

compiladora

Adriana Marcela Londoño Cancelado



Diversidad humana

Vol. 03

*Transformación social y
construcción colectiva en el SENA*



Escuela Nacional
de Instructores
Rodolfo Martínez Tono



Diversidad humana
Transformación social
y construcción colectiva
en el SENA

Diversidad humana: transformación social y construcción colectiva en el SENA / Fernando Franco... [et al.] ; compilado por Adriana Marcela Londoño Cancelado. - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO; Bogotá: SENA, 2021.

Libro digital, PDF

Archivo Digital: descarga

ISBN 978-987-722-919-6

1. Acceso a la Educación. 2. Antropología de la Educación. I. Franco, Fernando. II. Londoño Cancelado, Adriana Marcela, comp.

CDD 306.432

Este libro cuenta con revisión de pares externos.



APRENDER CON OTROS
LA SISTEMATIZACIÓN COMO CAMINO
DE INVESTIGACIÓN EN EL SENA

Volumen 3

Diversidad humana
Transformación social
y construcción colectiva
en el SENA

Compiladora:
Adriana Marcela Londoño Cancelado
y equipo nacional de sistematización de experiencias



**Escuela Nacional
de Instructores**
Rodolfo Martínez Tono





CLACSO

Consejo Latinoamericano
de Ciencias Sociales
Conselho Latino-americano
de Ciências Sociais

CLACSO Secretaría Ejecutiva

Karina Batthyány - Secretaria Ejecutiva

María Fernanda Pampin - Directora de Publicaciones

Equipo Editorial

Lucas Sablich - Coordinador Editorial

Solange Victory - Gestión Editorial

Nicolás Sticotti - Fondo Editorial



LIBRERÍA LATINOAMERICANA Y CARIBEÑA DE CIENCIAS SOCIALES

CONOCIMIENTO ABIERTO, CONOCIMIENTO LIBRE

Los libros de CLACSO pueden descargarse libremente en formato digital o adquirirse en versión impresa desde cualquier lugar del mundo ingresando a www.clacso.org.ar/libreria-latinoamericana

Diversidad humana: transformación social y construcción colectiva en el SENA (Buenos Aires: CLACSO, junio de 2021).

ISBN (general) 978-987-722-915-8 | ISBN (vol. 3) 978-987-722-919-6

© Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales | Queda hecho el depósito que establece la Ley 11723.

El contenido de este libro expresa la posición de los autores y autoras y no necesariamente la de los centros e instituciones que componen la red internacional de CLACSO, su Comité Directivo o su Secretaría Ejecutiva.

No se permite la reproducción total o parcial de este libro, ni su almacenamiento en un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio electrónico, mecánico, fotocopia u otros métodos, sin el permiso previo del editor.

La responsabilidad por las opiniones expresadas en los libros, artículos, estudios y otras colaboraciones incumbe exclusivamente a los autores firmantes, y su publicación no necesariamente refleja los puntos de vista de la Secretaría Ejecutiva de CLACSO.

CLACSO

Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales - Conselho Latino-americano de Ciências Sociais

Estados Unidos 1168 | C1023AAB Ciudad de Buenos Aires | Argentina

Tel [54 11] 4304 9145 | Fax [54 11] 4305 0875 | <clacso@clacsoinst.edu.ar> | <www.clacso.org>

Índice

Presentación de la serie.....9

Diego Fernando Borja Montaña

Prólogo. Pensar la diversidad humana y la transformación social
desde la sistematización de experiencias 15

Adriana Marcela Londoño Cancelado

NARIÑO

Ahorrando, ahorrando, vamos diseñando.....25

Floralba Tobar Guerrero

DISTRITO

Sistematización en Alfabetización Financiera: “Ahorrar para avanzar”57

Diana Mylena Avilán Romero

DISTRITO

Sistematización de experiencias de inclusión: conviviendo
con la diversidad en el SENA 75

Oscar Hernando Romero Santamaría

ANTIOQUIA

Sistematización de experiencias pedagógicas con aprendices con
discapacidad cognitiva del Centro de Servicios y Gestión Empresarial 117

Diego Alejandro Orozco Álvarez, Xiomara Ruiz Patricia Martínez

y Dubán Arley Muñoz Marín

DISTRITO

Sistematización de experiencia pedagógica. Reconociendo mi poder 153

Hasbleiddy Niño Franco

SANTANDER

Piojo, el guardián de los sueños. Miedos y saberes de los estudiantes
del Páramo de Carcasí..... 185

Luz Mery Castro Panqueva y Rodrigo Rojas Arenales

DISTRITO

Cultura y tecnología como ejes interculturales en la educación
colombiana 211

Edisson David Segura Bonilla

VALLE

Sistematizar experiencias para recuperar, reinventar, transformar,
fortalecer la prospectiva de los procedimientos metodológicos
y de interacción con formación técnica en enfoque diferencial
e inclusión étnica 249

Carmen Julia Ponce, Leyda Patricia Peña, Alicia Guatibonza y Oscar Hernández

CUNDINAMARCA

Experiencia pedagógica: “Una esperanza sin fin” 287

*Claudia Méndez Villarruel, César Rodrigo Martínez, Carmen Liseth Medieta
y Laura Guzmán Parra*

HUILA

Plantas medicinales y saber ancestral en el Huila..... 307

Esmeralda Lozano Vera

VALLE

Programa de Vivienda por Autogestión Comunitaria de
Sevilla – Valle “Avas”. Sistematización de experiencias significativas 319

Jaime Galindo Santa y Ulban de Jesús Orozco Acevedo

Presentación de la serie

Para la Escuela Nacional de Instructores “Rodolfo Martínez Tono” - ENI, es motivo de profunda emoción presentar a la comunidad académica en general y a la comunidad SENA en particular la serie “Aprender con otros. La sistematización como camino de investigación en el SENA”, que recupera desde la investigación la riqueza de las prácticas pedagógicas de las instructoras y los instructores de la institución, a través de la producción del conocimiento crítico que emana de sus vivencias en los contextos de aprendizajes y por fuera de ellos.

La sistematización de experiencias es una herramienta fundamental que permite contar lo vivido en la ejecución de la formación por instructores, aprendices, familias, emprendedores, empresarios y comunidad en general, a través del empoderamiento del instructor que se atreve escribir y reflexionar sobre su práctica pedagógica como una impronta de transformación desde los territorios.

En el año 2020, la Escuela Nacional de Instructores desde la Línea de Investigación Pedagógica inició una estrategia de sistematización de experiencias, que empoderó a un grupo de 41 Profesionales ENI de todas las regionales, a partir de una serie de encuentros semanales

en donde se iba recorriendo la ruta de sistematización propuesta por el educador popular Germán Mariño y compartiendo las bondades y fortalezas de esta metodología para recuperar la pluralidad de formas de vida y el legado del SENA en los territorios.

En este escenario, se construyó conjuntamente una campaña de expectativa que culminó con la convocatoria nacional de sistematización de experiencias publicada en mayo de 2020, en la que se invitó a todos los instructores del SENA (carrera administrativa, nombramiento provisional, planta temporal y contratistas) a sistematizar sus experiencias. A esta invitación acudieron un total de 432 instructores de todo el país, de los cuales 159 iniciaron un proceso de orientación y acompañamiento encaminado a la sistematización de sus experiencias pedagógicas. Para ello se conformaron cuatro (4) grupos de trabajo orientados por tres (3) formadores SENA, que recorrieron hasta el mes de noviembre el paso a paso de la ruta propuesta, en encuentros de tres (3) horas semanales.

Este camino recorrido durante más de cinco (5) meses se fundamentó en el aprendizaje colaborativo a partir de la conformación de comunidades de saber y prácticas pedagógicas en las que los instructores reconocieron sus diferencias y aprendieron de los otros, en un potente tejido de saberes, historias, aprendizajes, narrativas y emociones compartidas en el trasegar por la ruta. Desde sus propias palabras los instructores validaron “la importancia de las diferentes perspectivas de los demás compañeros y sus vivencias” (Mauricio Ortiz), y “la oportunidad de compartir y conocer diferentes experiencias y su impacto en el desarrollo humano integral” (Jenny Pérez Tovar).

Cada uno de los pasos andados en la ruta representó para los instructores participantes una oportunidad para reconocer la valía de sus experiencias, para entender que todos y todas tienen una historia por contar, y para aprovechar la sistematización como una estrategia de investigación cualitativa que permite dejar huella en la institución, a través de la “recopilación histórica como herramienta de reconstrucción de memoria” (Andrés Gutiérrez Morales) y de la escritura como posibilidad de inmortalizar las experiencias

y comunicarlas a otros a partir de la fuerza que tiene publicarlas, hacerlas públicas.

De igual manera, la travesía representó enormes desafíos para los participantes, dado que implicó emprender un proceso de escritura, que para algunos significó un lanzarse a lo desconocido, entendiendo siempre que la “recuperación de experiencias es el mejor insumo para generar conocimientos” (Jesús Mario Paz).

Perder el miedo y arriesgarse a escribir significó también desaprender para volver a aprender, logrando a través de la escritura, de la recopilación de voces diversas, de los procesos de categorización y ampliación de la mirada, así como del acercamiento a las normas de citación, cosas impensables y que creían imposibles de lograr. Como uno de ellos expresó al referirse a sus aprendizajes: “aprendí que en la vida es importante lanzarse al río y esto no significa entrar en lo desconocido; por el contrario, significa atreverse a hacer cosas que nos creíamos incapaces de hacer. Aprendí normas APA séptima edición, aprendí a aprender a desaprender para volver a aprender” (Giovanni Ruiz Gamboa). Usar la metáfora del río para dar cuenta del proceso es también poner el acento en la fuerza del agua como símbolo de transformación y en la turbulencia del río, en el movimiento de sus aguas, como expresión de la complejidad de lo vivido en el camino.

En el marco de este proceso, los Profesionales de la Escuela Nacional de Instructores se organizaron en dos grupos de trabajo: uno de apoyo a la gestión, encargado de programar las sesiones, apoyar al orientador de las mismas y verificar el avance de los instructores en sus procesos de escritura. El otro equipo, denominado de apoyo especial, se encargó de leer y retroalimentar los avances en el proceso de escritura en el que incursionaron los instructores teniendo como punto de partida la epístola como herramienta de comunicación y de recuperación de memoria. A lo largo del camino, fueron presentados, leídos y retroalimentados con cuidado y compromiso un total de nueve (9) entregables que registraron el avance en el camino y demarcaron el punto de llegada.

La serie de textos que los lectores tienen en sus manos representan ese punto de llegada, el final de un camino de aprendizajes y transformaciones en el cual los instructores reconocieron la riqueza de su quehacer y validaron colectivamente las fortalezas del conocimiento que se comparte y se construye en el diálogo permanente con el “otro”. Son tiempos de cosecha y de recoger los frutos del esfuerzo, la perseverancia y el compromiso de un número significativo de instructores del SENA. El proceso de investigación emprendido, que contó con el rigor metodológico propio de esta estrategia, logró el empoderamiento de tales instructores en la recuperación de metodologías, didácticas, prácticas pedagógicas y herramientas de trabajo con comunidades y poblaciones diversas, que denotan la riqueza del SENA en cada uno de los territorios.

Esta serie está conformada por tres volúmenes que recuperan el legado institucional y que representan un cuidadoso trabajo de compilación, organización y artesanía editorial. El primer volumen se denomina *Memoria y legado. Didácticas innovadoras para la formación en el SENA*, y en él se recuperan las diferentes formas en que los instructores asumen desde la innovación el proceso de enseñanza-aprendizaje de las distintas áreas de conocimiento que constituyen el acervo pedagógico institucional. El segundo volumen, denominado *Hacia la integralidad de la formación. Sistematización de experiencias en el SENA*, recupera la riqueza y las necesidades de los territorios donde el SENA es el rostro del Estado, a partir de los aportes de su modelo teórico-práctico integral centrado en el desarrollo humano.

El tercer volumen, *Diversidad humana. Transformación social y construcción colectiva en el SENA*, recoge el trabajo de la institución en su intercambio con las diversas formas de “ser” que enriquecen su quehacer y redimensionan la dignidad humana como una impronta fundamental de la misión y la visión institucionales. Esta diversidad humana recupera, desde el diálogo de saberes con empresarios y con la comunidad en general, miradas otras sobre el desarrollo social, económico y tecnológico del país.

En este sentido, invitamos a todos y todas a recorrer las páginas de cada uno de los volúmenes de la serie para encontrarse con reflexiones sobre las formas en las que el SENA reconoce y transforma la diversidad humana, apuesta a una formación integral de calidad e innova en sus didácticas de la formación profesional, en un proyecto permanente de transformación social y construcción colectiva del conocimiento.

Diego Fernando Borja Montaña
Coordinador Escuela Nacional de Instructores
SENA

Prólogo

Pensar la diversidad humana y la transformación social desde la sistematización de experiencias

*Adriana Marcela Londoño Cancelado**

No hay mejor manera de comprender el impacto de una institución como el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, que completa más de seis décadas formando pública y gratuitamente a millones de trabajadores colombianos, que aproximarse al quehacer de sus instructores en cada uno de los territorios donde se despliegan las acciones de formación profesional integral¹, que impactan en el desarrollo regional y la modernización productiva de las regiones y del país.

