estas preguntas como opción de respuesta se estructuraban así:

- Nunca
- Ocasionalmente
- Siempre

Como estandarización de rango de evaluación, se establece que las personas, que indicaron sus repuestas en nunca y ocasionalmente, se posicionan en el rango de mejora de actitudes. Mientras, que las personas que indicaron sus respuestas en siempre, se clasifican en el rango ideal para la actitud requerida.

A continuación, se muestran los resultados del sondeo con las gráficas e información pertinente de la misma.

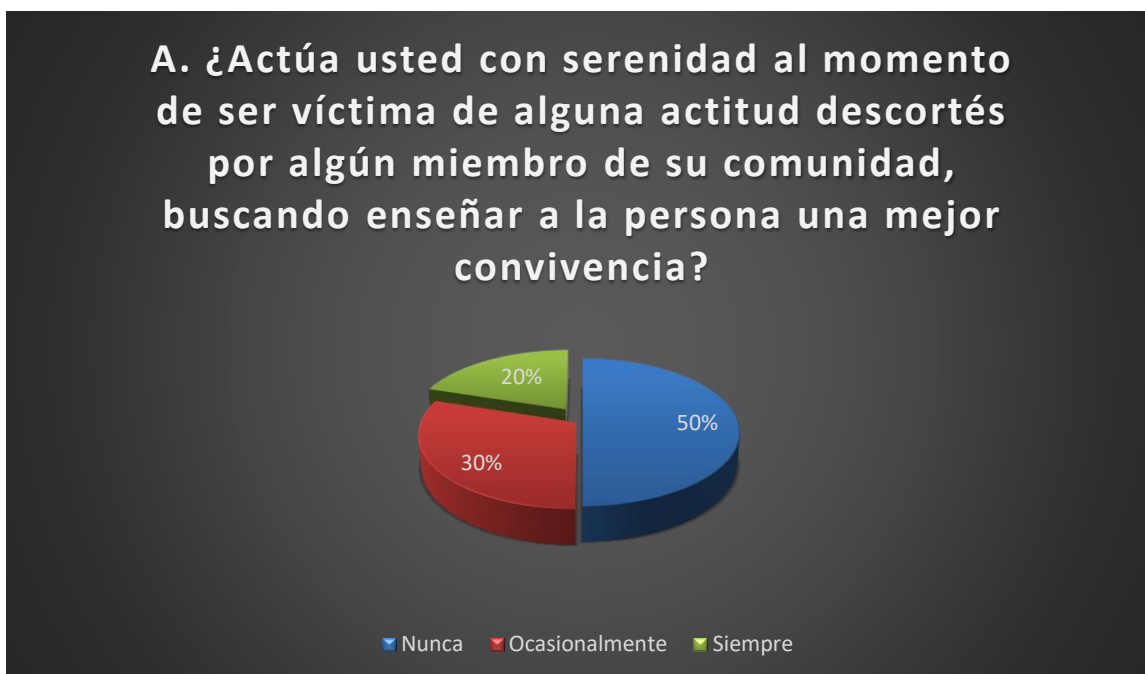


Figura 2 Resultados actitud de autocontrol (fuente: Elaboración propia)

El 30% de las personas, expresaron su respuesta con la opción ocasionalmente, para lo cual es necesario profundizar en esta necesidad de capacitación, mientras el 20% de las personas restante contestaron siempre. Para lo cual las cataloga eficientes en la habilidad. Mientras que el 50% de los consultados se expresaron con un nunca, consecuentemente, es necesario fortalecer la actitud de auto control.

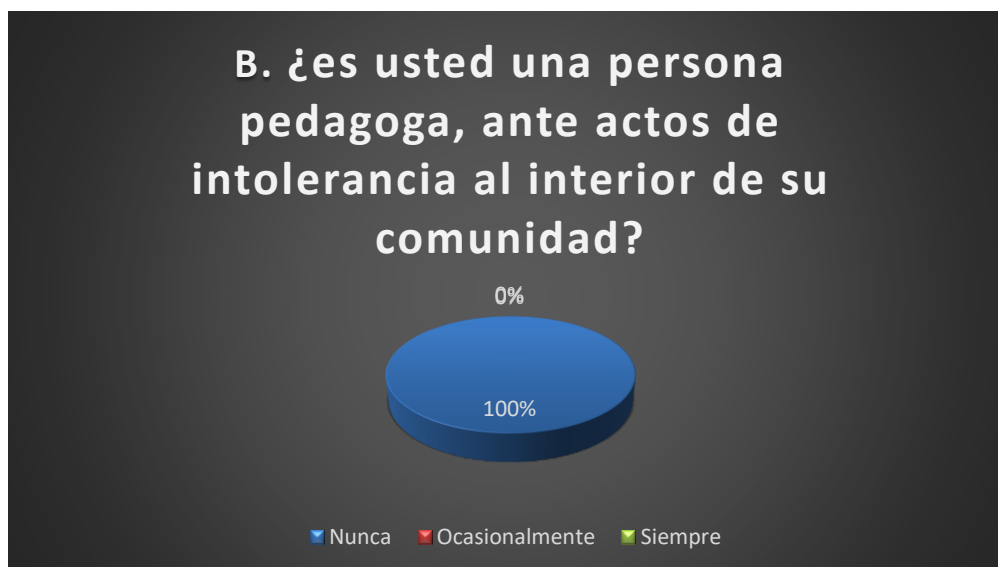


Figura 3 Resultados actitud de mediación en conflictos. (Fuente: Elaboración propia)

El 100% de las personas contestaron nunca. Para lo cual las personas se categoriza en deficientes en la actitud enfocada.



Figura 4 Actitud de integración social. (Fuente: Elaboración propia)

En la presente pregunta, un 70% de las personas consultadas, respondieron nunca. Las cuales se catalogan en el rango para fortalecer la actitud de crear ambientes propicios para el aprendizaje y por ende la integración de personal a una buena convivencia en comunidad.

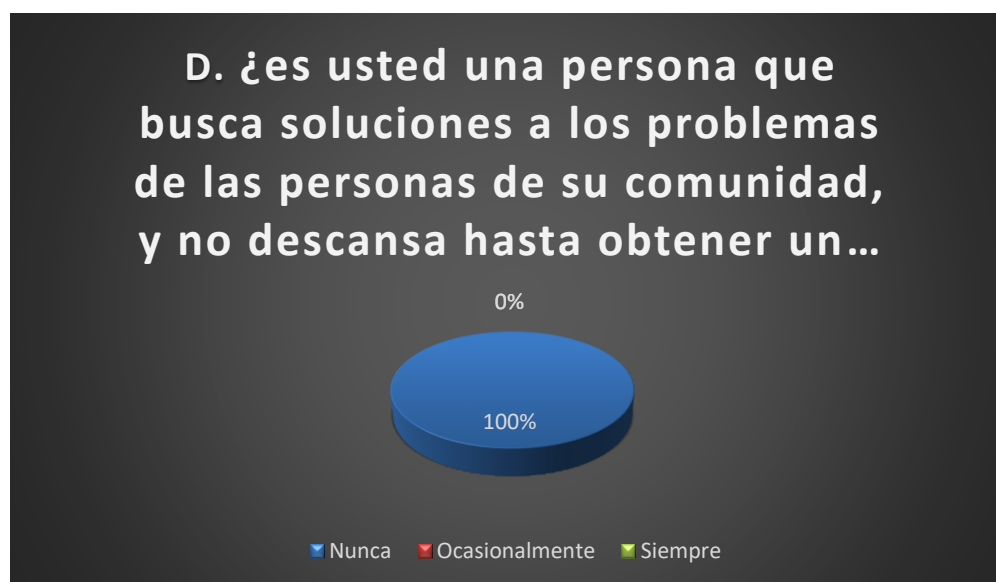


Figura 5 Actitud de servicio. (Fuente: Elaboración propia)

El 100% de las personas contestaron nunca. Para lo cual cataloga la actitud de servicio en deficientes en la actitud enfocada, por lo tanto es necesario la intervención en pro de cambiar dicha conducta.