* Politóloga de la Universidad Nacional de Colombia. Magistra en Comunicación de la Pontificia Universidad Javeriana y Magistra en Historia de la Universidad Nacional. Se ha desempeñado como investigadora, coinvestigadora y asistente de investigación en proyectos relacionados con los derechos humanos y ambientales, los derechos de niños y niñas, la educación y la pedagogía, la ciencia política, las relaciones internacionales y la comunicación política. Actualmente se desempeña como líder de la Línea de Investigación Pedagógica de la Escuela Nacional de Instructores-ENI. Correo: amlondonoca@sena.edu.co

¹ La Formación profesional Integral desde la Unidad Técnica (1985) se entiende como el proceso mediante el cual la persona adquiere y desarrolla de manera permanente

La posibilidad de incidir a través de la formación en gran parte de la geografía nacional permite que el SENA sea el rostro del Estado en muchos territorios, algunos de ellos apartados, sometidos a la negligencia institucional o al descuido estatal. Territorios en los que los jóvenes que egresan de las instituciones públicas o privadas de educación secundaria encuentran en el SENA su única opción de formación gratuita, dada la precariedad del sistema de educación superior colombiano y las condiciones de vulnerabilidad y pobreza en las que vive la población. Como aseguró el Departamento Nacional de Estadística (DANE) en junio de 2021, más de 21 millones de personas viven en condición de pobreza en Colombia y 2,78 millones en condición de pobreza extrema.

En esta perspectiva, el SENA recibe en sus aulas o ambientes de aprendizaje diversas formas de “ser” (diversidad sexual, étnica, cultural, trabajo con víctimas y reinseridos), que desafían el quehacer de los maestros en su interacción con la diversidad humana, enriqueciendo sus prácticas pedagógicas, que son interpeladas por nuevas condiciones vitales, modificando sus historias de vida y sus trayectorias laborales producto de ese interactuar con los “otros”, y redimensionando así la dignidad humana como una impronta fundamental de la práctica pedagógica.

Como menciona Franco: “La formación profesional ha sido uno de los métodos usados para cerrar las brechas de desigualdad y generar oportunidades a los ciudadanos de los sectores más vulnerables en áreas rurales y urbanas” (Franco, 2017, p. 32). Razón por la cual el SENA durante muchos años adelantó acciones de promoción social como un derrotero para acompañar los procesos de urbanización y de migración campo-ciudad, y solventar los niveles de inequidad existentes, acercándose desde pedagogías críticas y procesos de educación popular al sentir de comunidades y territorios. De este

conocimientos, destrezas y aptitudes e identifica, genera y asume valores y actitudes para su realización humana y su participación activa en el trabajo productivo y en la toma de decisiones sociales (Art. 1, p. 2).

proceso se destacan metodologías para el trabajo comunitario como Capacitación para la Integración y Participación de las Comunidades Urbanas (CIPACU) y Capacitación para la Participación Campesina (CAPACA), que terminaron empoderando a amplios sectores de la población.

En este escenario, que acerca a los instructores SENA con el devenir de las comunidades y les permite reconocer en esa interacción la riqueza cultural, ambiental, económica y productiva de los territorios, identificando sus necesidades y propiciando una transformación de los mismos, es donde la sistematización de experiencias cobra un lugar fundamental para recuperar, desde la investigación y la reflexión crítica de las prácticas pedagógicas, el acervo institucional. Desde esta perspectiva, la sistematización de experiencia más que ser un proceso de descripción, recolección y organización de datos se perfiló como una práctica emancipadora que permite la transformación social, atendiendo las distintas formas de aprender y acercarse al mundo de aprendices, en un contexto que cambia vertiginosamente y en el que la flexibilización y las exigencias del sector real están a la orden del día.

Desde su origen en América Latina, de la mano de procesos de educación popular y proyectos de desarrollo, y en confrontación con los procesos de intervención social y comunitaria agenciados desde los Estados Unidos, la sistematización de experiencias emerge como una herramienta metodológica propia que permite la construcción reflexiva del saber que emana de la práctica de los sujetos desde su quehacer cotidiano. Como lo reconoce Ayllon, la experiencia se convierte en fuente de conocimiento destinada a la transformación social, a través de una "(...) intervención más rigurosa, es decir, sustentada, controlada, verificable y sobre todo, también a la posibilidad de extraer conocimiento de las experiencias" (Ayllon, citado en Jara, 2011, p. 164).

Desde el diálogo de saberes y la producción de conocimientos desde la práctica, la sistematización de experiencias genera un

empoderamiento de los sujetos, como lo reconoce Marco Raúl Mejía cuando advierte que,

la producción en la sistematización se hace desde el proceso mismo, y no sobre él, lo que significa un camino por el cual los sujetos de la acción se empoderan logrando no solo saber sobre su práctica, sino entrando con un saber en las comunidades de acción y pensamiento para disputar la manera como este se produce, se aprende y se distribuye (Mejía, s.f, p. 136).

El proceso de sistematización de experiencias que emprendió la Escuela Nacional de Instructores en 2020 fue en sí mismo un desafío a la diversidad y a la convivencia entre diferentes, en tanto compartieron un mismo espacio de formación instructores de distintas regionales, que intercambiaron durante más de seis meses sus experiencias y sentires, y conformaron con ello verdaderas comunidades de saber y práctica pedagógica. El camino de la sistematización les permitió recuperar la confianza en sí mismos y en los otros, con el fin de transformar la realidad.

La diversidad como principio da cuenta del reconocimiento que el sujeto de derechos debe realizar de sí mismo y de los demás en sus diferencias y divergencias, valorando dichas diferencias desde la conciencia de que estas enriquecen la convivencia (Londoño, 2015). De igual manera, desde los aportes de las Epistemologías del Sur, que recuperan el saber ancestral, la diversidad se comprende como un proceso de diálogo de saberes encaminados a la existencia solidaria entre culturas y pueblos diferentes y que “(...) permita eliminar los procesos de dominación y construir formas de inclusión de los pueblos originarios” (Huanacuni, 2001, p. 121).

El concepto de diversidad plantea una disyuntiva con el concepto de diferencia, dado que este último se construye sobre posiciones binarias, mientras que el primero enfatiza “la multiplicidad, el traslape y el cruce entre distintas fuentes de variabilidad humana” (Dietz, 2012, p. 88). Lo planteado por Dietz en la cita anterior es confirmado por la Declaración Universal sobre la Diversidad Cultural aprobada

en París en 2001, en la que se enfatiza cómo “el respeto de la diversidad de las culturas, la tolerancia, el diálogo y la cooperación, en un clima de confianza y de entendimiento mutuos, son uno de los mejores garantes de la paz y la seguridad internacionales” (UNESCO, 2001). Desde esta perspectiva, la diversidad cultural y humana es tan necesaria como la biodiversidad para la naturaleza.

En este volumen de la serie “Aprender con otros. La sistematización como camino de investigación en el SENA”, se aprovecha el trabajo de la institución con la diversidad humana y cultural de los territorios que ha propiciado la transformación social de estos, para recuperar desde la sistematización de experiencias la insondable riqueza de una nación pluriétnica y multicultural, aprovechando el tejido de saberes y experiencias que, desde las fronteras del saber hegemónico, representan una ruptura con lo instituido o lo normalizado, en clave polifónica. Este volumen recoge doce experiencias de distintos lugares del país que dialogan con la diversidad, desde el quehacer pedagógico y la construcción permanente de saber con los “otros” con el fin de impactar en la calidad de vida de las comunidades.

El texto de la instructora Flor Alba Tobar, “Ahorrando, ahorrando, vamos disoñando”, nos invita a reconocer el trabajo del SENA en la capacitación de comunidades rurales y campesinas en el departamento de Nariño desde la perspectiva de promover una cultura del ahorro personal y colectivo para lograr la capitalización de unidades productivas rurales (UPR). En esta experiencia, se toman como punto de partida las demandas y necesidades de los actores sociales con el fin de contribuir a la generación de empleo y al mejoramiento de sus condiciones de vida. Durante la capacitación, la participación de la comunidad fue fundamental para lograr hacer los sueños realidad, a partir del emprendimiento social.

La experiencia “Ahorrar para avanzar” de la Instructora Diana Milena Avilán aprovechó un programa estatal llamado “Talentos para el Empleo”, creado por el Ministerio de Trabajo, para avanzar en la formación de una cultura del ahorro que tuviera como punto de

partida los patrones comportamentales de las familias de los aprendices respecto del ahorro, para generar cambios de actitudes que les permitan construir un futuro más estable y lograr con ello mitigar la brecha social.

Las experiencias de Oscar Romero Santamaría y de los instructores Diego Orozco, Xiomara Ruiz y Duban Arley retratan el trabajo del SENA con poblaciones en condiciones de discapacidad, según el texto, que no solo los retaron a innovar en los procesos de formación y en las didácticas utilizadas para facilitar el aprendizaje de los jóvenes con dificultades cognitivas, sino que también implicaron comprender los ritmos y estilos de aprendizaje de cada uno, comprender sus intereses y expectativas, y desplegar en la formación calidez humana y empatía, como piezas fundamentales del quehacer pedagógico. A través de estas experiencias el SENA avanza en su política de atención a la discapacidad y reconoce también los desafíos a los que se debe seguir enfrentando para garantizar la inclusión en los ambientes de aprendizaje.

En esta misma vía, la instructora Hasbleidy Niño, a través de la sistematización de su experiencia pedagógica “Reconociendo mi poder”, resalta cómo el trabajo con poblaciones en condición de discapacidad intelectual ha transformado su vida y su quehacer pedagógico, al tiempo que ha generado confianza y autonomía real en los aprendices, al punto de permitirles que puedan tomar sus propias decisiones y reconocer sus habilidades y potencias. Así, la experiencia otorga a estos estudiantes la valía que en muchas ocasiones la sociedad y el contexto de formación les niegan.

Los instructores Luz Mery Castro y Rodrigo Rojas, a través de su experiencia “Piojo, el guardián de los sueños. Miedos y saberes de los estudiantes del Páramo de Carcasi”, nos invitan a un viaje por un ecosistema fundamental para la vida humana y que se encuentra protegido por la Ley 1930 de 2018: el páramo. En este ecosistema se concentra una importante diversidad de especies con las que interactúan los niños y jóvenes que habitan la zona, y que muchas veces por su desconocimiento puede ser alterada, como sucede en el

caso de “Piojo”, un hermoso venado cola blanca que era considerado por los niños y jóvenes como un perro curioso y a quien de cariño le ofrecían chitos y bombones, lo que alteraba su dieta. A través de la estrategia didáctica de Campamento, los instructores se apropiaron del contexto de formación a partir del desplazamiento por una larga temporada a un lugar apartado, diferente a sus hogares, que les representó nuevos desafíos e importantes aprendizajes. La estrategia apostó por una formación pertinente al entorno, que lograra el empoderamiento del aprendiz en el reconocimiento, cuidado y preservación de la riqueza de su territorio.

El reconocimiento a la diversidad de culturas que conviven en un territorio es el punto de partida de la experiencia “Cultura y tecnología como ejes interculturales en la educación colombiana”, del instructor Edisson David Segura. A través de una carrera de observación virtual denominada “Historia bogotana”, este instructor buscó promover la educación intercultural desde una perspectiva de reconocimiento a la diferencia que combina tecnología, historia y diversidad cultural para aproximarse al corredor vial de la Séptima (avenida central de la capital colombiana) a partir de los procesos de formación en cultura física. Esta experiencia, que inició con un recorrido presencial de 10 km, se trasladó al escenario virtual por efectos de la pandemia y obtuvo provechosos resultados.

En esa misma vía, el texto de los instructores Oscar Hernández, Carmen Ponce, Leyda Peña y Alicia Guatibonza, pertenecientes al Centro Náutico Pesquero de Buenaventura (Valle), da cuenta de la articulación de los grupos étnicos en la formación profesional integral del SENA en el nivel técnico, a partir de procesos de inclusión pertinentes que promueven y respetan la gobernanza, el desarrollo y la sustentabilidad ecoterritorial. A través del diálogo entre los saberes técnicos relacionados con la agroindustria ecológica, la forestería, la maricultura, y elementos transversales relacionados con la educación ambiental, la legislación para grupos étnicos, la organización comunitaria, entre otros, se logró construir un puente entre

los procesos organizativos propios de las comunidades y el accionar institucional en los territorios.

Sobrecogedor de principio a fin es el texto que recoge la experiencia pedagógica “Una esperanza sin fin”, liderada por la instructora Claudia Méndez Villaruel, que consiste en mejorar la imagen personal de las personas que padecen cáncer a través de un proyecto formativo del técnico en peluquería que orienta el SENA. Tal experiencia logra procesos de humanización de la profesión, que por mucho tiempo se ha caracterizado por su interés en los réditos económicos, y consigue un importante impacto social que termina fortaleciendo la autoestima y el amor propio de las personas que sufren esta enfermedad y que enfrentan los cambios abruptos causados por los tratamientos. Además, los aprendices que participaron en esta experiencia fortalecieron sus competencias blandas y transformaron su ser y su sentir, y los instructores reconfiguraron su quehacer pedagógico encontrando el valor agregado a los procesos de formación a partir del trabajo con este tipo de población.