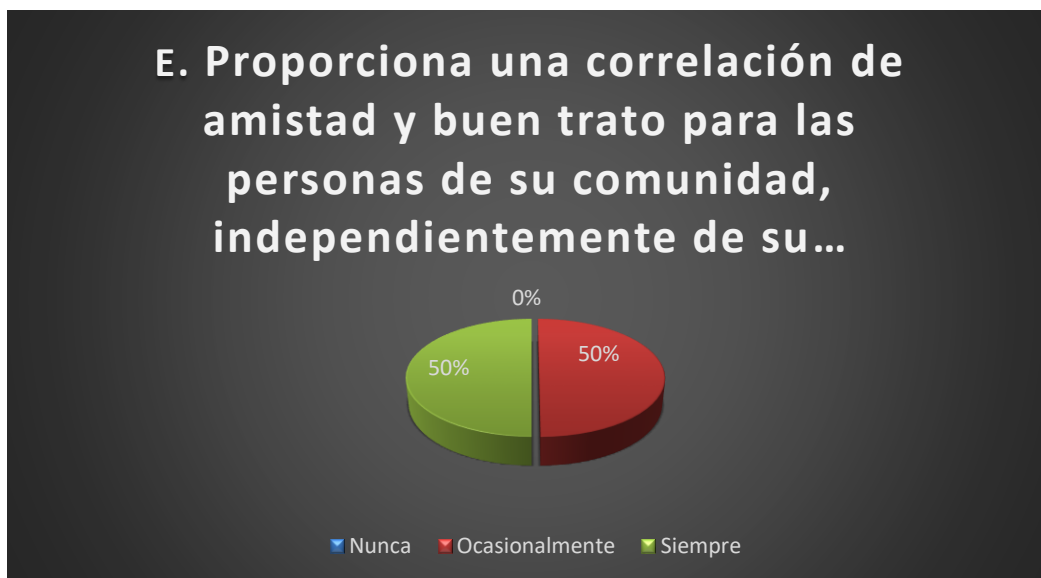


Figura 6 Actitud de amistad y cultura. (Fuente: Elaboración propia)

En la pregunta D, se observa una moderación en el resultado, por lo tanto, se requiere que el 50% personas fortalezcan la actitud del trato a personas en amistad y cultura. Por otro lado, el 50% de las personas restantes están en el rango ideal para de la actitud sondeada.

4.2.1 Diagnóstico.

Correlacionado la anterior información, la Armada Nacional de Colombia, requiere ser integrante activo de la construcción de una nueva sociedad que conviva en paz y que sea modelo a seguir. Ahora bien, aplicando el modelo de mejora creado por el señor Walter Shewhart(1924), para aumentar la calidad del modelo de capacitación, se aplica el análisis del ciclo Deming. El anterior nos permite observar que la casusa principal de la problemática que se presenta en las personas participantes, es la falta de diferentes actitudes que hacen que su convivencia no sea la mejor al interior de sus comunidades. Por lo tanto, es necesario aplicar la propuesta de la Armada Nacional, la cual plantea crear el prototipo de capacitación de integración de comunidades e interacción en el conflicto colombiano por la razón que a continuación se expone:

A pesar de la continuidad que ha tenido el conflicto colombiano, el 100 % de las personas que se inmiscuyeron en el proceso, presenta una actitud hostil para crear convivencia y fortalecer las

actitudes sosiegas que se deben tener al interior de una comunidad, a aquellos que de una u otra forma son apáticos a mantener una convivencia pacífica al interior de las comunidades. Siendo ese 100% la representación total y por ende significativa para fortalecer la capacitación e integrar a más personas y en consecuencia a comunidades enteras para la integración e interacción en el postconflicto colombiano.

Tomando como referencia a Mendoza (1998), se cita que el insumo primordial para avanzar a la siguiente etapa, son los resultados del diagnóstico.

4.3 Planes y programas de ejecución.

4.3.1 Etapa de Diseño

Establecer el plan de acción en la capacitación, demanda una gran atención, desde el punto de vista concreto de las acciones que se efectuaran de modo que la dinámica de la capacitación sean eficiente, efectiva y que se tenga la certeza que contribuirá al desarrollo del cumplimiento de los objetivos trazados. González (2008), asegura que: Al hablar de capacitación para el cambio, y sobre todo en los programas de sensibilización, es imprescindible la participación de la alta dirección, en el caso del prototipo de capacitación de la armada nacional de Colombia para la integración de comunidades y su interacción en el posconflicto colombiano, no solo es instruir a los moderadores militares y que salgan a realizar las capacitaciones, también es apoyar a estos señores militares en sus actividades por medio de los líderes comunales, de autoridades civiles, y de cada uno de los líderes de los diferentes grupo sociales que existen en Colombia, aprovechando la gran diversidad étnica cultural que posee Colombia. Cada una de las acciones que se tengan en cuenta para la capacitación, suma la importancia que se debe dar a los integrantes de la sociedad. No olvidemos que es estas comunidades están integradas por víctimas y victimarios, por consiguiente la capacitación se concreta de forma íntegra, donde abarca cada uno de los colectivos.

En cualquiera que sea el proceso que se vaya a ejecutar, es indispensable alinear los objetivos que se quieren alcanzar, por lo tanto es necesario que se planeen las estrategias o pasos a seguir estrictamente, de esta forma se busca que la capacitación de las personas se aplique las mejores estrategias para que sea alta en calidad.

Correlacionando el párrafo anterior, se planea que la capacitación de acuerdo con la necesidad evidenciada en la fase anterior, y recabando la necesidad de realizar el prototipo de capacitación para la integración de comunidades y su interacción en el posconflicto colombiano,

consecuentemente, se propone estructurar la capacitación en un segmento llamado capacitación de víctimas, planeando buscar la calidad de la capacitación intentando soluciones a las necesidades planteadas, direccionando el proceso de capacitación hacia un resultado eficiente y de mejora continua.

Para Locke (1968) reconoce un papel motivacional central a las intenciones de los sujetos al realizar una tarea. Son los objetivos o metas que los sujetos persiguen con la realización de la tarea los que determinarán el nivel de esfuerzo que emplearán en su ejecución. El modelo trata de explicar los efectos de esos objetivos sobre el rendimiento (pradas, 2018) centralizando el postulado de Locke para la planeación y puesta en práctica de nuestros objetivos de Presentar un prototipo de capacitación para la integración de la comunidad en el posconflicto colombiano, desde una perspectiva social.

El Prototipo de capacitación, dirigido a personas víctimas del conflicto armado colombiano, busca diseñar la forma y las características de la capacitación que se empleará con las personas participantes víctimas del conflicto armado colombiano, para que sean ellos quienes multipliquen en sus comunidades las buenas prácticas de convivencia e interacción en el posconflicto.

4.3.2. La capacitación se estructura de la siguiente forma:

- Caracterización universal del prototipo de la capacitación.
- Descripción del prototipo de la capacitación.
- Objetivo general.
- Objetivos específicos.
- Módulo 01.
- Módulo 02.
- Módulo 03.
- Requisito para ser participante de la capacitación.
- Metodología.
- Recursos didácticos.
- Métodos de valoración.

Para una mayor comprensión se expone en las siguientes tablas.

Tabla 3
Caracterización universal del prototipo de la capacitación

Nombre	PROTOTIPO DE CAPACITACION DE LA ARMADA NACIONAL DE COLOMBIA PARA LA INTEGRACIÓN DE COMUNIDADES Y SU INTERACCIÓN EN EL POSCONFLICTO COLOMBIANO.
Capacitadores	Suboficiales Armada Nacional.
Participantes	Personas víctimas del conflicto armado.
Cantidad de participantes por sesión	15
Modalidad	Presencial
Duración	4 horas por módulo por 03 módulos.
Lugar	Salón comunal.

Datos obtenidos en desarrollo (fuente: Elaboración propia)

Tabla 4
Descripción del prototipo de la capacitación

Descripción
<p>En el presente prototipo de capacitación se establecen contenidos idealizando el modelo adecuado para que las personas participantes de la capacitación se sensibilicen de su rol social y la gran responsabilidad que tiene como ciudadano para generar cultura y su respectivo deber para interaccionar en el posconflicto colombiano en busca de una convivencia pacífica en su comunidad, conllevando a conectar técnicas de enseñanza para adultos.</p>

Datos obtenidos en desarrollo (fuente: Elaboración propia)

Tabla 5
Objetivo general de la capacitación.

Objetivo general

Fomentar en los participantes víctimas del conflicto colombiano, actitudes de convivencia para sean aplicadas al interior de su comunidad y de esta forma lograr un ambiente propicio para la paz y el desarrollo cultural.

Datos obtenidos en desarrollo (fuente: Elaboración propia)

Tabla 6
Objetivos específicos de la capacitación

Objetivo específico 1	Objetivo específico 2	Objetivo específico 3
<ul style="list-style-type: none"> • Diagnosticar las actitudes de los participantes y la comprensión de los temas a tratar. 	<ul style="list-style-type: none"> • Efectuar una observación detenida, donde se plasme las actitudes que cada uno de los participantes necesite fortalecer. 	<ul style="list-style-type: none"> • Proyectar la sociedad ideal, donde se fortalezcan las actitudes de convivencia pacífica, de esta forma impulsando a establecer roles social en pro de la interacción en el posconflicto colombiano.

Datos obtenidos en desarrollo (fuente: Elaboración propia)

Tabla 7
Temas del módulo 01

Módulo 01. El conflicto colombiano.

Contenidos:

- Historia del conflicto colombiano.
 - Los agentes estatales.
-

-
- Grupos al margen de la ley.

Narcotráfico.

Ideales políticos.

Datos obtenidos en desarrollo (fuente: Elaboración propia)

Tabla 8

Temas del módulo 02

Módulo 02. Nuestra comunidad.

Contenidos:

- Nosotros como generadores de actitudes de convivencia.
 - La educación al interior de nuestra comunidad.
 - Nuestra convivencia.
 - Nuestra relación entre el conflicto y la comunidad.
-

Datos obtenidos en desarrollo (fuente: Elaboración propia)

Tabla 9

Temas del módulo 03

Módulo 03. Nuestra comunidad y el posconflicto.

Contenidos:

- El rol social.
 - El posconflicto.
 - La educación cultural en la comunidad.
 - Nuestro legado generacional.
-

Datos obtenidos en desarrollo (fuente: Elaboración propia)

Tabla 10

Requisitos para ser participante de la capacitación.

Las personas que sean partícipes del proyecto aplicado, se deben identificar con algunas de las siguientes características:

Ser mayor de 18 años.

Haber participado directamente o indirectamente en el conflicto colombiano.

Tener al menos un miembro familiar activo en las Fuerzas Armadas de Colombia.

Ser víctima de desplazamiento forzado durante el desarrollo del conflicto colombiano.

Tener mínimo un miembro de la familia fallecido en el desarrollo del conflicto colombiano.

Tener mínimo un miembro de la familia que haya adquirido una discapacidad física o psicológica, durante el desarrollo del conflicto colombiano.

Tener mínimo un miembro de la familia que haya sido participe de los grupos insurgentes, durante el desarrollo del conflicto colombiano.

Ser informado del proyecto y cada una de las características que esté presente en pro de mejorar la convivencia en las comunidades.

Autorizar por medio escrito su consentimiento para ser partícipe del proyecto y su administración de datos.

Datos obtenidos en desarrollo (fuente: Elaboración propia)

Tabla 11
Metodología

Representación de papeles. Esta técnica proporciona a la persona tomar decisiones relacionadas a los papeles que representas, por otro lado, permite la sensibilización de los participantes, con el fin de ser inmiscuidos en el proceso y desarrollas nuevas destrezas ante determinadas situaciones de la vida real.

Lecturas y debates. Basado en un tema escrito, permite a los participantes realizar una discusión del tema y posteriormente bajo argumentos válidos, se argumentan debates y puntos de vistas objetivos o subjetivos dependiendo del pensamiento de la persona, de esta forma generando nuevos conocimientos.

Estudio de casos. Bajo una parametrización de un determinado caso, busca el análisis del caso, de esta forma se generan nuevos conocimientos y por ende las habilidades de buscar soluciones y toma de decisiones en casos en situaciones reales.

Datos obtenidos en desarrollo (fuente: Elaboración propia)

Tabla 12
Recursos didácticos

Recursos didácticos.
<ul style="list-style-type: none"> • Agenda o cuadernillo de notas. • Material de papelería y capacitación en general. • Textos de temas pertinentes a la capacitación. • Material audiovisual. • Instalaciones locativas.

Datos obtenidos en desarrollo (fuente: Elaboración propia)

Tabla 13
Sistema de evaluación

El sistema de evaluación que se emplea, se basa en los diferentes tiempos con respecto a la capacitación.

- Momento 1. Antes de capacitación. (pre-capacitación.)

Valoración de diagnóstico. Permite establecer el nivel de comprensión del tema a desarrollarse.

- Momento 2. Durante la capacitación. (Durante)

Valoración de oportunidad: Durante el desarrollo de la capacitación, se establecen posibles errores, aprovechando la coyuntura se facilita el re direccionamiento.

Valoración de formal: en esta valoración busca la participación del individuo de tal forma que sea él quien tome la rienda de su proceso de aprendizaje por medio de la autoevaluación y por ende su direccionamiento correcto de acuerdo con los objetivos trazados.

- Momento 3. Después de la capacitación. (Post-capacitación.)

Valoración de agrado: busca establecer por medio de un conversatorio, el nivel de agrado de cada uno de los participantes.

- Valoración cuantitativa: permite establecer los conocimientos adquiridos durante el desarrollo de la capacitación.
 - Valoración cualitativa: permite establecer las nuevas actitudes adquiridas durante el desarrollo de la capacitación.
-

Datos obtenidos en desarrollo (fuente: Elaboración propia)

4.4 Ejecución de la capacitación.

4.4.1 Etapa de realización.

La presente propuesta, se estructura y se diseña con el objetivo de aprobarse y ejecutarse en pro de aportar a la interacción de la comunidad en el posconflicto colombiano, por ende, se sugiere que dado el caso que se avale la propuesta del desarrollo del prototipo de capacitación de la Armada Nacional de Colombia para la integración de comunidades y su interacción en el posconflicto colombiano, sea tomada en cuenta en el plan anual de instrucción de la institución en el año 2019, ya que es el año donde se pretende ejecutar, sin olvidar los resultados de la prueba piloto que se expone en páginas siguientes, de igual forma se anexan los modelos de evaluación.

4.5 Evaluación de los resultados.

Son muchos los factores que influyen para la medición de los resultados, además que son muchos los interrogantes que se pueden presentar para esta medición, una pregunta crucial es ¿se han cumplido los objetivos?, pues bien, es esta la pregunta que evalúa el verdadero efecto que tuvo la capacitación en los participantes en pro de buscar un cambio social, ahora después de la capacitación los partícipes vuelven a la realidad social que enfrentan sus comunidades y por ende es que donde el gobierno nacional juega un papel importantísimo y es garantizar cada uno de los acuerdos que se han logrado en la negociación, pues la frustración puede ascender al momento de chocar con la realidad social y más aún cuando no se garantiza lo acordado socialmente, y por más que se tenga excelentemente consolidada una capacitación de integración social, puede fracasar y los resultados se verán envueltos en la palabra desastrosos. González afirma que Los participantes en un evento de capacitación regresan generalmente con una actitud cambiada, mucho menos escépticos, desean y se esfuerzan para conseguir el cambio; pero todo este entusiasmo puede apagarse rápidamente si con el transcurrir del tiempo las transformaciones que ellos están dispuestos a realizar no van acompañadas también de signos de cambio perceptibles en la sociedad. (González & Tarragó, 2008)

La evaluación es un proceso que se encamina a determinar de manera más sistemática y objetiva posible la pertinencia, eficacia, eficiencia e impacto de actividades a la luz de los objetivos específicos. Constituye una herramienta administrativa de aprendizaje y un proceso organizativo

orientado a la acción para mejorar tanto las actividades en marcha, como la planificación, programación y toma de decisiones futuras (UNICEF, 1992). (Pérez, 2006)

Lo anterior nos permite, tomar un direccionamiento para verificar el impacto que se tiene al en los diferentes aspectos evaluativos que se tomaron en el diseño de la capacitación, dependiendo del impacto, se tomaran medidas cautelares con el fin de mejorar, o por sugerencia de mejorar la calidad del impacto de la capacitación se agregaran o se modificaran los aspectos necesarios con el fin de llegar a la excelencia.

4.5.1 Etapas de evaluación del proceso de capacitación.

Desde el diseño de la capacitación, se toma en cuenta el proceso de evaluación, y por lo tanto se plantea sistemáticamente dicho proceso, asignando una valoración a cada uno de los participantes antes de inmiscuirse en el proceso de capacitación, para posteriormente ponderarse y tener un resultado, permitiendo tener una alcance ya sea negativo o positivo en la transferencia de conocimientos de la capacitación.

Para tal efecto de evaluación de la capacitación, se toma de referencia los criterios de evaluación planteados por Kirkpatrick (1959) y relacionados por (Rodríguez, 2005) , los cuales se direccionan en nuestro proceso así:

4.5.1.1 Criterio 1. Evaluación de Reacción.

En el presente criterio, se busca establecer el agrado de los participantes al proceso de capacitación, implementado por medio de encuestas, cabe resaltar que el agrado hacia el programa tiene muchos factores, que van desde las actitudes de enseñanza de los formadores hasta las características de la infraestructura y la dinámica del desarrollo de la capacitación. Cada uno de los factores se debe tener en cuenta para implementarse y lograr cautivar el agrado de los participantes al proceso de capacitación.