En el texto de la instructora Esmeralda Lozano, dedicado a su padre, quien le enseñó el amor por las plantas medicinales, se reconstruye una experiencia sucedida en el municipio de La Argentina (Huila), en el que se mejoraron las condiciones de salud de la comunidad a partir de la implementación de las plantas medicinales y la recuperación del saber ancestral y tradicional de los territorios como fuentes provechosas de bienestar y generadoras de salud. Lo anterior debe considerarse teniendo en cuenta el reconocimiento que hace la Organización Mundial de la Salud (OMS) al evidenciar que alrededor del 80% de la población mundial utiliza las plantas como principal remedio para curar sus afecciones en la salud.

El cierre de este volumen nos invita a un viaje por el tiempo para recrear desde la experiencia de los instructores Jaime Galindo Santa y Ulban de Jesús Orozco, de la Regional Valle, los impactos de un proceso de autogestión comunitaria que se llevó a cabo hace treinta años en el municipio de Sevilla (Valle), y que logró, a partir del protagonismo y liderazgo de las mujeres de la comunidad, la

autoconstrucción de un proyecto de vivienda social que arrojó como balance cien viviendas dignas, habitables y de muy buena calidad que se convirtieron en la solución habitacional para más de 100 familias de este municipio. Esta experiencia no solo reivindica la aplicación de metodologías de trabajo participativo como CIPACU y CAPACA, mencionadas anteriormente y que tuvieron gran relevancia en la institución, sino que además permite recuperar el legado del SENA desde las voces en presente de más de tres generaciones que se han beneficiados de esta experiencia.

Bibliografía

Departamento Nacional de Estadística (DANE) (2021). Indicadores relevantes. Consultado en: <https://www.dane.gov.co/indicadores-relevantes>, el 15 de junio de 2021.

Franco Rincón, Jorge Luis (2017, enero-junio). Aportes sociales y pedagógicos del SENA en 60 años. *Revista Rutas de Formación*, Escuela Nacional de Instructores – SENA, 4, 31-39.

Jara, Oscar (2011). Sistematización de experiencias y corrientes innovadoras del pensamiento latinoamericano: una aproximación histórica. En Jorge Enrique Ramírez Velázquez (ed.) (2011), *Sistematización de experiencias: naturaleza conceptual y epistemológica de la sistematización de experiencias* (Lecturas de circulación restringida al programa de Maestría en Desarrollo Social y Educativo – CINDE). Bogotá: UPN, CINDE.

Londoño, Adriana Marcela; Castro, Edison y Rojas, Luis Ignacio (2015). *Derechos humanos y ambientales en los colegios de Bogotá. Estudio con*

escolares de los ciclos 3, 4 y 5. Bogotá: Instituto Distrital para la investigación educativa y el desarrollo pedagógico - IDEP.

Mejía, Carlos Raúl (2008). *La sistematización empodera y produce saber y conocimiento.* Bogotá: Ediciones desde abajo.

Ahorrando, ahorrando, vamos disoñando

*Floralba Tobar Guerrero**

Introducción

El problema fundamental que tienen los aprendices en los procesos de formación que brinda el programa Emprende Rural, SENA-Ipiales y que luego se constituyen formalmente en grupos asociativos o unidades productivas es la falta de capital inicial y/o capital semilla para adelantar sus iniciativas de emprendimiento, lo cual limita su futuro accionar. Frente a lo anterior, esta experiencia promueve la cultura del ahorro personal y colectivo para la capitalización de unidades productivas rurales (UPR) generando una estrategia validada para desarrollar emprendimientos sociales.

El contexto donde se desarrolla la experiencia es la ex provincia de Obando y los trece municipios que la conforman: Ipiales, Aldana, Guachucal, Cumbal, Cuaspud, Pupiales, Puerres, Córdoba, Potosí, El Contadero, Iles, Gualmatán y Funes. A esos municipios ha llegado el

* Instructora área Empresarial Programa SER. CENTRO SUR COLOMBIANO DE LOGÍSTICA INTERNACIONAL - SENA IPIALES (Regional Nariño). Correo: ftobar@sena.edu.co

SENA a capacitar a las comunidades y como resultado se han conformado grupos asociativos que promueven el espíritu emprendedor e iniciativas productivas. Se justifica la sistematización de la experiencia por las siguientes razones: en primer lugar, es una decisión participativa, utiliza una metodología de aprendizaje colectivo, busca potenciar y producir transformación social y conocimiento científico, “de lo que se trata es de ordenar los conocimientos producidos en la práctica; contrastarlos con los que se sabía de antemano y con el conocimiento acumulado, teoría” (Agencia Española de Cooperación Internacional et al, 2004, p, 22).

En segundo lugar, tiene múltiples intenciones: por un lado, será útil para que los instructores (as) tengan una guía de orientación de la experiencia, sirva como referente y puedan aplicarla en sus procesos formativos que adelantan en aras de consolidar unidades productivas y así generar empleo y desarrollo local. Asimismo, para que los grupos asociativos (sin distinción) tengan conocimiento de la metodología y puedan llevarla a la práctica con miras a fortalecer sus organizaciones productivas y mejorar la calidad de vida de sus comunidades. Tercero, para que el SENA replique esta experiencia pedagógica a lo largo y ancho del país. Igualmente, para que los institutos técnicos y tecnológicos que brindan formación para el trabajo y desarrollo humano puedan retomar esta metodología, la lleven a las aulas y la apliquen con sus estudiantes. Por último, para que la academia haga un juicio crítico, valorativo a la experiencia para que luego se transfigure en un conocimiento ordenado, metódico, transmisible a otros.

En la planificación del proceso se definió el objeto de la experiencia a sistematizar: “promover la cultura del ahorro personal y colectivo para la capitalización de unidades productivas rurales (UPR) con el fin de demostrar que la estrategia es válida para desarrollar emprendimientos sociales”. Para definir el objeto de la experiencia se tuvieron en cuenta cuatro criterios: a) que ayude a mejorar la calidad de vida de los actores sociales. b) que responda a las necesidades, intereses y demandas de la comunidad. d) que contribuya a la

generación de empleo y desarrollo local y c) que aporte en la generación de estrategias y políticas locales, departamentales y nacionales. Por su parte, el eje de sistematización gira en torno a la promoción de la cultura del ahorro, práctica que ha logrado unir a hombres y mujeres bajo un propósito común, consolidar y capitalizar sus Unidades Productivas Rurales (UPR) a través la reflexión, el análisis de la situación y el trabajo colaborativo.

El equipo sistematizador está conformado: Floralba Tobar Guerrero, instructora empresarial del “Programa SER”, SENA-Ipiales, tres directivos de la ASOVIGUSAR: Oscar Armando Tipas, Édison Yovanny Calpa y Henry Alexander Reina y dos presidentes de unidades productivas: Robert Andrés Tapia, “La Sureña” municipio de Cumbal y Gladys Ximena Mora Yepes, “papas doraditas y chocanticas”, municipio de Ipiales.

El texto fue estructurado así: inicia con el resumen, sigue con la introducción, la metodología, la contextualización de la experiencia, el marco teórico enlazado con las voces de los protagonistas, los resultados de la experiencia, las lecciones aprendidas del equipo ejecutor, la prospectiva: pertinencia, impacto, sostenibilidad y replicabilidad y la conclusión de las conclusiones de la experiencia. Finalmente, se consignan las net-grafías consultadas.

Metodología

La metodología utilizada en la sistematización de esta experiencia pedagógica es de Oscar Jara (1994) y la escuela ALFORJA y consta de cinco pasos: primer paso, la investigadora participó directamente en la experiencia, desde el inicio al final, tiene los registros y evidencias correspondientes para adelantar la sistematización. El segundo paso corresponde a la planificación del proceso, aquí se delimitó el objetivo, el objeto y el eje de sistematización de la experiencia. Seguidamente, se hizo la reconstrucción de la historia, se la ordenó por hitos y se clasificó la información para que el proceso fuera de fácil comprensión e

interpretación para el lector. En el cuarto paso se confrontó la teoría con la práctica de la experiencia, se analizó, sintetizó e interpretó críticamente el proceso adelantado. Finalmente, se comunicó los resultados de aprendizajes y las lecciones aprendidas, se hizo la prospección de la experiencia y se formuló la conclusión de conclusiones.

Técnicas e instrumentos

Las *técnicas* para la recuperación de la información de la experiencia fueron: línea del tiempo, colcha de retazos, relatos, entrevistas, revisión de información existente y devolución de la información. Los *instrumentos*: entrevistas, encuestas y diario de campo. Las *Fuentes de información*: bibliografías, net- grafías, diarios de campo, testimonios, documentos de “ASOVIGUASAR”.

Contextualización de la experiencia e historia de la experiencia

La experiencia se desarrolló con la Asociación Agropecuaria “ASOVIGUASAR” conformada por socios de las siguientes veredas: La Victoria, San Ramón, Santa Rosa, Ipialpud, Guanchara y Cualapud, que forman parte del territorio geográfico del municipio de Guachucal-Nariño, creada en el 2007 y legalizada en el año 2008. El campo de acción de la organización es garantizar a los pequeños productores de la región el acopio y comercialización de leche fría para comunidades indígenas pertenecientes al gran territorio de los “Pastos”, reconocidos a nivel mundial por paradisíacos paisajes como: el Volcán Nevado de Cumbal, el Nevado de Chiles, las lagunas de Cumbal, Marpi y Mundo Nuevo. Esta tierra forma parte de la gran meseta comprendida entre los municipios de Tuquerres e Ipiales. Su economía se deriva de la explotación de la leche, la ganadería, agricultura,

y crianza de pequeñas especies: cuyes, gallinas, trucha, conejos, cerdos, etc. Inicialmente se creó con el fin de construir el centro de acopio de la leche, pero alrededor de esta iniciativa han ido surgiendo otros proyectos productivos.

Figura 1. Socios de “ASOVIGUASAR”: 2014 Municipio de Guachucal



Para la investigadora, la experiencia vivida y contada en el presente texto constituye una lección de vida personal y social, a su paso deja huellas imborrables en diferentes contextos interculturales que perduraran en el tiempo. Cada hito de la experiencia tiene un lugar, un tiempo, unas acciones y sucesos, unos actores, unas lecciones aprendidas y por su puesto unas dificultades que fueron superadas.

El primer hito se ubica en la ciudad de Quibdó, capital del Departamento de Choco donde Floralba Tobar Guerrero recibió capacitación en “orientación de procesos de formación con grupos étnicos” en el marco del convenio SENA-Tropembos. En ese contexto se pudo conocer experiencias significativas de la región bajo la metodología de trabajo participativo-intercultural, en el Centro Agropecuario de Servicios Ambientales Jurijirimo donde la capacitación se realizó del 12 al 17 de agosto del año 2013. Se compartieron experiencias de sistematización de grupos asociativos que habían desarrollado diferentes

proyectos productivos, se visitó a las comunidades in situ y se entregó material impreso consistente en cuatro cartillas: caracterización, conocer el contexto de manera integral; autodiagnóstico, reflexionar para conocer el territorio; formulación de proyectos e implementación, apuestas comunes para el bienestar y sistematización, a partir de la propia experiencia; documentos vitales donde se consigna la teoría para desarrollar sistematizaciones. Ese fue un momento importante de motivación, inspiración y reflexión sobre el ejercicio experiencial que la investigadora se propuso replicar con los aprendices.

Figura 2: Floralba Alicia Tobar Guerrero, Quibdó-Choco



Nota: Evento de capacitación en Quibdó en el año 2013

La estrategia de sistematización fue implementada en la Regional del SENA-Choco con comunidades indígenas y afro con resultados positivos y brindó elementos pedagógicos, metodológicos y conceptuales para los programas de formación adelantados en contextos interculturales y que responden a las necesidades de la región e impactan en la productividad, la competitividad y el emprendimiento. Por otro lado, la estrategia permite brindar una atención diferencial, comprender y

relacionarse con esta variedad de cosmovisiones, formas de organización, sistemas de producción y ecosistemas. Por último, los procesos de formación deben ser flexibles, abiertos y dinámicos, orientados a la formación de competencias para poder entender y relacionarse con esa complejidad sociocultural. (Tobar, 2020)

El segundo hito corresponde a la revisión del material pedagógico suministrado por los organizadores del evento de capacitación y la preparación de la conferencia para ser replicada y compartida a los instructores del Centro Sur Colombiano de Logística Internacional, programa SENA Emprende Rural, en el mes de octubre del año 2013, con el fin de dar cumplimiento al proceso de transferencia de conocimiento sobre la experiencia aprendida. Algunos instructores mostraron motivación, entusiasmo y curiosidad por la experiencia, en cambio otros mostraron desinterés y dieron poca importancia al tema.

El objetivo del programa SENA Emprende Rural es la generación de capacidades para la inclusión productiva rural con un enfoque diferencial que promueve el emprendimiento rural, la generación de emprendimientos con enfoque de autoconsumo, los negocios rurales y para ello se necesitan recursos económicos para capitalizar las Unidades Productivas Rurales UPR.

El tercer hito coincide con las capacitaciones realizadas a los aprendices-socios de la Asociación Agropecuaria “ASOVIGUASAR” ubicada en la vereda La Victoria, municipio de Guachucal a principios del año 2014. Durante el proceso formativo se compartió la experiencia del ahorro y crédito, se explicaron las ventajas, se motivó su implementación y despertó interés en los estudiantes. Luego, la experiencia se fue replicando a otros grupos que tenían emprendimientos y que se fueron organizando en la ex provincia de Obando. Por último, se constituyeron, organizaron y legalizaron los grupos, se estableció la dirección, se construyeron reglas, decidieron los roles, metas y objetivos encaminados a la estructuración del ahorro y se definió hacia donde apuntaba la reserva: capitalizar las unidades productivas rurales para desarrollar sus negocios.

Figura 3. Instructora impartiendo formación a los aprendices, 2015



Figura 4. Planta de Acopio y Enfriamiento de leche. ASOVIGUASAR, 2014



Los objetivos iniciales fueron: (a) organizar la Asociación Agropecuaria con el fin de explorar alternativas de desarrollo local a través de la participación y la puesta en marcha de iniciativas emprendedoras. (b) elaborar el proyecto de ahorro-crédito y fijar metas a corto,

mediano y largo plazo. (c) establecer el programa de ahorro colectivo con el fin de consolidar la unidad productiva rural y definir el rol de cada participante en la asociación. (d) diseñar la metodología de trabajo con el fin de señalar los pasos a seguir y definir el cronograma.

“Es una asociación creada con personas de diferentes veredas, cómo: La Victoria, San Ramón, Santa Rosa, Ipialpud, Guancha y Guapud, de allí nace el nombre de “ASOVIGUASAR” constituida por indígenas y campesinos que nos hemos unido para tratar de mejorar nuestra calidad de vida” (Tipas, 2020)

El cuarto hito sucede a finales del año 2014 cuando se realiza la evaluación de la experiencia de ahorro-crédito que se había puesto en marcha en la Asociación Agropecuaria ASOVIGUASAR con participación de los socios. Se diseñó una encuesta que fue aplicada a 58 socios, teniendo en cuenta los siguientes criterios: impactos, comunicación, organización, aprendizajes, participación, normas, entre otros. Se organizó la información, se tabularon los datos y se hizo el respectivo análisis de resultados los cuales nos evidenciaron que hubo avances significativos, pero también se detectaron ciertas inconsistencias que debían ser corregidas, entre ellas: falta de articulación entre los componentes de la asociación, trabajo en equipo, incumplimiento a las normas, deficiente comunicación, liderazgo equivocados y baja autoestima. Lo anterior permitió tener una visión más clara del proyecto en ejecución, detectar fortalezas, debilidades y tomar decisiones correctas y como estrategia se construyó el plan de mejoramiento en aras de aplicar la mejora continuo.

El plan se estructuró, así: la dificultad encontrada, la estrategia a implementar y los responsables, se la ejecutó a través de talleres pedagógicos logrando mejoras sustantivas, de estas acciones se derivan aprendizajes significativos. Esta acción de seguimiento, monitoreo y evaluación se realiza al final de cada periodo con los grupos que implementaron la estrategia [...] Hubo dificultades que estaban dañando el proceso de la asociación y por eso razón la instructora aplicó una encuesta a los socios, hizo un plan con el fin de solucionar esos problemas que se estaban presentando entre nosotros. Un sábado

nos reunimos todos con la instructora y se analizó las problemáticas y se propuso unas soluciones que fueron acogidas, aceptadas y trabajadas, eso permitió la permanencia. (Calpa, 2020).

El quinto hito se da entre el año 2015 a 2019, durante ese tiempo de capacitación, se organizó a los siguientes grupos asociativos. Municipio de Cumbal: Mama Micaela García, producción y tecnificación del cuy (40 socias); Alimentos “La Sureña”, procesamiento de papa snacks (5 socios); Asociación Agroambiental Chirpued, producción y comercialización del cuy (35 socios); “ASOREFUGIO”, acopio y comercialización de leche (42 socios). Municipio de Carlosama: AGROSUR, producción y comercialización de productos agrícolas (22 socios). Municipio de Gualmatán: Cooperativa Láctea Gugolac, comercialización de leche (60s ocios). Municipio de Pupiales: ASO-PROLECHE, producción y comercialización de derivados lácteo (22 socios). Municipio de Funes: “Rincón del Sabor Funeño”, gastronomía típica regional (15 socias). Resguardo indígena de Chiles: “sabores de mi tierra” (32 mujeres). Grupos que acogieron la estrategia del ahorro personal y colectivo.

En la actualidad la experiencia de ahorro-crédito se está desarrollando en diferentes municipios con grupos asociativos organizados obteniendo resultados diferentes, unos han avanzado más que otros, pero el común denominador es que han logrado reunir los recursos económicos para iniciar sus proyectos productivos y fomentar la creación de pequeñas y medianas empresas, vehículo crucial en el desarrollo de las regiones, elemento dinamizador generador de trabajo, ingresos y mejoramiento de la calidad de vida de las familias campesinas e indígenas de esta comarca.

Como logros iniciales, se cuentan: consolidar las unidades productivas rurales de grupos asociativos, implementar la cultura del ahorro personal y colectivo, que los colectivos aprendieran a trabajar en equipo, transformar el pensamiento negativo a nivel personal y colectivo por un prospectivo, visionario y emprendedor, pensar en iniciativas de desarrollo local y regional, en otras palabras, cambiar

la forma de pensar, sentir y actuar de la gente. El pensamiento prospectivo conlleva a la acción y la gente se vuelve activa, participativa, dinámica y emprendedora. (Tobar, 2020)

Reseñada la historia de la experiencia con sus diferentes hitos, pasamos a construir el marco teórico.

Abordaje por categorías

Este corpus teórico sustentará cuatro categorías de análisis: experiencia, ahorro, capital social de las organizaciones y proceso social. Empieza mostrando la nube de categorías, resultado de la utilización de la herramienta técnica del Voyant Tools.

Figura 5: Nube de categorías



Experiencia

Desde la perspectiva de John Dewey, la experiencia está orientada al campo pedagógico, es decir, al proceso de enseñanza y aprendizaje. Para Dewey, las experiencias no tienen valor por sí mismas, ni son un

agregado de sensaciones o ideas simples, sino que adquieren valor (diferencial) para las personas debido a que se conforman por un actuar de los individuos. (Ruiz, 2013, p.4).

Para la investigadora una cosa es vivir la experiencia, dejarla pasar de manera desapercibida y olvidarse de ella por buena que sea y otra muy diferente vivirla, compartirla, ponerla al servicio de la gente a través de la enseñanza con el fin de producir transformación y cambio, ahí radica el valor diferencial de la experiencia. La experiencia pedagógica: “promover la cultura del ahorro personal y colectiva para capitalización de unidades productivas rurales” se está desarrollando en la práctica y en contextos reales con diferentes grupos de aprendices del SENA-Ipiales.

Según Dewey “la enseñanza sólo podría despertar el interés en los estudiantes si apuesta al despliegue de sus intereses reales, los cuales a su vez podían cambiar y evolucionar ya que los intereses están ligados a la actividad” (Ruiz, 2013, p. 7) La estrategia se centró en despertar el interés de los aprendices por un asunto práctico, conveniente, solucionar un problema que los estaba afectando y no habían podido encontrarle solución.

La experiencia con la asociación comenzó así: en primer lugar se hizo un diagnóstico del territorio, instrumento que permitió obtener la información necesaria sobre la organización y demás aspectos inherentes al sistema productivo local. Seguidamente, se adelantó una evaluación diagnóstica para valorar las capacidades individuales de los aprendices y conocer sus fortalezas y debilidades, lo anterior conllevó a trabajar en el afianzamiento de habilidades “blandas” o no cognitivas. Por último, en el año 2014 se implementó la estrategia: “cultura del ahorro para la capitalización de Unidades Productivas Rurales UPR”, como solución al problema que venían padeciendo. (Tobar, 2020) Al comenzar “esta experiencia de ahorro con las capacitaciones del SENA, cambió mucho el pensamiento y nos direccionamos en otra metodología. El ahorro me ha parecido de gran ayuda y los socios están muy agradecidos. La experiencia ha tenido sus pros y contras, pero también sus beneficios” (Tipaz, 2020).

“La experiencia del ahorro se inició simultáneamente con el curso, después de terminar la capitalización se obtuvo una mínima cuantía de capital, nuestra iniciativa necesitaba más capital, entonces decidimos hacer un aporte mayor por cada integrante y se acumuló un capital inicial de cinco millones de pesos” (Tapia, 2020).

Contrastando la teoría con las voces, en general, los entrevistados responden que la experiencia pedagógica comenzó juntamente con el proceso de capacitación del SENA y ha sido positiva porque han logrado sacar sus ideas productivas adelante.

Según la teoría de la experiencia de John Dewey, en primer lugar, tuvo un proceder metodológico de cinco momentos: primero, la búsqueda de una idea de la situación problémica; segundo, la intelectualización del problema (pensar la solución); tercero, la experimentación (es adecuada la solución), cuarto, reelaboración intelectual de las hipótesis originales y la verificación para ver si el problema está teniendo solución. En segundo lugar, a la experiencia se introdujeron dos principios: continuidad e interrelación, los aprendizajes anteriores fueron relacionados con los nuevos, lo que dio como resultado un aprendizaje significativo: crear cultura del ahorro para propósitos comunes. En tercer lugar, la experiencia tuvo para los aprendices un significado personal y social, dicha connotación se evidencia a través del interés que imprimieron los actores por aprender aquello que era de su interés, el grado de utilidad fue alto y los esfuerzos realizados fueron de igual forma. Asimilaron la idea del ahorro y la concretaron a través de la acción para lograr la transformación que finalmente se tradujo en un aprendizaje metacognitivo.

Ahorro

Para la investigadora el ahorro es la parte de los ingresos que no se gastan mensualmente, ese excedente es el ahorro, el dinero que puede ser guardado para objetivos específicos definidos previamente, situaciones extraordinarias o inesperadas como enfermedades, estudio, diversión, pensión, viajes, etc. Según Henry Alexander Reina:

“el ahorro es tener siempre un dinero disponible para solucionar un problema que se presente en la asociación o para un beneficio a sus asociados”.

Figura 6. Ahorro para la implementación de unidad productiva: 2018



Definir el ahorro de acuerdo con las teorías económicas es tarea compleja puesto que el ahorro ha variado de la mano de las circunstancias que lo rodean y del contexto histórico, social y político en el que se aplica. Detrás de la categoría de ahorro subyacen dos subcategorías que van de la mano: las microfinanzas y el microcrédito.

Las microfinanzas son un término técnico y se refieren a los servicios financieros para pequeñas economías, mientras que el microcrédito es determinado por el ahorro y crédito (pequeños créditos); ahorro que hacen los asociados para favorecerse entre sí; por tanto,

las nociones de microfinanzas y microcrédito tienen una relación dialéctica y sistémica:

Microfinanzas son aquellos servicios financieros orientados hacia el desarrollo de las pequeñas economías, en especial las microempresas. En el marco de la globalización, las microfinanzas se han acuñado con un enfoque de las finanzas que apuntan a motivar la inclusión y la democratización de los servicios financieros para aquellos sectores generalmente excluidos por la banca comercial tradicional y comprenden el microcrédito, la prestación de servicios de ahorro, pensiones, servicios de pago, préstamos para vivienda, seguros, emergencias y otros préstamos privados, etc., para personas de bajos ingresos y para las empresas micro, pequeña y mediana (Cuasquer & Maldonado, 2011, p. 5)

El “Banco de los Pobres” nace en la India con el llamado Banco Grameen, iniciativa de Muhammad Yunis, Premio Nobel de Economía 2006, el premio se otorgó “por sus esfuerzos para incentivar el desarrollo social y económico desde abajo”. “Yunis y el Banco Grameen demostraron que hasta los más pobres de entre los pobres pueden trabajar para su propio desarrollo”, este economista desarrolló los conceptos de “microcrédito” y “microfinanzas”. El proyecto “Créditos Grameen” empezó en el año 1983 y su objeto es otorgar créditos y servicios bancarios a las zonas rurales pobres bajo la modalidad de préstamos solidarios. (Wikipedia, Banco Grameen, 2020)

Ahora se unen las voces de los actores para relacionar la teoría de las microfinanzas y microcrédito (ahorro y crédito) con lo manifestado por los protagonistas. El primer conocimiento sobre ahorro y microfinanzas lo obtuve en la Pastoral Social de Ipiales con grupos asociativos, ahí conocí la filosofía del “Banco de los Pobres”. Lo anterior permitió reflexionar sobre la práctica pedagógica tomando la decisión de construir un *modelo experiencial* basado en las microfinanzas para grupos asociativos con el fin de fortalecer los emprendimientos de los jóvenes rurales que se venían gestando a través de la formación SENA. (Tobar, 2020)

La instructora Floralba explicó una experiencia que se había implementado en la India sobre el “Banco de los Pobres”: “nos pareció bueno y la acogimos en la asociación, era lo que necesitábamos. Venimos trabajando un programa asociativo para mejorar la producción de leche y así brindar apoyo a los asociados con el fin de mejorar la calidad de vida; con las orientaciones obtenidas decidimos crear el fondo de ahorro, se hizo los estatutos y el reglamento interno para el manejo de la plata”. (Tipaz, 2020) Al respecto, en palabras de Reina, “[N]o necesariamente tiene que ir a un banco para ahorrar su dinero y luego sacar un crédito, acá también lo podemos administrar. No habíamos tenido esta iniciativa, lo que se gana no es mucho, se gana en los créditos, pero también cada uno los vuelve a recuperar dentro de su ahorro y con los intereses se los vuelve a repartir” (2020). Calpa, por su lado, sostiene “[E]l fondo de ahorro para la capitalización microempresarial ha sido una excelente idea, los intereses son demasiado bajos y de fácil adquisición. El objeto es capitalizar el fondo y prestar dinero a los socios a intereses bajos” (2020). Para Tapia, “[E]l auto ahorro nos permite obtener un “capital semilla” para dar el primer paso en cualquier actividad y así superarnos individual y colectivamente. En lo colectivo el ahorro genera compromiso a cada integrante del grupo, por esa razón, debemos ser más comprometidos con nuestra empresa para que ese capital siga creciendo” (2020) Para Mora, “[E]l ahorro colectivo es importante, es aplicable en nuestras familias y nosotros lo hemos puesto en la práctica. Es difícil tener un capital, pero a través de esta estrategia hemos podido capitalizarnos como unidad productiva” (2020).