Para el conocimiento del agrado de los participantes del proceso de capacitación, se implementara el A-1V1 (Anexo 1.) formato de la Armada Nacional para la satisfacción del proceso de capacitación, donde se solicita información pertinente al participante y del prototipo de capacitación, tal como el gusto al tema en desarrollo, dinámicas de enseñanza y direccionamiento al cumplimiento de los objetivos, este formato se incluye en los anexos de la presente propuesta.

Para el criterio de reacción se presentaron el en desarrollo de la prueba de pilotaje los siguientes resultados:

Wilmer Rojas Barrera	Exce lente	Exce lente	Exce lente	Exce lente	Exce lente	Exce lente	Exce lente	Exce lente	Exce lente	Exce lente
Alejandro Uribe	Exce lente	Exce lente	Exce lente	Exce lente	Exce lente	Exce lente	Exce lente	Exce lente	Exce lente	Exce lente
Oscar Bustamante	Exce lente	Exce lente	Exce lente	Exce lente	Exce lente	Exce lente	Exce lente	Exce lente	Exce lente	Exce lente
Santiago Díaz	Exce lente	Exce lente	Exce lente	Exce lente	Exce lente	Exce lente	Exce lente	Exce lente	Exce lente	Exce lente
Alcira Gutiérrez	Exce lente	Exce lente	Exce lente	Exce lente	Exce lente	Exce lente	Exce lente	Exce lente	Exce lente	Exce lente
Nayibe Bello Rodríguez	Exce lente	Exce lente	Exce lente	Exce lente	Exce lente	Exce lente	Exce lente	Exce lente	Exce lente	Exce lente
Marisol Hernández	Exce lente	Exce lente	Exce lente	Exce lente	Exce lente	Exce lente	Exce lente	Exce lente	Exce lente	Exce lente
Fabián Becerra.	Exce lente	Exce lente	Exce lente	Exce lente	Exce lente	Exce lente	Exce lente	Exce lente	Exce lente	Exce lente

Datos obtenidos en desarrollo (fuente: Elaboración propia)

Como resultado de la evaluación del criterio de reacción se obtiene un 100% de 5 de acuerdo a las siguientes relaciones de indicaciones valorativas:

1 = PÉSIMO. 2 = REGULAR. 3 = ACEPTABLE. 4 = BUENO. 5 = EXCELENTE. NE = (NO EVIDENCIADO) si no fue posible observar los aspectos asociados con la pregunta.

4.5.1.2 Criterio 2. Aprendizaje.

Este criterio, se establece por medio de prueba escrita, donde se busca determinar cada uno de los conocimientos que ha adquirido los participantes para la integración de comunidades y búsqueda de actitudes de convivencia pacífica, durante el desarrollo del proceso de capacitación.

La propuesta crea para la Armada Nacional el formato A-2V1, donde se establezca la información básica del participante, y diferentes actitudes y conocimientos que se han tomado antes de aplicar el prototipo de capacitación, para lo cual se plantea la aplicación de la evaluación denominada línea base, sustentada en el anexo 2 bajo el formato A-2V1. Continuando con las directrices de Kirkpatrick (1959) se establece el formato A-4v1 (Anexo 3.) denominado evaluación de eficiencia del aprendizaje para aplicar al término del prototipo de capacitación.

En el desarrollo de la prueba piloto, se obtuvieron los siguientes resultados:

- **Evaluación línea base:**

Oscar Bustamante	Falso	Falso	Falso	Falso	Verdadero	Verdadero	Falso	Verdadero	Verdadero	Falso	Falso	Falso	Falso	Falso	Falso
Santiago Díaz	Verdadero	Falso	Verdadero	Falso	Falso	Verdadero	Verdadero	Verdadero	Verdadero	Falso	Falso	Falso	Verdadero	Verdadero	Verdadero
Alcira Gutiérrez	Verdadero	Falso	Verdadero	Falso	Falso	Falso	Falso	Verdadero	Verdadero	Falso	Falso	Falso	Falso	Falso	Verdadero
Nayibe Bello Rodríguez	Falso	Falso	Falso	Falso	Falso	Falso	Falso	Falso	Verdadero	Falso	Falso	Falso	Falso	Falso	Falso
Marisol Hernández	Verdadero	Verdadero	Verdadero	Falso	Falso	Falso	Falso	Verdadero	Verdadero	Falso	Falso	Falso	Falso	Falso	Verdadero
Fabián Becerra.	Falso	Falso	Falso	Falso	Falso	Falso	Falso	Falso	Verdadero	Falso	Falso	Falso	Falso	Falso	Falso

Datos obtenidos en desarrollo (fuente: Elaboración propia)

- **Evaluación eficiencia del aprendizaje:**

Tabla 16

Evaluación eficiencia del aprendizaje.

Participante.	1. ¿Conoce Usted Los Antecedentes Históricos Que Detonaron El Conflicto Armado Colombiano?	2. ¿Conoce Usted Cuáles Fueron Las Causas Estatales Que Incitaron A La Rebelión Campesina?	3. ¿Conoce Usted Las Ideologías De Los Grupos Al Margen De La Ley?	4. ¿Cree Usted Que El Narcotráfico Ha Traído O Consigo El Progreso Social?	5. ¿Se Sabe Que Quiere Dejar El Conflicto, Cree Usted Que La Firma De La Paz Fue La Mejor Opción Para Abandonar El Conflicto?	6. ¿Cree Usted Que Un Agente Generador De Cambio Social?	7. ¿La Educación Cultural En Colombia Tiene Un Acto Calificativo Positivo Desde Su Perspectiva Personal?	8. ¿Al Presentarse Una Riña En Su Comunidad, Usted En El Acto Busca La Forma De Solucionar Pacíficamente?	9. ¿Según Sus Vivencias, El Conflicto Armado Colombiano Ha Afectado Directamente?	10. ¿La Reparación A Víctimas, En El Marco De La Justicia Especial Para La Paz, Para Usted Es Un Programa Viable?	11. ¿Al Interior De Su Comunidad, Se Han Implementado Programas De Capacitación Para Establecer Roles Sociales Y Como Ejercerlos En Pro Del Beneficio De Su Comunidad?	12. ¿Cree Usted Que El Postconflicto Colombiano Ha Traído Consigo, El Cambio Social Esperado?	13. ¿Al Interior De Su Familia, Se Tiene Compañía?	14. ¿Usted Como Persona Activa De Su Comunidad, Está Interesado En Apoyar El Legado Generacional Por Una Cultura De Buena Convivencia?	15. ¿En La Sociedad, Se Tiene La Percepción Que Esta Misma Está En Dirección Equivocada, Cree Usted Que Puede Contribuir A Desarrollar Una Mejor Actitud De Convivencia En Su Comunidad?
Brayan Torres Villareal	Verdadero	Verdadero	Verdadero	Falso	Falso	Verdadero	Verdadero	Verdadero	Verdadero	Verdadero	Falso	Verdadero	Verdadero	Verdadero	
José Gregorio Lomelín	Verdadero	Verdadero	Verdadero	Falso	Falso	Verdadero	Verdadero	Verdadero	Verdadero	Verdadero	Falso	Verdadero	Verdadero	Verdadero	