Confrontando la teoría con las voces, en general, los entrevistados responden que ha sido acertada la implementación del programa de ahorro y crédito en sus organizaciones, ha servido para sacar adelante sus iniciativas y el sistema está beneficiando a sus asociados.

Según Yunis, se puede incentivar el desarrollo social y económico desde abajo. La asociación no contaba con los recursos económicos para desarrollar su idea productiva, sin embargo, la capacitación fue factor clave con miras a producir transformación social dentro del

grupo humano. Asimismo, la iniciativa y motivación de la instructora fue fundamental para organizar el programa de ahorro y crédito. No solo las entidades pueden prestar servicios financieros: ahorro y crédito, también lo pueden hacer los grupos organizados si existen unas reglas de juego claras y se da estricto cumplimiento. La asociación organizó su proyecto de ahorro y crédito entre sus asociados y está prestando los servicios basados en unas normas que construyeron. Al rededor del programa de ahorro-crédito están desarrollando otros proyectos encaminados a la construcción de comunidad, región y país.

Se agruparon bajo unos objetivos y metas comunes con el fin de sacar su iniciativa, lucharon contra viento y marea hasta que lo consiguieron. La asociación alcanzó su potencial a través del trabajo duro, el coraje, la valentía y la disciplina, el control adecuado de los recursos y una evaluación y autoevaluación objetiva.

El ahorro asociado a la educación financiera surge como una estrategia de intervención innovadora para hacer manejo de los recursos personales, familiares y comunitarios, entrega mayor protagonismo a las personas y no solo a instituciones externas que buscan cobrar los créditos. En este sentido, el ahorro permite que las personas y comunidades desarrollen capacidades para administrar y generar recursos.

Capital social de las organizaciones

El capital social se refiere a nuestras relaciones con los otros, los pactos y acuerdos que se establecen entre personas y conglomerados sociales organizados. El capital social fomenta la acción colectiva, la responsabilidad social de los grupos humanos y posee una relación estrecha con respecto a las organizaciones. El capital social es un recurso “intangible”, no se lo veo, pero se encuentra inserto al interior de las organizaciones y actúa en pos de su solidez y crecimiento. Por su parte una organización social es un grupo social que se relaciona y trabajan sobre un objetivo común, son las instituciones que se

relacionan, realizan actividades conjuntas y se organizan en favor de su crecimiento, desarrollo, innovación y cambio. La relación entre capital social y la organización está en los “activos intangibles”, principios que permiten unir, consolidar y fortalecer a los grupos constituidos y garantizan su permanencia en el tiempo.

Según Robert Putnam, hay aspectos que están incrustados en la organización social, tales como: la confianza, las normas y las redes que pueden mejorar la eficiencia social en un contexto de mayor nivel espacial. El capital social, en resumen, se refiere a las conexiones sociales, las normas concomitantes y la confianza. “¿Quién se beneficia de esas conexiones, las normas y la confianza?, ¿el individuo, la comunidad en general o una fracción dentro de la comunidad? Las respuestas deben ser determinantes empíricamente, no por definición teórica (Putnam, 1995). (Torres & Artigas, 2014, pp.99-107)

Hagamos la fusión de las voces de los actores e intentemos asociarlas con la teoría del capital social de Putnam. Pregunta orientadora: ¿qué tipo de relaciones establecieron para fortalecer la asociación?

[E]n una organización es básico cultivar el capital social, pues este facilita la cohesión y las interrelaciones sociales dentro del grupo, por esa razón es necesario promover los valores sociales y culturales. Se sensibilizó en la importancia que tienen las organizaciones en el desarrollo local y cómo debe ser administradas, se enfatizó en el espíritu emprendedor y la cultura del ahorro colectivo como elemento transformador en el crecimiento humano y económico. La formación giro en base a tres tipos de inteligencia: emocional, financiera y estratégica, para lograr el cumplimiento de las metas y objetivos propuestos. (Tobar, 2020)

Nuestra asociación tuvo como principios: las normas, la confianza y el respeto entre compañeros, esto permitió lograr disciplina y cumplimiento entre los asociados y ser vigilantes entre sí. Gracias a eso hemos avanzado juntos en nuestro proyecto de ahorro y crédito por seis años y aspiramos a seguir manteniéndolo por mucho tiempo. Se levantó el acta de constitución del Fondo de Ahorro, el Reglamento

Interno y los Estatutos donde están los deberes y derechos que cada uno tiene, esa fue nuestra carta de navegación. (Reina, 2020)

Al inicio tuvimos dificultades para poder generar confianza en el grupo, pero con el correr del tiempo se superó. La confianza y la buena comunicación es básica para poder trabajar en equipo. Debo reconocer personalmente que tuve temor liderar a unos compañeros, pero las ganas de sacar una idea adelante fueron más grandes que toda actitud negativa (Tapia, 2020)

A junio de 2020, el fondo de ahorro cuenta con cerca de cien millones de pesos, se han realizado 167 créditos rotativos, el crédito es para que la gente aumente la productividad comprando ganado, mejorando los pastos, las herramientas y los concentrados. Se han mejorado las relaciones entre asociados, se aumentó la confianza y tenemos buenas relaciones de comunicación entre todos. En los 6 años que llevamos con el proyecto de ahorro y crédito hemos logrado incrementar nuestro capital económico y las relaciones sociales. (Calpa, 2020)

En un grupo hay que establecer relaciones cordiales de amistad, solidaridad, trabajo, respeto y confianza, sin estos valores y normas no se puede sostener una organización. Esto se va construyendo poco a poco (Mora, 2020)

Las voces se mezclan con la teoría, los entrevistados reconocen y aceptan la importancia de una organización fundamentada en el capital social, principios, valores sociales y culturales bases para sostenerse, crecer y proyectarse en el tiempo. Para lograr mayor cohesión social entre sus miembros, empoderamiento por su proyecto y sentido de pertenencia por la organización se introdujo la teoría del capital social cimentada en la confianza, reciprocidad, normas y redes, componentes estos que fueron acogidos y aplicados en esta experiencia.

Para Putnam la generación de confianza entre sus miembros es vital, la asociación otorgó atribuciones a un grupo de personas para liderar el proceso, eligieron una Junta Directiva cuyas funciones

están determinadas en los Estatutos. La confianza permitió la unión del grupo, confianza-reciprocidad determinan la naturaleza de las relaciones dadas entre las personas. El nivel de confianza ha ido aumentando a través del tiempo y es un factor decisivo para sostener la asociación.

Asimismo, se establecieron unas normas en la asociación a través de los estatutos y el reglamento interno para que el proceso social tenga la garantía de honestidad y transparencia durante la ejecución y permita ejercer autoridad y control sobre la asociación. En la regulación social la comunidad debe dotarse de reglas, este es el papel moderador que desempeña la sociedad, es decir, la autoridad moral que ejerce sobre los individuos. Las interacciones entre los miembros del grupo se organizan en torno a una jerarquía social, mediadas por unas normas y reglamentos, ellos tenían claro que una organización funciona en base a reglas y normas, las implementaron y ha sido funcional hasta ahora.

Por último, para hacer la articulación de los componentes anteriores se establecieron las redes, instrumentos de información y comunicación. Las redes sociales son tecnologías valiosas que permiten aligerar la comunicación y la información: Facebook, Instagram, WhatsApp, YouTube, entre otras. Los socios utilizaron dichas redes, en mayor o menor escala, para comunicar e informar y fueron útiles en el desarrollo de su proyecto.

Proceso Social

Esta experiencia pedagógica fue desarrollada mediante un proceso social, entendiendo este como una serie de pasos sucesivos para alcanzar un propósito común. “Los procesos son ciclos que constan de distintas etapas, en las cuales se producen ciertos cambios de estado. De este modo, al finalizar el proceso, su protagonista ya no es el mismo que en el comienzo” (Definición de proceso social. Doi: <https://definicion.de/proceso-social/>).

Emile Durkheim elabora la teoría de la socialización en base a los siguientes componentes: la integración social es conciencia, creencia y prácticas comunes (sociedad religiosa), interacciones con otros (sociedad doméstica), objetivos comunes (sociedad política). Para hacer sociedad debemos definir valores comunes vinculados a un proceso de integración y cohesión social. El proceso de integración relativiza la libertad del individuo en relación con los valores que ha integrado (De Durkheim a Bourdieu. Doi: https://baripedia.org/wiki/De_Durkheim_a_Bourdieu).

A continuación, se hace una aproximación de la teoría de proceso social con las voces recogidas. Se trata de ahondar cómo se ha desarrollado el proceso social y las dificultades que han tenido en el avance de esta:

[E]ste proceso social ha sido largo y dispendioso, ha sido construido paso a paso, reconstruyendo y adaptando a las circunstancias; ha habido dificultades que se han sorteado a tiempo y tomado las medidas correctivas. La asociación ha sido el vehículo dinamizador del proceso y donde está concentrada la acción colectiva encaminada hacia el cumplimiento de objetivos y metas, es como la brújula que señala el camino hacia donde llegar y donde están establecidas las normas y reglas que deben cumplir sus asociados (Tobar, 2020)

Algunos asociados no querían ser parte de la asociación, no miraban con buenos ojos este proceso de ahorro, creían que el manejo de la plata no iba hacer transparente, muchas veces se ha perdido la plata y nadie ha respondido y para evitar eso construimos unas reglas claras y entre todos velamos por su cumplimiento y sanción (Tipaz, 2020)

Todo proceso social tiene sus etapas, en cada una de ellas se debe adelantar ciertas acciones y paulatinamente se va madurando. El proceso de ahorro es una extraordinaria estrategia para sacar adelante los proyectos, el ahorro colectivo e individual es recomendable para poder suplir una necesidad dentro de la organización. A través de este proceso trabajado en conjunto pudimos organizar el fondo del ahorro y empezar a capitalizar nuestra empresa. (Tapia, 2020)

Este proceso social comenzó con la capacitación del SENA. Durante el curso se creó conciencia, motivación y entusiasmo al grupo. Luego, realizamos eventos para consecución de recursos económicos, nos organizamos, elegimos junta, definimos los propósitos, hicimos los estatutos y legalizamos la asociación (Mora, 2020)

Las personas que participan en la sistematización de la experiencia llegan a un punto convergente respecto a la categoría de procesos sociales, reconocen que se ha dado paso a paso, han tenido dificultades que se han logrado superar, pues estas forman parte de la transformación de las comunidades, así como de la vida misma.

Según la teoría del proceso social, la asociación está funcionando en base a la conciencia, afianzamiento de sus creencias y prácticas comunes (sociedad religiosa). Así mismo, la interacción entre sus asociados permitió generar acuerdos en lo fundamental (sociedad doméstica) y se unieron bajo unos objetivos comunes (sociedad política). La asociación ha logrado combinar estos tres componentes estructurales durante el proceso. Despertaron una conciencia colectiva para iniciar el proceso de transfiguración de una realidad social, acompañada con la práctica social definida como un modo recurrente de realizar actividades compartidas, a través de reuniones, discusiones, propuestas, iniciativas y capacitación que realizan y que se convierten en elementos dinamizadores. Desarrollaban actividades tendientes a la consecución de recursos económicos, tales como: rifas, festivales gastronómicos, feria del cuy, venta de productos comestibles, etc.

Un proceso social, en definitiva, está formado por una serie de interacciones dinámicas que se desarrollan en el seno de una comunidad. El proceso de ahorro-crédito, de alguna forma, está provocando un cambio en la estructura social del municipio de Guachucal.