Pablo Antonio Ardila	Verdad ero	Verda dero	Verda dero	Falso	Falso	Verda dero	Verda dero	Verdade ro	Verdade ro	Falso	Verdad ero	Falso	Verda dero	Verdad ero	Verdad ero
Benjamín Villalobos.	Verdad ero	Verda dero	Verda dero	Falso	Verda dero	Verda dero	Verda dero	Verdade ro	Verdade ro	Verda dero	Verdad ero	Verdad ero	Verda dero	Verdad ero	Verdad ero
Andrés Vengochea	Verdad ero	Verda dero	Verda dero	Falso	Verda dero	Verda dero	Verda dero	Verdade ro	Verdade ro	Verda dero	Verdad ero	Verdad ero	Verda dero	Verdad ero	Verdad ero
Alan Camilo Rodríguez	Verdad ero	Verda dero	Verda dero	Falso	Verda dero	Verda dero	Verda dero	Verdade ro	Verdade ro	Verda dero	Verdad ero	Verdad ero	Verda dero	Verdad ero	Verdad ero
Juan Pablo Sánchez Barroso	Verdad ero	Verda dero	Verda dero	Falso	Verda dero	Verda dero	Verda dero	Verdade ro	Verdade ro	Verda dero	Verdad ero	Verdad ero	Verda dero	Verdad ero	Verdad ero
Dayana Bogotá.	Verdad ero	Verda dero	Verda dero	Falso	Verda dero	Verda dero	Verda dero	Verdade ro	Verdade ro	Verda dero	Verdad ero	Verdad ero	Verda dero	Verdad ero	Verdad ero
Julio Andrés Sáenz Parra	Verdad ero	Verda dero	Verda dero	Falso	Verda dero	Verda dero	Verda dero	Verdade ro	Verdade ro	Verda dero	Verdad ero	Verdad ero	Verda dero	Verdad ero	Verdad ero
Wilmer Rojas Barrera	Verdad ero	Verda dero	Verda dero	Falso	Verda dero	Verda dero	Verda dero	Verdade ro	Verdade ro	Verda dero	Verdad ero	Verdad ero	Verda dero	Verdad ero	Verdad ero
Alejandro Uribe	Verdad ero	Verda dero	Verda dero	Falso	Verda dero	Verda dero	Verda dero	Verdade ro	Verdade ro	Verda dero	Verdad ero	Verdad ero	Verda dero	Verdad ero	Verdad ero
Oscar Bustamante	Verdad ero	Verda dero	Verda dero	Falso	Verda dero	Verda dero	Verda dero	Verdade ro	Verdade ro	Falso	Verdad ero	Falso	Verda dero	Verdad ero	Verdad ero
Santiago Díaz	Verdad ero	Verda dero	Verda dero	Verdad ero	Verda dero	Verda dero	Verda dero	Falso	Falso	Verda dero	Verdad ero	Verdad ero	Verda dero	Verdad ero	Verdad ero
Alcira Gutiérrez	Verdad ero	Verda dero	Verda dero	Falso	Verda dero	Verda dero	Verda dero	Verdade ro	Verdade ro	Verda dero	Verdad ero	Verdad ero	Verda dero	Verdad ero	Verdad ero
Nayibe Bello Rodríguez	Verdad ero	Verda dero	Verda dero	Falso	Falso	Verda dero	Verda dero	Verdade ro	Verdade ro	Verda dero	Verdad ero	Verdad ero	Verda dero	Verdad ero	Verdad ero
Marisol Hernández	Verdad ero	Verda dero	Verda dero	Falso	Falso	Verda dero	Verda dero	Verdade ro	Verdade ro	Verda dero	Verdad ero	Verdad ero	Verda dero	Verdad ero	Verdad ero
Fabián Becerra.	Verdad ero	Verda dero	Verda dero	Falso	Falso	Verda dero	Verda dero	Verdade ro	Verdade ro	Verda dero	Verdad ero	Verdad ero	Verda dero	Verdad ero	Verdad ero

Datos obtenidos en desarrollo (fuente: Elaboración propia)

4.5.1.3 Criterio 3. Transferencia y uso del conocimiento.

En este criterio se evalúan las diferentes conductas que se adoptan para ser implementadas al interior de la comunidad, en busca de mejores acciones y conductas de convivencia. Este criterio se establece no solo para el participante, además se tiene en cuenta las personas que viven e interactúan con el participante.

En la presente propuesta, se expone el formato A-3V1 que trata sobre valoración de proceso de capacitación, dicho formato se encuentra en los anexos de la propuesta, donde se contempla información del proceso de capacitación, su influencia en los participantes y anexos de campo.

En el desarrollo de la prueba piloto, se obtuvieron los siguientes resultados:

- **Evaluación de transferencia y uso del conocimiento.**

Tabla 17

Evaluación de transferencia y uso del conocimiento.

R//	¿Hasta que categoría, antes de este curso, usted mediaba su vida con los conocimientos impartidos en este programa de capacitación?	¿Hasta que categoría, antes de este curso, usted mediaba su vida con los conocimientos impartidos en este programa de capacitación?
D	35,3%	6
E	64,7%	11

Total general	100,0%	17
R//	¿Hasta que categoría, antes de este curso, usted tenía conocimientos relacionados con los impartidos en este programa de capacitación?	¿Hasta que categoría, antes de este curso, usted tenía conocimientos relacionados con los impartidos en este programa de capacitación?
D	35,3%	6
E	64,7%	11
Total general	100,0%	17
R//	¿Hasta que categoría, antes de este curso, usted se interesaba por adquirir conocimientos relacionados con los impartidos en este programa de capacitación?	¿Hasta que categoría, antes de este curso, usted se interesaba por adquirir conocimientos relacionados con los impartidos en este programa de capacitación?
C	17,6%	3
D	82,4%	14
Total general	100,0%	17
R//	¿Hasta que categoría, se siente usted seguro de aplicar para su vida diaria los conocimientos adquiridos en este programa de capacitación?	¿Hasta que categoría, se siente usted seguro de aplicar para su vida diaria los conocimientos adquiridos en este programa de capacitación?
A	23,5%	4
B	76,5%	13
Total general	100,0%	17
R//	¿Hasta que categoría, siente usted que los conocimientos adquiridos en este programa de capacitación reflejan la realidad social de su comunidad / barrio?	¿Hasta que categoría, siente usted que los conocimientos adquiridos en este programa de capacitación reflejan la realidad social de su comunidad / barrio?
A	100,0%	17
Total general	100,0%	17
R//	¿Hasta que categoría, usted cree que los conocimientos adquiridos en este programa de capacitación fortalecen la convivencia social de su comunidad / barrio?	¿Hasta que categoría, usted cree que los conocimientos adquiridos en este programa de capacitación fortalecen la convivencia social de su comunidad / barrio?
A	100,0%	17
Total general	100,0%	17
R//	¿Hasta que categoría, usted ha tenido autonomía para aplicar los conocimientos adquiridos en este programa de capacitación al interior de su comunidad / barrio?	¿Hasta que categoría, usted ha tenido autonomía para aplicar los conocimientos adquiridos en este programa de capacitación al interior de su comunidad / barrio?
A	58,8%	10
B	41,2%	7
Total general	100,0%	17
R//	¿Hasta que categoría, usted ha tenido acceso a información pertinente a los conocimientos relacionados en este programa de capacitación?	¿Hasta que categoría, usted ha tenido acceso a información pertinente a los conocimientos relacionados en este programa de capacitación?
A	100,0%	17
Total general	100,0%	17

R//	¿Hasta que categoría, cree usted que es importante este programa de capacitación para su comunidad y para usted como persona activa de su comunidad/barrio?	¿Hasta que categoría, cree usted que es importante este programa de capacitación para su comunidad y para usted como persona activa de su comunidad/barrio?
A	100,0%	17
Total general	100,0%	17
R//	¿Como resultado de la participación de este programa de capacitación, ¿cree usted que es conveniente multiplicarlo en su comunidad y trascender a otras comunidades para que sean partícipes de la construcción de la paz?	¿Como resultado de la participación de este programa de capacitación, ¿cree usted que es conveniente multiplicarlo en su comunidad y trascender a otras comunidades para que sean partícipes de la construcción de la paz?
A	100,0%	17
Total general	100,0%	17

Datos obtenidos en desarrollo (fuente: Elaboración propia)

4.5.1.4 Criterio 4. Resultados.

Después de ejecutar el plan, es la medición de los resultados el medio ideal para concretar la efectividad y el aporte de la capacitación para lograr las metas y objetivos que se plantearon. La medición se puede ejecutar por medio de observación e interacción de los participantes en sus diferentes acciones, tales que conlleven a mejorar la convivencia pacífica al interior de sus comunidades y a la vez impulsar a las personas y comunidades a interactuar en el posconflicto colombiano a construir una mejor comunidad no solo en edificaciones, sino en cultura y actitudes de tolerancia y progreso social, de esta forma los diferentes gastos innecesarios se reducirían, coadyuvando al desarrollo de la comunidad y por ende del país en general provocando actitudes de pertenencia comunitaria, traducido a la interacción con el posconflicto en busca de una sociedad más justa con sentido de convivencia humana.

El prototipo de capacitación de la armada nacional de Colombia para la integración de comunidades y su interacción en el posconflicto colombiano, como es de índole social, requiere que se realice un seguimiento, recordemos que son muchas las capacitaciones que no realizan este seguimiento, tal como lo afirma González en su publicación “actualmente existen muy pocas organizaciones que realicen un seguimiento de las acciones de pos capacitación. Naturalmente, esto no se debe a que no reconozcan su importancia, sino más bien a la falta de tiempo, medios y personal adecuados para su ejecución”. No obstante este prototipo busca que se masifique la capacitación en las áreas de jurisdicción de la Armada Nacional de Colombia, y por ende que se mantengan en el tiempo, que sea acorde a las necesidades sociales de la comunidad en materia de integración y participación ciudadana de las personas en el posconflicto, buscando que las nuevas

generaciones sean partícipes del cambio social sin distinción de características que presumen discriminación. Ahora bien González (2006), también recomienda que las sesiones de capacitación extras y da apertura a nuevas reformas, contribuciones apuntando al cambio, sin embargo cita “No olvidemos que la verdadera capacitación para el cambio no se consigue con un seminario o con un simple curso, sino que debe ser el resultado de un proceso participativo, permanente, abierto, creativo, dinámico, paulatino, continuo y de reflexión en un clima distendido que destierre los temores y estimule la expresión de todos sin exclusiones” (González & Tarragó, 2008).