La experiencia giró en función de organizar a los grupos e iniciar con el programa de ahorro y crédito con miras a capitalizar sus unidades productivas. De igual forma, los grupos afianzados han

logrado concretar sus metas y objetivos propuestos; los tres grupos en el momento están activos y desarrollando sus emprendimientos.

Hecha la articulación de la teoría con la práctica a través del tejido de las voces de los actores sociales, podemos decir que la experiencia de ahorro fue fortalecida a través del capital social de la asociación y se dio a través de un proceso social.

Resultados de la experiencia

Para conocer los resultados de la experiencia se adelantó una encuesta respecto a los aprendizajes obtenidos por los aprendices. Los resultados fueron los siguientes:

1. La experiencia de ahorro se califica como excelente, pues ha sido fundamental en la solución del problema (falta de recursos económicos) que venían padeciendo, permitiendo a los aprendices encontrar solución a través del fondo de ahorro y poner en marcha sus iniciativas productivas.
2. Los aprendizajes fueron pertinentes porque se identificó lo que realmente era valioso, indispensable y necesario para el desarrollo de la asociación, a través de la implementación de la propuesta de ahorro-crédito. En razón de los diferentes componentes del proceso de capacitación que evidenciaron unidad, integralidad y continuidad, hubo una relación dialéctica entre lo que se dijo (explicación teórica) y lo que se hizo (el programa de ahorro). De lo anterior se puede inferir que la experiencia pedagógica dio como resultado un aprendizaje *metacognitivo*, fue una experiencia adecuada soportada en el conocimiento, la concientización y el control del aprendizaje.

El éxito de la experiencia radicó en la estrategia didáctica empleada, que fue el Aprendizajes Basado en Problemas, este se basa en la acción, es decir que el aprendiz aprende haciendo,

con metodología adecuada para afrontar los problemas reales que se presentan en la vida, unido a un enfoque diferencial y de cambio prospectivo.

3. Los impactos logrados a nivel personal y asociativo fueron positivos. El primero, fueron capaces de cambiar su actitud y pensamiento, obtuvieron consensos bajo un objetivo común que fue el programa de ahorro y crédito. Asociativo, puesto que la intervención lograda a través de esta experiencia hizo una transformación radical en su asociación, hecho demostrado en el sentido de pertenencia y apropiación de su proceso colectivo.
4. En esta experiencia la participación de sus asociados fue mayoritaria, se evidencia que cuando hay interés, necesidades y objetivos comunes se producen aprendizajes significativos, transformación de una realidad, emergen propuestas de cambio y desarrollo local y sus asociados participan activamente.
5. Están satisfechos con la estrategia puesta en marcha, ellos tenían una preocupación, una necesidad latente y gracias a los medios suministrados por el SENA a través de la capacitación lograron superarla, motivo suficiente para sentir placer y alegría. Mediante los aprendizajes obtenidos transformaron su organización y la proyectan al futuro.

En suma, los resultados que se dieron a nivel de los aprendices de acuerdo con los criterios: experiencia de ahorro, impactos, aprendizajes, satisfacción y participación son excelentes según la interpretación y análisis de los resultados. Ahora conozcamos las lecciones obtenidas por el equipo ejecutor.

Lecciones aprendidas, equipo ejecutor:

Una primera lección de la investigadora fue que los aprendices, en general, tienen muy baja autoestima, aspecto que perjudica notoriamente su desarrollo personal, familiar y laboral; proyectan grandes ideas, sueños y aspiraciones, pero al poco tiempo se olvidan, las dejan desvanecer y truncan su entusiasmo, por tanto, necesitan de asesoría, acompañamiento y orientación permanente sobre todo en el inicio del proceso.

La siguiente lección fue que la experiencia se constituyó en una fuente de crecimiento profesional, logró concientizar y asumir el concepto de formación desde otra perspectiva. Se aplicó la estrategia como una alternativa tendiente a cambiar el pensamiento de los jóvenes emprendedores, en aras de lograr apropiación y sentido de pertenencia por su proyecto de vida, de su comunidad y el desarrollo local.

Una tercera enseñanza fue reflexionar sobre el quehacer educativo y la importancia que tienen las experiencias pedagógicas vividas en el SENA y su sistematización; día a día se construyen vivencias extraordinarias que por no ser escritas se olvidan, se pierden y no pueden ser compartidas. Es responsabilidad del instructor (a) desarrollar el proceso de enseñanza y aprendizaje de forma activa e innovadora, verificar que los estudiantes asimilen y comprendan los contenidos para llevarlos a la práctica en la búsqueda de solución a los problemas concretos. En ese orden de ideas la reflexión del instructor sobre su proceso educativo es insustituible, hay que hacerla en forma permanente y continua con el fin de valorar, corregir y ajustar ciertos aspectos que no funcionan y probar otros en aras de lograr una mejor formación. El instructor después de cada práctica debe hacer su autoevaluación para saber si realmente las estrategias, las didácticas y los métodos funcionan y si los aprendizajes fueron asimilados por los aprendices.

Una cuarta lección fue comprender que la organización de grupos asociativos no es tarea fácil, es dispendiosa, compleja y requiere de mucho trabajo, hay que sensibilizar, direccionar y acoplar a los

actores sociales sobre un propósito común; se necesita una buena dosis de paciencia, voluntad y compromiso. Aparte de ello, hay que transformar la mentalidad de la gente, la capacitación influye en el cambio en la forma de pensar, sentir y actuar, hacer que se reinventen, comprender que la transformación individual se traduce en transformación social, pero esto solo ocurre cuando los protagonistas comienzan a visualizar que sus problemáticas e intereses y necesidades están en camino de una solución efectiva, cuando comprueban y se dan cuenta que existen posibilidades de superación y cambio, ha sido la parte más bonita que he podido vivir, observar que la actitud de la gente tiene un cambio radical, se irradia a través de sus actitudes, sentimientos y manifestaciones humanas.

Una primera lección de los aprendices fue: aprender a liderar un proceso social, ser parte activa (directivo) de la estructura orgánica de una organización es una tarea compleja, no es fácil, se necesita mucha voluntad, compromiso y perseverancia; sin embargo, es cuestión de costumbre porque con el paso del tiempo se aprende y se adapta a las circunstancias, además, se constituye en un reto y desafío personal: “[E]s complicado dirigir un grupo de personas, no todos tenemos la misma ideología y manera de pensar, algunos querían rentabilidad a corto plazo y se retiraron” (Mora, 2020).

Segunda lección, comprender que una organización, cualesquiera que esta sea, tiene unas fases o procesos que fácilmente se pueden asimilar con las siete etapas de desarrollo humano: fase prenatal, infancia, niñez, adolescencia, juventud, adultez y ancianidad. De análoga forma son las organizaciones sociales y cada momento tiene unas características sui géneris. Por tanto, los líderes deben saber identificar esos cambios que se van dando paso a paso en las asociaciones, grupos asociativos, cooperativas, etc.: “[E]sto es como criar un hijo, nace, crece, se desarrolla y en cada etapa hay unos cambios significativos que los identifican y diferencian” (Tapia, 2020).

Siguiente lección, el comportamiento humano es complejo, entender el proceder de las personas, aplicar el sentido común, la capacidad de tolerancia, el control y autocontrol de las emociones, la

negociación de conflictos e interpretar los diversos caracteres de los socios es importante para no herir susceptibilidades y no debilitar el proceso social. Las personas reaccionan de formas diferentes frente a un hecho, suceso o acto; depende cómo sorteen la situación los líderes, su razonamiento, el peso de sus argumentos, la capacidad de convencimiento para una toma de decisiones acertada, democrática e inteligente. En palabras de Reina, “[S]obrellevar a la gente es difícil, a veces nada les gusta, todo les parece mal, critican si los directivos hacen bien las cosas o si las hacen mal. Como directivos debemos tener mucha paciencia, tolerancia y espíritu de concertación” (2020)

Cuarta enseñanza, los procesos de capacitación son fundamentales, transforman la mentalidad de la gente en procura de mejorar el futuro posible. Si esta capacitación no se hubiera realizado, no se habría podido avanzar en las iniciativas y en este momento la asociación estaría como al principio, sin esperanzas de poder alcanzar soluciones posibles. Al respecto, sostiene Calpa, [S]e comenzó esta experiencia de ahorro con las capacitaciones del SENA, cambio mucho el pensamiento y nos direccionamos en otra metodología” (2020)

Prospectiva

Pertinencia

La pertinencia está relacionada con la formulación de la propuesta, el diseño de la intervención respondió a las necesidades de los beneficiarios. Esto se evidencia en la participación activa y decidida que tuvieron los socios de ASOVIGUASAR desde la concepción de la idea, la formulación y puesta en marcha del fondo de ahorro; tuvieron claridad al momento de plantear los objetivos y decidir los servicios que prestaría la asociación. La estrategia aplicada fue oportuna, conveniente y congruente con las necesidades de la asociación, con las metas y objetivos propuestos, por esa razón, los socios o aprendices

tuvieron respuesta a la capacidad de adaptación, asimilación y ejecución de su iniciativa de emprendimiento.

Impacto

Los efectos del proyecto de ahorro han sido positivos, los socios de ASOVIGUASAR están beneficiándose directamente y el impacto puede aumentar si se aplica en un mayor número de personas u organizaciones. En cuanto al impacto logrado en la dimensión socio-cultural, la gente cambió el pensamiento frente al que tenía antes de iniciar la capacitación y poner en marcha esta experiencia, ahora están motivados y con ganas de seguir adelante apostándole a otras iniciativas. En lo institucional, la asociación se constituyó legalmente, están operando, hacen gestión hacia entidades del orden municipal y departamental en la búsqueda de recursos para poner en marcha otras iniciativas emprendedoras. El aspecto económico, este ha sido lo más relevante puesto que no contaban con el dinero para iniciar su proyecto. Ellos comprendieron entonces que la “unión hace la fuerza” se juntaron bajo una necesidad común, ayuda mutua, y establecieron el fondo de ahorro-crédito.

Sostenibilidad

Es la posibilidad de continuar después de haber concluido el proceso de capacitación, como los impactos fueron positivos, los socios le han dado continuidad al proyecto de ahorro, es de su interés, se están beneficiando y por esas razones después de seis años están activos y fortalecidos, han crecido como asociación, continúan haciendo actividades y avizorando otras iniciativas para ser incluidas en su portafolio. Por lo anterior, la experiencia es sostenible: sociocultural, institucional y económicamente. Los asociados tienen sentido de pertenencia, se han apropiado y empoderado a su organización y están cumpliendo los objetivos y metas propuestas.

Replicabilidad

Se refiere a promover la aplicación de esta experiencia de ahorro en otros contextos socioculturales. La experiencia tiene los componentes estructurales, metodológicos y conceptuales para ser aplicada en cualquier contexto geográfico. Sin embargo, es necesario tener en cuenta las necesidades de cada región, el aspecto sociocultural, intereses, propósitos y sobre todo las estrategias empleadas por el instructor para dar a conocer la experiencia. La experiencia es ordenada, metódica, tiene una intencionalidad, sentido y dinámica propia.

Conclusiones de conclusiones

Esta investigación de enfoque cualitativo aporta a la comunidad académica y científica un corpus teórico de enorme valor, la experiencia de ASOVIGUASAR fue confrontada con la teoría demostrando que la experiencia de ahorro en grupos asociativos es viable y surge como propuesta alternativa frente a la falta de dinero para iniciar sus emprendimientos sociales.

La motivación es factor clave para que los aprendices presten atención a los contenidos impartidos y así despertarán el interés y la disposición por aprender aquello que es de su conveniencia; se suma el entusiasmo, entendido como el apasionamiento y emoción de los sentidos al enseñar y aprender. Se crearon ambientes de aprendizajes propicios desplegados en diferentes escenarios, se enfatizó en la comunicación efectiva y se incluyeron valores como: respeto y justicia.

Se inyectó confianza y optimismo a los aprendices, se creó expectativa y se logró el empoderamiento de sus iniciativas. Los aprendizajes fomentados fueron: conciencia clara de su país y región, responsabilidad e innovación, compromiso de actuar como agentes de cambio y respeto por el medio ambiente, habilidades para resolver problemas, entre otros. Se realizaron talleres creativos encaminados

a fortalecer las habilidades como el liderazgo, la empatía, la comunicación, el trabajo en equipo, el aprendizaje permanente lo cual contribuyó en la transformación de la realidad social cultural y económica.

La experiencia fue sistematizada desde la gestión y la organización de ASOVIGUASAR. La primera, estableciendo el programa de ahorro-crédito como alternativa para el fortalecimiento económico de sus emprendimientos. La segunda, contribuyendo en la organización de la asociación, estableciendo la estructura orgánica, normatividad y generando confianza entre sus miembros. La asociación es un cuerpo vivo que da sentido a la experiencia y es a través de ella que giran las metas, objetivos, propósitos e iniciativas y la acción colectiva de sus miembros.