Hemos de notar con extrañeza que no se trate el tema de los profesionales que impartirán la capacitación, pero ellos, y su capacitación y manejo de los contenidos son un tema esencial para la consecución de los objetivos trazados, pues se busca que sean caracterizados por su rol de militar en representación del gobierno como agente armado del conflicto, sumado a las cualidades que debe tener tal como lo cita (González & Tarragó, 2008): un punto muy importante en este proceso es el profesional o los profesionales que imparten el programa, que a la luz de un plan de capacitación dirigido al cambio de actitudes en las personas, deben poseer indiscutiblemente cualidades especiales, entre ellas:

- Conocimientos básicos en andragogía.
- Conocimiento exhaustivo de la psicología del ser humano y de su comportamiento individual y en grupo.
- Experiencia en la dinámica y conducción de grupos. (González & Tarragó, 2008)

Lo anterior enfocado al cambio social, para una mejorar la convivencia y por ende integrar a la comunidad a la transición y el proceso de paz.

Este criterio de evaluación se realiza por medio de una autoevaluación, donde se interaccione con los diferentes participantes exponiendo sus puntos de vista y forma de aplicación al interior de las comunidades buscando una mejor convivencia, y de acuerdo con los resultados anteriormente descritos, se establece que la capacitación tiene unos balances positivos, dando como resultado general que la capacitación fue un éxito, logrando los objetivos planteados.

En el presente proyecto aplicado, no requiere un resultado basado en rentabilidad de acciones o retorno de inversión (ROI), puesto que este proyecto tiene prioridad el cambio de actitudes para la convivencia social, y no un lucro empresarial.

5. DISCUSIÓN.

Reorganizar un grupo de personas, para la convivencia pacífica, no es fácil, y más aún cuando se tiene enquistada una cultura de violencia trascendiendo de generación en generación, como es el caso puntual de Colombia, tal como lo afirma (García, 2007), expresando, la cultura designa la totalidad, siempre abierta, de las diferentes formas que la experiencia humana, asume su historia. Por lo tanto, se presenta un prototipo de capacitación para la integración de la comunidad hacia el fortalecimiento de la convivencia pacífica y el cambio social en el posconflicto colombiano, desde una contribución de la Armada Nacional de Colombia, con el fin de apoyar el proceso del posconflicto que afronta Colombia, encaminando los esfuerzos para capacitar a las personas, en dicho prototipo de capacitación, se emplea con personas que decidieron participar voluntariamente, todos con una misma característica y es el ser víctimas directos y algunos indirectos del conflicto armado, donde estos participantes, a pesar de tener en común el conflicto en sus vidas, muchos de ellos, no tenían contextualización del trasfondo de esta guerra que los han marcado, sin embargo algunos no mostraban interés por conocer los orígenes, la historia y todos los apartes que conllevaron al inicio de la confrontación armada y los daños colaterales que se enmarcaron en la sociedad colombiana.

Pero ¿cómo hacer para generar una integración de comunidades y personas en torno al posconflicto y que cada integrante realice su aporte para la construcción de la paz?, es la propuesta que este prototipo de capacitación tiene para la sociedad colombiana, donde los participantes iniciaron con cierto grado de apatía a querer ser integrantes de aportar a la paz, por ciertos aprendizajes que tenía, vinculando el prototipo capacitación empíricamente a estrategias políticas para buscar interés de esta índole, ya cuando se establecen las directrices y aceptan participar, en los resultados de inferencia y aprendizaje se observan la diferencia de conceptos e intereses de las personas por ser generadores e integradores de comunidades de paz. Lo anterior se basa según ellos, en el trato que se tiene por parte de los políticos, que solo buscan en los pueblos más vulnerables los intereses políticos, pues como lo expresan ya están cansados de la indiferencia y no creen algunos en los programas de integración social.

En el desarrollo del prototipo de capacitación, se tomaron como referencia investigación relacionadas a la andragogía, como los planteados por Knowles (2001) citado por (Ubaldo, 2009), al igual se tuvo referente a (González & Tarragó, 2008) con material educativo de capacitación

para el cambio, la andragogía y los temas de capacitación se fusionan con los temas relacionados de la historia del conflicto armado colombiano para plantear el presente proyecto aplicado.

Las personas que se hicieron partícipes de este prototipo de capacitación, son personas que, como se mencionó anteriormente, víctimas directas o indirectas del conflicto, para lo cual en la mayoría de ellas, no tiene un nivel de educación avanzado, algunos de ellos denotaban dificultades lingüística y algunas personas con deficiencia en el razonamiento, estas condiciones observadas para ellos son productos de la desigualdad social que existe a raíz del conflicto.

Se tiene entendido por la vivencia del prototipo de capacitación, que al principio es complicado persuadir a las personas para la participación de la capacitación, por lo tanto, se sugiere persuadir a las personas con el carisma exponiendo la necesidad del cambio cultural, teniendo como prioridad la convivencia en comunidad y respeto a la vida.

El prototipo de capacitación presentado, toma como referente el ciclo de la capacitación empresarial para adecuarlo con el ciclo Deming, para tratar el tema del posconflicto colombiano, aunando en las actitudes que se deben aplicar en la vida cotidiana de cada persona, para lo cual se relaciona indirectamente con el modelo de capacitación, con enfoque en el aprendizaje del adulto y en cultura de servicio, para la empresa People Contact S.A.S. presentado por Ferney Díaz, (Díaz, 2016), sin olvidar que este busca la capacitación empresarial, mientras que el Prototipo de capacitación de la Armada Nacional de Colombia para la integración de comunidades y su interacción en el posconflicto colombiano busca la capacitación de índole social. Lo anterior lleva a relucir que la línea de investigación de educación y desarrollo humano del presente proyecto, se correlacionan directamente en el ámbito del educar a las personas. Lo anterior conlleva a la idea de plantear la necesidad de plasmar una serie de capacitaciones que contribuyan al desarrollo cultural, de catedra constante y obligatoria en las escuelas desde los primeros grados de enseñanza.

6. CONCLUSIONES.

El prototipo de capacitación de la Armada Nacional de Colombia para la integración de comunidades y su interacción en el posconflicto colombiano, en visión general encuentra prioritariamente, que las personas participantes de este proyecto, se concienticen de la historia de Colombia, dejando atrás y sin importancia los quehaceres políticos, direccionando todos los esfuerzos por encaminar a la sociedad y a las nuevas generaciones la voluntad de vivir en paz, porque la guerra no solo es con el sonido de las armas, la paz es vivir con tranquilidad al interior

de nuestras comunidades, por lo tanto, el presente proyecto intrínsecamente, cohesiona la oportunidad de la firma del proceso de paz y el posconflicto para realzar la importancia de la convivencia y la solución de conflicto por medio de vías pacíficas y no como lo han inmortalizado los grupos armados ilegales.

El prototipo de capacitación para la integración de personas y comunidades, se estableció uniendo personas, con características relacionadas con el conflicto, buscando que los participantes por sí mismo observaran la necesidad de que ellos sean portadores de actitudes de paz al interior de sus comunidades, independiente de la historia y sucesos que fueron víctimas del conflicto armado, resaltando la importancia que son personas y como condición natural, se debe vivir en comunidad, generando en ciertas ocasiones impases de diferencias de toda índole, pero que estos impases no sean detonantes de agresiones y faltas de convivencia, lo cual se refleja en el desarrollo del prototipo de capacitación.

Muchos de los participantes adujeron no tener interés de forma general por las condiciones e historia del conflicto, aun sabiendo que son víctimas de este mismo, por lo tanto, se enfoca la capacitación para la convivencia pacífica como principal eje motor del posconflicto y la paz en Colombia. La capacitación se dividió en tres módulos, cada uno con temas diferentes tal como se propuso en páginas anteriores, para lo cual, se obtuvieron resultados positivos en la fase de ejecución de esta misma, motivo de exaltación para favorecer con la Armada Nacional, la necesidad de extender la presente propuesta, acentuando la necesidad de que cada uno de los colombianos contribuyan al posconflicto colombiano, independiente de sus ideales políticos, afinidades ideológicas, buscando prioritariamente la convivencia pacífica y no de intereses políticos.