Es recomendable acostumbrarse a transcribir la información relevante que se vaya obteniendo durante el proceso formativo, desde el inicio al final, y enseñar a hacerlo también a los aprendices, debe convertirse en un hábito y es útil para reconstruir la historia de la experiencia. Transcriben o sistematizan instructores y aprendices a través de diarios de campo, notas de clase, dibujos, videos cortos, fotografías, cuadernos de apuntes, mapas de sitio, etc.

El alcance que tiene la investigación cualitativa fue comprobar la hipótesis: “promover la cultura del ahorro personal y colectivo para capitalización de unidades productivas rurales, se demostró que la estrategia es válida para desarrollar emprendimientos sociales”. Los argumentos expuestos, el proceso adelantado, las acciones realizadas, los testimonios obtenidos y los hechos demuestran que la experiencia de ahorro es válida para comunidades vulnerables sin posibilidad de crédito en el sistema financiero normal.

Referencias

Agencia Española de Cooperación Internacional, Ministerio de Asuntos Exteriores, FAO (2004). Guía Metodológica de Sistematización. Programa Especial para la Seguridad Alimentaria PERSA en Centroamérica. Doi: <http://www.fao.org/docs/eims/upload/190561/guia-met.pdf> BancoGrameen.https://es.wikipedia.org/wiki/Banco_Grameen#La_percepci%C3%B3n_de_la_gente_con_desventajas_econ%C3%B3micas_del_banco_Grameen

Torres, F & Artigas, W (2014). El capital social y sus elementos: una visión teórica. Primera Binacional de Investigación de la URBE (CICAG) Universidad Privada. Rafael Belloso Chacín, pp. 99-107. Doi: https://www.google.com/search?q=Fernando+Torres+y+Wiledy+Artigas.+El+capital+social+y+sus+elementos%3A+una+visi%C3%B3n+te%C3%B3rica.+Universidad+de+Zulia.&rlz=1C1CHBD_esCO88oq=Fernando+Torres+y+Wiledy+Artigas.+El+capital+social+y+sus+elementos%20=UTF-8

Cuasquer, H & Maldonado, R (2011). Centro de Estudios Monetarios Latinoamericanos. Microfinanzas y Microcrédito en Latinoamérica, Estudios de casos: Colombia, El Salvador, México, Paraguay, Documento de discusión No 2. CEMLA. Doi: <https://www.cemla.org/PDF/discusion/DDI-2011-03-02.pdf>

Definición de proceso social. Doi: <https://definición.de/proceso-social/>

De Durkheim a Bourdieu. Teoría de Socialización: Doi: https://baripedia.org/wiki/De_Durkheim_a_Bourdieu

Jara H, Oscar (1994) Para sistematizar experiencias. Una propuesta teórica y práctica. Lima. María Claudia Van Der Hammen y Otras. Sistematización, Aprender de la propia experiencia. Cartilla No 4. SENA-Tropenbosr. Nomos Impresores. Bogotá D.C., 2012

Jara H, Oscar (1994). Para Sistematizar Experiencias: una propuesta teórica y práctica. 1ra Edición, San José. C.R: Centro de Estudios y Publicaciones, ALFORJA, Doi: <http://www.>

fahce.unlp.edu.ar/extension/Documentos%20y%20Ponencias/
para-sistematizar-experiencias-una-propuesta-teorica-y-practica

Mariño, G (2013). La Sistematización a partir de la Entrevista. Sistematización de la sistematización de la Estrategia de Atención Integral a la Primera infancia. Doi: http://www.germanmarino.com/phocadownloadpap/la_sistematizacion_a_partir_de_entrevistas.pdf

Ruiz, G. (2013) La teoría de la experiencia de John Dewey: significación histórica y vigencia en el debate teórico contemporáneo. *Foro de Educación*, 11 (15), pp.103-124. Doi: <http://dx.doi.org/10.14516/fde.2013.011.015.005>

Tamayo & et al., (2015) El Pensamiento Crítico en la Educación. Algunas Categorías Centrales de Estudio. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos* (Colombia) Vol. 11, núm. 2, julio-diciembre, 2015, pp. 11-133. Universidad de Caldas, Manizales Colombia. Doi: <http://redalcy.org/articulo.oa?id=134146842006>

Urteaga, E (2013). La teoría del capital social de Robert Putnam: Originalidad y carencias. *Reflexión Política*, vol. 15, pp. 44-60 Universidad Autónoma de Bucaramanga, Colombia. Doi: <https://www.redalyc.org/pdf/110/11028415005.pdf>

Sistematización en Alfabetización Financiera: “Ahorrar para avanzar”

*Diana Mylena Avilán Romero**

Introducción

“Ahorrar para avanzar” es el recuento de una experiencia muy interesante y valiosa ya que forma parte de un programa llamado *Talentos para el Empleo* creado por el Ministerio del Trabajo, dirigido a personas bachilleres de 18 a 45 años, de todas las clases sociales, que no tengan empleo formal y, que tengan su hoja de vida registrada en el servicio público de empleo.

El programa consta de dos partes: finanzas personales y desarrollo humano; se basa en potenciar habilidades y destrezas de cada individuo para vivir en sociedad resaltando valores e incentivando la seguridad y el amor propio; esto con el fin de que los aprendices se desempeñen mejor en una entrevista, y en el trabajo en general. Por otro lado, la educación económica y financiera es el proceso por el cual las personas adquieren la capacidad y las herramientas, que les

* Instructora Regional Distrito Capital - Centro De Servicios Financieros. Correo: dmavilan@sena.edu.co

permiten comprender la importancia de administrar bien, tanto los recursos como el dinero y su historia crediticia.

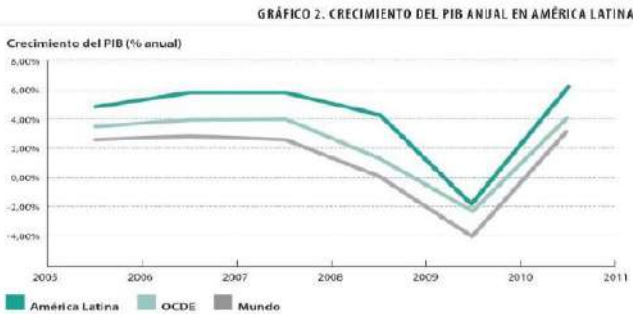
Este programa ayuda a las personas para que sean más conscientes de los riesgos financieros y de las oportunidades, y así tomar decisiones financieras para mejorar su bienestar, dándole importancia a la cultura del ahorro y la previsión. La Educación Financiera es relevante para todas las personas que toman decisiones monetarias y financieras, más aún cuando compartimos los mismos objetivos: seguridad económica para sí mismos, para sus familias y las generaciones futuras. En palabras del Ministerio de Educación Asobancaria, “se busca formar ciudadanos en asuntos económicos y financieros brindándoles elementos de análisis para la comprensión de las políticas sociales y económicas y la puesta en marcha de programas y proyectos favorables y sostenibles para el país” (2018). No obstante, la escasez de recursos y las pocas opciones de incrementarlos, con frecuencia nos llevan a un estado de desesperanza e inercia.

El hábito de desarrollar una cultura financiera nos permite estar preparados para anticipar las necesidades de cada ciclo de la vida y enfrentar emergencias inesperadas sin tener que endeudarse innecesariamente. Por otro lado, el desconocimiento del sistema financiero nos lleva a tomar decisiones erróneas y trae graves consecuencias como: el sobreendeudamiento, la ineficiencia en el manejo de las finanzas personales, ausencia de ahorro o, incluso, inversiones erradas. La educación financiera puede reducir la vulnerabilidad frente a los muchos riesgos asociados con la transición a la adultez y a la vez, mejorar sus habilidades para administrar su dinero a medida que ingresan al mundo laboral: “[L]a encuesta Global Finlit de Standard & Poor’s evidenció que Colombia se ubicaba en el rango de los países en los que menos de 34% de los adultos estaban educados financieramente, demostrando que la mayor parte de la población bancarizada no conocía cómo hacer uso correcto de los productos bancarios” (Peña, 2020).

Gráfico 1 PIB per Cápita



Gráfico 2 Crecimiento del PIB



A pesar de las tendencias positivas en el crecimiento y la estabilidad macroeconómica que evidencian los gráficos precedentes, América Latina y el Caribe siguen siendo la región más desigual del mundo por la falta de conocimiento financiero.

La presente experiencia muestra cómo la adquisición de este conocimiento ayudó a muchas personas a cambiar su forma de pensar y actuar, contribuyendo así al crecimiento y/o estabilización económica. A su vez, este suceso nos enseña que muchos seres humanos, sin importar su formación previa o su estrato social, pueden adquirir el hábito del ahorro y acercarse a los proyectos que tanto han soñado.

En este viaje podemos evidenciar la forma de pensar de los aprendices de acuerdo con su experiencia previa. Los patrones comportamentales familiares en un hogar se suelen repetir: si los papás están endeudados, sacan prestado a mitad de quincena; así también los hijos, así no tengan un nivel de obligaciones financieras, se comportan de la misma manera con el dinero y terminan culpando a su falta de oportunidades. Muchos creen que por haber nacido en un hogar humilde no poseen la capacidad de ahorrar, que eso solo pueden hacer los “ricos” y que la única forma de cambiar ese presente y futuro es ganándose el Baloto u otra lotería.

Este proyecto nos permitió generar cambios en las actitudes y comportamientos de las y los estudiantes frente a los procesos económicos y financieros, además de brindar las herramientas que los ayuden a planear su futuro, administrar sus recursos de manera eficiente, decidir responsablemente e integrarse en la economía identificando alternativas que potencien su desarrollo y así, poder tener un futuro más estable con el fin de mitigar un poco la brecha social.

Este programa no solo está sustentado en el interés del Ministerio del Trabajo por crear motivación en la cultura del ahorro, sino que también se encuentra en la Ley 115 de 1994 Ley General de Educación, Artículo 31, que establece que “para el logro de los objetivos de la educación media académica serán obligatorias y fundamentales las mismas áreas de la educación básica en un nivel más avanzado, además de las ciencias económicas, políticas y la filosofía” (Congreso de la República). Este artículo garantiza el desarrollo de la capacidad crítica, reflexiva y analítica que permite fortalecer el mejoramiento cultural y de la calidad de vida de la población, y posibilita a la participación en la búsqueda de alternativas de solución a los problemas y al progreso social y económico del país.

¿Pero por qué sistematizar mi experiencia?

Este proyecto fue muy bonito por diferentes aspectos: desde la población a quien va dirigido, los temas y, sobre todo, por su resultado. Tuvo una convocatoria abierta, teníamos aprendices de todos los niveles académicos, bachilleres, técnicos, tecnólogos profesionales, pero la gran mayoría que se inscribieron eran personas vulnerables, con poco estudio y con poca experiencia laboral formal: vendedores informales, limpiadores de carros, empleadas del servicio, amas de casa y personas que antes trabajaban en servicios generales. El 70% de la población académica venían de validar el bachillerato con IDIPRON (Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud), cuya prioridad son los niños, adolescentes y adultos jóvenes en situación de vida en calle, en riesgo de habitarla o en condiciones de fragilidad social. Por el tipo de población no se tenía mayor expectativa en la asistencia ni en el compromiso de los aprendices, pero tuvimos gratas sorpresas, ya que se emocionaron mucho con el conocimiento que estaban adquiriendo y quisieron seguir en procesos formativos; la mayoría de ellos se inscribieron en los programas técnicos del SENA y se destacaron por su compromiso con el proceso académico, por encima de la minoría que era de otras condiciones.

Esta sistematización me permitió reconstruir la experiencia y verla desde una perspectiva diferente (más completa), ya que al tener el punto de vista de más actores, logré ser más objetiva al evaluarla y al momento de hacer la narración y/o recapitulación de los hechos, también me brindó la capacidad de visibilizar los errores y aciertos con el fin de enriquecerla a futuro, también me ayudó a comprenderla, teniendo claro cómo y por qué sucedió de esa manera; ahora me posibilita transformar la práctica rescatando los diferentes saberes, es una interpretación crítica.

En otras palabras, todas las personas, por medio de la práctica, aprendemos y construimos conocimiento, pero la sistematización nos concede visibilizar y empoderarnos con los mismos. En los

mejores casos, podemos construir teorías desde la praxis dándole importancia a los saberes, a los participantes y al contexto en donde se desarrolló esa práctica en particular. Desde este objetivo, este proceso busca contribuir a la reflexión teórica con conocimientos tomados directamente de la experiencia.

Metodología

Para la reconstrucción de esta experiencia lo primero que hice fue escribir lo que yo recordaba de ella, tanto en conocimiento como en sensaciones. Me di cuenta de que eran muchos los sentimientos positivos y el aprendizaje. Luego, empecé a recoger fotos y videos de ese momento. Cuando ya tuve clara la importancia de las opiniones de los demás, empecé el proceso mediante diálogos intencionados con los actores claves de la experiencia; así empezó la construcción del producto. Traigo al respecto las palabras de Mariño quien dice que: “Sistematizar es construir una memoria integral crítica como resultado del diálogo entre los diferentes actores, el cual incorpora elementos analíticos y socioafectivos, buscando la comprensión del proceso y sus resultados, con el fin de contribuir tanto a la producción como a la socialización y devolución de conocimientos y a la cualificación de los trabajos” (2004).