7. RECOMENDACIONES.

El prototipo de capacitación de la Armada Nacional de Colombia para la integración de comunidades y su interacción en el posconflicto colombiano, contribuye a la socialización de nuevas actitudes de convivencia para el desarrollo de la nación, para lo cual, es evidente que no solo con la aplicación y formalización de este proyecto, se solucionarían las problemáticas de índole social que afronta la sociedad colombiana, para lo cual se sugiere el fortalecimiento de este propuesta de prototipo de capacitación en los temas conceptuales de los módulos, de igual forma, se deja la inquietud de implementar mejoras relacionadas con consecución de los objetivos,

siempre teniendo como población beneficiaria a la sociedad colombiana, en su incansable lucha por la paz.

Uno de los pilares fundamentales, detonantes de buscar la forma que se aprovechara el proceso de paz, la firma de los acuerdos y el posconflicto, fue la necesidad de llegar más a las personas y correlacionarlas con hacer comprender que la paz se empieza en casa, de tal forma, que dejen atrás los pormenores políticos y centrar los ideales de convivencia pacífica. Por lo anterior, se sugiere buscar la posibilidad por medio de entes estatales, no gubernamentales y fundaciones sin ánimo de lucro y en la sociedad en general, ser partícipes en multiplicar estas propuestas en pro de la misma sociedad para la búsqueda de una verdadera paz al interior de las comunidades, y no solo reflejadas en una forma simbólica en acuerdos gubernamentales.

Exaltando las características de este prototipo de capacitación, se logra integrar a personas y comunidades de diferentes partes de Colombia, para gestionar la paz desde nuestras comunidades, de esta forma se sugiere a la Armada Nacional adoptar este prototipo de capacitación en los programas de educación naval, y de esta contribuir a la participación de la comunidad en la construcción de la paz en nuestro país basada en valores, valores y principios bajo una nueva visión social como lo es la convivencia pacífica, el respeto y la unión en el progreso, ya que es la misma institución militar, responsable social y moralmente para dar un impulso y contribuir a la construcción de la paz en Colombia.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Alzate, R. (2007). teoría del conflicto. *teoría del conflicto*. España.

AMAT, Y. (27 de DICIEMBRE de 2014). *Víctimas del conflicto en el país son más de 6,8*

millones. Obtenido de EL TIEMPO.COM:

<https://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-15026796>

Caballero, A. (4 de enero de 2014). *Actores del conflicto*. Obtenido de Semana:

www.semana.com/opinion/articulo/actores-del-conflicto/369827-3

Cabedo Mas, A., & Gil, J. (2013). *La Cultura para la convivencia*. Valencia: Ulzama.

claudia, t. m. (14 de marzo de 2010). *CAPACITACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES*.

Obtenido de universidad javeriana de colombia:

<http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/economia/tesis383.pdf>

constituyente, asamblea nacional;. (1991). *constitucion política de Colombia*. santafe de Bogotá.: legis.

- Cosoy, N. (24 de agosto de 2016). *¿Por qué empezó y qué pasó en la guerra de más de 50 años que desangró a Colombia?* Obtenido de BBC: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-37181413>
- De Souza Barcelar, L. (MAYO de 2009). *UNA MIRADA GENÉRICA DE LOS CONFLICTOS*. Obtenido de EUMED: www.eumed.net/rev/cccss/04/lb.htm
- Española, R. A. (2018). *transición*. Obtenido de Real Academia Española: dle.rae.es/srv/search?m=30&w=transici%C3%B3n
- García, O. (Marzo de 2007). *La cultura humana y su interpretación desde la perspectiva de la cultura organizacional*. Obtenido de Universidad del norte: http://ciruelo.uninorte.edu.co/pdf/pensamiento_gestion/22/4_La%20cultura%20humana.pdf
- Garzón, j., Parra, A., & Pineda, A. (2003). *posconflicto de Colombia: coordenadas para la paz trabajo de grado. posconflicto de Colombia: coordenadas para la paz trabajo de grado*. Santafe de Bogotá.
- González, M., & Tarragó, C. (2008). *Capacitación para el cambio*. Scielo.
- Heraldo, E. (18 de Febrero de 2015). *Las teorías del origen del conflicto armado en Colombia*. Obtenido de EL Heraldo: www.elheraldo.co/politica/las-teorias-del-origen-del-conflicto-armado-en-colombia-184562
- Jaramillo, S. (s.f.). *Todo lo que debería saber sobre el proceso de paz*. Santafe de Bogotá.
- Knowles. (1980). El impacto de la andragogía en la satisfacción de aprendizaje de los estudiantes graduados. *Ciencia y Educación*.
- León, A. (2004). *Psico-pedagogía de los adultos*. México D.F.: Siglo XXI.
- Mockus, A. (Marzo de 2002). *convivencia como armonización de ley, moral y cultura. LA EDUCACION PARA APRENDER A VIVIR JUNTOS*. Santafe de Bogotá.
- Ortiz y Borjas, M. y. (2008). *la investigación participativa*.
- Pérez, A. (Noviembre de 2006). *Evaluación de los resultados*. Obtenido de Educando: www.educando.edu.do/articulos/directivo/evaluacin-de-los-resultados
- política, R. (25 de marzo de 2012). *Intentos de paz en Colombia*. Obtenido de EL Espectador: <https://www.elespectador.com/publicaciones/especial/intentos-de-paz-colombia-articulo-334224>
- pradas, C. (28 de Mayo de 2018). *Teoría del establecimiento de metas u objetivos de Locke*. Obtenido de psicología-online: <https://www.psicologia-online.com/teoria-del-establecimiento-de-metas-u-objetivos-de-locke-2156.html>
- Torres, C., & Torres, M. (2010). *CAPACITACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES. CAPACITACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES*. Santafe de Bogotá.
- Ubaldo, S. (2009). *Modelos Andragógico*. Ciudad de México: Universidad del Valle de México.

9. ANEXOS

Anexo 1. Formato A-1V1.

EVALUACION DE REACCION.

NOMBRE: _____ FECHA: _____

El objetivo de la presente encuesta de satisfacción del participante es conocer su opinión de los diferentes módulos en los que participó, a partir de esta información se busca implementar acciones que permitan mejorar la calidad en la aplicación de las actividades de convivencia social.

Clasifique su nivel de satisfacción con una X de acuerdo con la siguiente escala de clasificación:

1 = PÉSIMO. 2 = REGULAR. 3 = ACEPTABLE. 4 = BUENO. 5 = EXCELENTE. NE = (NO EVIDENCIADO) si no fue posible observar los aspectos asociados con la pregunta

ENCUESTA.	1	2	3	4	5	NE.
1. ¿Cómo califica la dinámica de la capacitación?						
2. ¿Cómo es el trato del facilitador hacia los participantes?						
3. ¿Considera que el facilitador se encuentra capacitado y es idóneo para realizar esta capacitación?						
4. ¿Cómo califica las instalaciones, elementos, equipos y material educativo empleados en la capacitación?						
5. ¿Se utiliza por parte del facilitador el lenguaje adecuado y moderado para realizar la capacitación?						
6. ¿Se cumple con los horarios establecidos para cada una de las actividades del módulo?						
7. ¿Durante la aplicación de los diferentes módulos, se mantuvo el orden la coordinación y el respeto entre los participantes?						
8. ¿En el desarrollo de la capacitación se promueve el respeto y la convivencia social?						
9. ¿La información que se promueve en el desarrollo de la capacitación es clara y objetiva?						
10. ¿Desde el principio de la aplicación de la capacitación, el facilitador le informó de forma macro acerca de los temas y el objetivo del desarrollo de este proyecto?						

Anexo 2. Formato A-2V1.**EVALUACIÓN DE APRENDIZAJE LINEA BASE.****NOMBRE:** _____ **FECHA:** _____

Apreciado participante, a continuación encontraras una serie de preguntas, para lo cual debes responder acuerdo sus conocimientos previos. Cualquier duda o inquietud, NO dude en consultar con el facilitador del grupo.

1. ¿Conoce usted los antecedentes históricos que detonaron el conflicto armada colombiano?
Falso ()
Verdadero ()
2. ¿Conoce usted cuáles fueron las causas estatales que incitaron a la rebelión campesina?
Falso ()
Verdadero ()
3. ¿Conoce usted las ideologías de los grupos al margen de la ley?
Falso ()
Verdadero ()
4. ¿Cree usted que el narcotráfico ha traído consigo el progreso social?
Falso ()
Verdadero ()
5. ¿Se sabe que se quiere dejar el conflicto, cree usted que la firma de la paz fue la mejor opción para abandonar el conflicto?
Falso ()
Verdadero ()
6. ¿Cree que usted es un agente generador de cambio social?
Falso ()
Verdadero ()
7. ¿La educación cultural en Colombia tiene un calificativo positivo desde su perspectiva personal?
Falso ()
Verdadero ()

8. ¿Al presentarse una riña en su comunidad, usted en el acto busca la forma de solucionar pacíficamente?

Falso ()

Verdadero ()

9. ¿Según sus vivencias, el conflicto armado colombiano lo ha afectado directamente?

Falso ()

Verdadero ()

10. ¿La reparación a víctimas, en el marco de la justicia especial para la paz, para usted es un programa viable?

Falso ()

Verdadero ()

11. ¿Al interior de su comunidad, se han implementado programas de capacitación para establecer roles sociales y como ejercerlos en pro del beneficio de su comunidad?

Falso ()

Verdadero ()

12. ¿Cree usted que el postconflicto colombiano ha traído consigo, el cambio social esperado?

Falso ()

Verdadero ()

13. ¿Al interior de su familia, se tiene como privilegio la educación cultural?

Falso ()

Verdadero ()

14. ¿Usted como persona activa de su comunidad, está interesado en apoyar el legado generacional por una cultura de buena convivencia?

Falso ()

Verdadero ()

15. ¿En la sociedad, se tiene la percepción que esta misma está en dirección equivocada, cree usted que puedes contribuir a desarrollar una mejor actitud de convivencia en su comunidad?

Falso ()

Verdadero ()

Anexo 3. Formato A-4V1.**EVALUACIÓN DE EFICIENCIA DEL APRENDIZAJE.****NOMBRE:** _____ **FECHA:** _____

Apreciado participante, a continuación encontraras una serie de preguntas, para lo cual debes responder acuerdo sus conocimientos adquiridos en el desarrollo de la capacitación que usted asistió. Cualquier duda o inquietud, NO dude en consultar con el facilitador del grupo.

1. ¿Conoce usted los antecedentes históricos que detonaron el conflicto armada colombiano?
Falso ()
Verdadero ()
2. ¿Conoce usted cuáles fueron las causas estatales que incitaron a la rebelión campesina?
Falso ()
Verdadero ()
3. ¿Conoce usted las ideologías de los grupos al margen de la ley?
Falso ()
Verdadero ()
4. ¿Cree usted que el narcotráfico ha traído consigo el progreso social?
Falso ()
Verdadero ()
5. ¿Se sabe que se quiere dejar el conflicto, cree usted que la firma de la paz fue la mejor opción para abandonar el conflicto?
Falso ()
Verdadero ()
6. ¿Cree que usted es un agente generador de cambio social?
Falso ()
Verdadero ()
7. ¿La educación cultural en Colombia tiene un calificativo positivo desde su perspectiva personal?

Falso ()
Verdadero ()

8. ¿Al presentarse una riña en su comunidad, usted en el acto busca la forma de solucionar pacíficamente?

Falso ()
Verdadero ()

9. ¿Según sus vivencias, el conflicto armado colombiano lo ha afectado directamente?

Falso ()
Verdadero ()

10. ¿La reparación a víctimas, en el marco de la justicia especial para la paz, para usted es un programa viable?

Falso ()
Verdadero ()

11. ¿Al interior de su comunidad, se han implementado programas de capacitación para establecer roles sociales y como ejercerlos en pro del beneficio de su comunidad?

Falso ()
Verdadero ()

12. ¿Cree usted que el postconflicto colombiano ha traído consigo, el cambio social esperado?

Falso ()
Verdadero ()

13. ¿Al interior de su familia, se tiene como privilegio la educación cultural?

Falso ()
Verdadero ()

14. ¿Usted como persona activa de su comunidad, está interesado en apoyar el legado generacional por una cultura de buena convivencia?

Falso ()
Verdadero ()

15. ¿En la sociedad, se tiene la percepción que esta misma está en dirección equivocada, cree usted que puedes contribuir a desarrollar una mejor actitud de convivencia en su comunidad?

Falso ()
Verdadero ()

Anexo 4. Formato A-3V1.

EVALUACIÓN DE TRANSFERENCIA Y USO DEL CONOCIMIENTO.

NOMBRE DEL PROGRAMA	Prototipo de capacitación de la armada nacional de Colombia para la integración de comunidades y su interacción en el posconflicto colombiano.	LUGAR.	Santafé de Bogotá D.C.	FACILITADOR:			Psi. Wilson Hernán Moreno Nieto.		
FECHA PROGRAMA	Noviembre de 2018.	TIEMPO DE PROGRAMA.	12 Horas.						
NOMBRE DE PARTICIPANTE				A: muchísim o B: mucho C: algo			D: muy poco E: casi nunca F: no aplica		
1	¿Hasta que categoría, antes de este curso, usted mediaba su vida con los conocimientos impartidos en este programa de capacitación?	A	B	C	D	E	F		
2	¿Hasta que categoría, antes de este curso, usted tenía conocimientos relacionados con los impartidos en este programa de capacitación?	A	B	C	D	E	F		
3	¿Hasta que categoría, antes de este curso, usted se interesaba por adquirir conocimientos relacionados con los impartidos en este programa de capacitación?	A	B	C	D	E	F		
4	¿Hasta que categoría, se siente usted seguro de aplicar para su vida diaria los conocimientos adquiridos en este programa de capacitación?	A	B	C	D	E	F		
5	¿Hasta que categoría, siente usted que los conocimientos adquiridos en este programa de capacitación reflejan la realidad social de su comunidad / barrio?	A	B	C	D	E	F		
6	¿Hasta que categoría, usted cree que los conocimientos adquiridos en este programa de capacitación fortalecen la convivencia social de su comunidad / barrio?	A	B	C	D	E	F		
7	¿Hasta que categoría, usted ha tenido autonomía para aplicar los conocimientos adquiridos en este programa de capacitación al interior de su comunidad / barrio?	A	B	C	D	E	F		
8	¿Hasta que categoría, usted ha tenido acceso a información pertinente a los conocimientos relacionados en este programa de capacitación?	A	B	C	D	E	F		
9	¿Hasta que categoría, cree usted que es importante este programa de capacitación para su comunidad y para usted como persona activa de su comunidad/barrio?	A	B	C	D	E	F		
10	Como resultado de la participación de este programa de capacitación, ¿cree usted que es conveniente multiplicarlo en su comunidad y trascender a otras comunidades para que sean partícipes de la construcción de la paz?	A	B	C	D	E	F		
Comentarios:									

Anexo 5. Formato Consentimiento informado.

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

El propósito del presente registro de consentimiento informado es proveer a los participantes en esta prueba piloto una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente prueba piloto es conducida por el Sr Psicólogo **Wilson Hernán Moreno Nieto**, estudiante de la especialización de Educación, Cultura y Política de la **Universidad Nacional Abierta y a Distancia-UNAD**. El propósito esencial de esta prueba piloto, es constatar la eficiencia que se obtiene en los participantes, al socializar los módulos pertinentes al **prototipo de capacitación de la Armada Nacional de Colombia para la integración de comunidades y su interacción en el posconflicto colombiano**.

Si usted accede a participar en esta prueba piloto, se le pedirá paulatinamente responder preguntas en unas pruebas de pre-sondeo, sondeo y una respectiva encuesta de satisfacción. Esto tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta prueba piloto. Sus respuestas a pruebas de pre-sondeo, sondeo y la encuesta de satisfacción serán codificadas usando solo su nombre y por lo tanto, serán confidenciales. Una vez transcritas las pruebas de pre-sondeo, sondeo y la respectiva encuesta de satisfacción se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la aplicación de las pruebas de pre-sondeo, sondeo y la encuesta de satisfacción le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al facilitador o de no responderlas.

Acepto participar voluntariamente en esta prueba piloto, conducida por Sr Psicólogo **Wilson Hernán Moreno Nieto**, estudiante de la especialización de Educación, Cultura y Política de la **Universidad Nacional Abierta y a Distancia-UNAD**. De igual forma he sido informado (a) de que el propósito de esta prueba piloto es constatar la eficiencia que se obtiene en los participantes,

al socializar los módulos pertinentes al **prototipo de capacitación de la Armada Nacional de Colombia para la integración de comunidades y su interacción en el posconflicto colombiano.**

Me han indicado también que tendré que responder paulatinamente preguntas en pruebas de pre-sondeo, sondeo y una encuesta de satisfacción. Esto tomará aproximadamente 15 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta prueba piloto es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar al Sr Psicólogo **Wilson Hernán Moreno Nieto** al teléfono 3214842368.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar al Sr Psicólogo **Wilson Hernán Moreno Nieto** al teléfono anteriormente mencionado.

Nombre del Participante
(En letras de imprenta)

Firma del Participante

Fecha