De acuerdo con los alcances de esta sistematización se consideraron actores del proceso a:

- Coordinadora Académica.
- Instructores involucrados en el proyecto.
- Instructores no involucrados en el proyecto.
- Personal de apoyo:
 - Secretaría Académica
 - Servicios generales
 - Personal de seguridad
- Aprendices

Tabla 1 *Rejilla de Recuperación*

Rejilla de Recuperación		Actores Directos				
		Aprendices	Directivos	Instructores	Personal Administrativo	Personal Servicios Generales
Estrategias	Relatos Orales	X				X
	Relatos Escritos			X	X	
	Videos		X			

De esta manera se recogieron los testimonios de los diferentes actores.

Para tales fines se empezó a entrevistar a la Coordinadora Académica. La visión que teníamos era muy diferente: yo lo veía desde un punto de vista más romántico y ella, aunque apreciando afectivamente el proceso, lo describe con una visión aterrizada con estadísticas, costos, inconvenientes con los vecinos, que no querían a nuestros aprendices, con los problemas logísticos y hasta la falta de instructores para poder cubrir la programación; lo recordaba como un proceso que requirió mucho trabajo administrativo. Luego, se contactó a 3 compañeros instructores por separado y era muy curioso que del mismo proyecto tuvieran opiniones tan diferentes vinculadas a la jornada asignada, ya que así se dividieron los aprendices. Ellos recordaban los aspectos más pequeños desde cómo eran las sesiones hasta el olor de los ambientes de aprendizaje. También se entrevistó a uno de los porteros y a una señora de servicios generales y ellos mencionaban cómo, gracias a unos aprendices, cambiaron la percepción que tenían de los barristas, las personas que ejercen la prostitución y en general de la población que se estaba atendiendo. Por último, se contactó a algunos aprendices con quienes aún tengo trato y ellos me ayudaron contando su experiencia y sirviendo de puente con otros de sus compañeros, para poder conocer sus puntos de vista.

Todas las entrevistas fueron por la plataforma Meet y se grabaron para poder tener acceso a ellas después. Con todo este material empecé a transcribir y categorizar estos relatos y pude ver las diferentes aristas de este proyecto.

Dentro de la narrativa recolectada lo más interesante fue conocer qué pasó después con los diferentes actores del proyecto, ya que todos aprendimos algo para mejorar tanto el mismo proyecto como toda nuestra praxis en general. Fue muy gratificante saber que la gran mayoría de los aprendices cambiaron sus condiciones de vida y hasta sus hábitos después de este proyecto y que además de tener un presente más amable están trabajando por un futuro más estable. Algunos de ellos ya tienen ahorros y sus deudas hormiga desaparecieron casi por completo. Hoy un gran número de los aprendices trabajan de manera formal en diversas empresas y tienen un emprendimiento acorde a sus habilidades y conocimientos adquiridos en programas posteriores.

Al inicio de este viaje no me imaginé lo importante y decisivo que era este proyecto para ellos. Después de tener las categorías establecidas y los puntos de vista de más personas, empecé a escribir este compendio de experiencias, tratando de ser fiel a los sentires de cada persona.

Contextualización de la experiencia

MINTRABAJO | TODOS POR UN NUEVO PAÍS

TALENTOS para el EMPLEO

3^a convocatoria | **01 de septiembre**
inscríbese hasta el **01 de 2016**

8 mil CUPOS
Bogotá, Barranquilla, Cali, Cúcuta, Medellín, Pasto, Sincelejo

Dirigida a colombianos entre los **18 y 45** años de edad

Servicio de Empleo
Que tengan la hoja de vida registrada en el Servicio Público de Empleo.

Este programa ofrece cursos cortos en:
★ Manejo de computadores y tecnologías de la información
★ Finanzas personales
★ Competencias claves y transversales

Subsidio de matrícula del **100 %**
y un apoyo de sustento de **\$344.727 por beneficiario**

¿Qué hacer para participar?

Este proyecto inicia en el año 2013 cuando el Gobierno Nacional, a través del Ministerio del Trabajo y el Servicio Público de Empleo,

crea el programa Talentos para el Empleo para fortalecer las habilidades de los colombianos y brindar herramientas que faciliten su ingreso al mercado laboral, mejoren su desempeño en los sitios de trabajo y promuevan la generación de ingreso en los hogares colombianos (Ministerio del Trabajo, 2013). El programa se dividía en dos partes: finanzas y desarrollo humano; contaba con tres niveles de finanzas de acuerdo con el nivel de escolaridad y los resultados del proceso de selección.

Inicialmente se realizó una campaña publicitaria promocionando el programa, ya que no solo se daban los saberes si no que el Ministerio garantizaba un auxilio de un salario mínimo, para que los interesados pudieran cubrir sus gastos básicos mientras estaban estudiando.

Se realizaron inscripciones presenciales en donde cada interesado debió llevar unos documentos como: hoja de vida, fotocopia de la cédula y soportes académicos si los tenían y, en el momento, se validaba que estuvieran inscritos en la Agencia Pública de Empleo. Posteriormente, se realizó una prueba escrita y una entrevista como filtro, porque la convocatoria tuvo mucha acogida. De acuerdo con los resultados, se organizaron 40 grupos, que incluían en total a 1200 personas divididas por el nivel de conocimiento y en jornadas.

La tercera convocatoria, que es el objeto de esta sistematización, se inició así:

- Agosto 2014 a agosto 2015: Selección de las instituciones con convenio SENA en las diferentes ciudades en donde se implementó el proyecto, se tomaron en cuenta las instituciones que forman parte del banco de oferentes y que se dedican a programas administrativos y financieros.
- Septiembre a diciembre 2015: Se fijó el presupuesto para la ejecución del proyecto.
- Febrero a abril 2016: Se hacen las modificaciones del programa: temas, tiempos de ejecución y objetivos académicos a alcanzar.

- Mayo 2016: Se establecieron los diferentes perfiles de los instructores que participarían; para desarrollo humano se llamó a Psicólogos y Trabajadores Sociales y para finanzas se llamó a profesionales en Administración de Empresas, Economía y Contaduría Pública.
- Junio 2016: Se realiza la convocatoria a los aspirantes por diferentes medios de comunicación, los requisitos dados son:
 - Personas Colombianas.
 - Edad de 18 a 45 años.
 - Con domicilio en Bogotá, Barranquilla, Cali, Cúcuta, Medellín, Pasto, Sincelejo.
 - Personas sin empleo formal.
 - Hoja de vida inscrita en el Servicio Público de Empleo.
- Julio 2016: Inicia el proceso de inscripción en todas las ciudades del programa. En Bogotá esto se realiza en la plaza de los artesanos y en cada institución educativa, los candidatos debían llevar una copia de la cédula ampliada al 150%; además, hoja de vida actualizada.
- Agosto 2016: Entrevista a los candidatos y ubicación según perfil en los diferentes niveles de Finanzas 1, 2, 3; matrícula de los seleccionados.
- Septiembre 2026: Inicio del programa en los diferentes horarios:
 - 7:00 am a 10:00 am
 - 10:00 am a 1:00 pm
 - 2:00 pm a 5:00 pm
 - 6:30 pm a 9:30 pm.
- Diciembre 2016: Final de la formación y entrega de certificados.

Abordaje por categorías

Testimonio de la coordinadora académica

Es un proyecto bonito, si uno lo mira desde el punto de vista del beneficio para la comunidad, por el impacto que se generó en los estudiantes, en cierta medida lo que falló fue el tipo de población, la idea es que se inscriban personas que de verdad quieran superarse y quieran aprender y no personas que estén obligadas o que vengan solo por el beneficio económico. En eso me parece que estuvo mal manejado porque en algunos momentos se sentía frustración de pensar, que muchos de los estudiantes cuando recibían el dinero lo utilizaban para tomar trago o para drogarse y en ese momento uno piensa si es bueno o si es una forma de patrocinarlos en el vicio [...] Algunos de los estudiantes lo aprovecharon y se inspiraron para seguir estudiando, otros se retiraron por la falta de compromiso y otro aspecto negativo es que el otro porcentaje de la población no se sentía a gusto, se sentían intimidados y pedían cambio de grupos y hasta de jornadas, tanto que quedaron divididos y en algunos momentos se sentían excluidos.

Testimonio del instructor del programa

Me parece que es un programa muy ambicioso. Es completo, pero en el momento de desarrollarlo la población no tenía conocimientos previos y se debió empezar desde lo más básico: sumas y restas, practicar lecto-escritura y esto impidió abordar los temas a plenitud y los pocos aprendices que tenían conocimiento más amplio se veían perjudicados por el bajo ritmo. Algunas personas no alcanzaron el nivel que se pretendía con el programa; fue una lástima, porque el programa era bueno y para los estudiantes que estaban en la jornada de la tarde, que eran del perfil más alto, ellos sí pudieron abordar todas las temáticas y realizar los ejercicios propuestos [...] Lo positivo es que, aunque fue muy lento, los aprendices lograron apropiarse de todos los

conocimientos impartidos y en muchos casos, quisieron seguir estudiando, es como si se les hubiera disparado el chip del aprendizaje.

Testimonio del instructor no involucrado

Este proyecto tiene buena intención, pero sin descalificar me parece que un gran número de los aprendices de este no lo valoraron y lo que nosotros como externos percibimos es que el dinero del auxilio se estaba utilizando para patrocinar diferentes vicios que ellos tenían. En ciertos momentos, los demás miembros de la institución nos sentíamos mal, hasta intimidados. Al inicio de la formación se presentaban peleas entre los miembros de este proyecto, por lo que existían rencores entre ellos, algunos personales y otros por gustos, ya que al ser integrantes de diferentes barras de equipos, por solo tener una camiseta se volvían enemigos. Debido a estas peleas se presentaron problemas con los vecinos del edificio y llamaban a la policía siempre [...] Lo que más rescato y aplaudo de este proyecto, es que con el paso del tiempo las peleas fueron disminuyendo hasta finalizarlas y ya no se sentía hostilidad en el entorno. Felicito a los compañeros que estaban en ese proyecto porque fueron muchas cosas que debieron sobrepasar y tener mucha paciencia, sabiduría y amor por este oficio, para poder llevar a todos sus aprendices a culminar la meta.

Testimonio del personal administrativo

Cada vez que recuerdo este proyecto, rememoro la cantidad de trabajo que se tenía inicialmente: la matrícula fue dispendiosa por la recolección de documentos y luego, en el transcurso del programa, debía enviar semanalmente (los días lunes), las planillas de asistencia de la semana anterior debidamente firmadas por los aprendices. Esto se hacía por requisito del Ministerio de Trabajo, para el pago del auxilio de sostenimiento. Por otro lado, los muchachos a veces se dirigían a preguntar algunas cosas y eran muy impacientes y hasta groseros.

Testimonio del personal de apoyo

Servicios Generales

Entiendo que estaba dirigido a personas que no estaban trabajando, pero se inscribieron personas de grupos muy vulnerables y eso no fue tan bueno. En las jornadas de 7: 00 am a 10:00 am y de 2:00 pm a 5:00 pm era muy tranquilo, no habían mayores problemas, pero en los horarios de 10:00 am a 1:00 pm y de 6:00 pm a 9:00 pm la cosa era otra: los muchachos eran peleones, groseros y hasta sucios; dejaban el edificio terrible, no recogían los papeles, comían en los salones y el baño ni hablar, parece que no supieron utilizarlo. Las cosas fueron cambiando, pero no extraño esa época.

Portero

Esa época fue rara porque llegaron más estudiantes de lo normal, se veían muchachos muy jóvenes, pero también personas mayores, hasta personas que antes trabajaban en seguridad como yo. Al inicio era duro porque no querían hacer la fila para ingresar y salir, no querían respetar el horario y lo más terrible era que peleaban todo el tiempo, pero después de muchas veces que llegó la policía y que los directivos los sancionaron ya se calmaron y se sentía hasta calma.

Testimonio de los aprendices

Aprendiz 1

A decir verdad, el programa no me llamó mucho la atención. Estaba ahí por el pago, pero después le empecé a meter empeño y con constancia y claro, la tutoría de mis instructores fue parte crucial para la decisión de seguir estudiando otros campos. Hoy gracias a eso soy técnico en Asistencia Administrativa, también estoy terminando la fase productiva del tecnólogo y espero avanzar con la carrera profesional. Con los instructores del SENA fue muy complicado al principio, pues no estuvimos de acuerdo con las exigencias y teníamos

muchas discrepancias, pero al pasar el tiempo empezamos a hablar y nuestra relación: instructor-alumno se fue afianzando. Ya empecé a participar y a mejorar mis notas, mi profe fue una parte crucial en mi decisión para avanzar y gracias a ella estoy feliz en el Tecnólogo, la experiencia es muy grata, aparte me hace crecer como persona y a decir verdad, le cogí cariño a la carrera, los instructores tienen sus temperamentos y con ellos chocamos mucho, bastantes veces, pero entendí que ellos exigían por mi bien y yo cambié, para mantener un ambiente sano en el aula, le agradezco bastante su apoyo, consejos y ayuda en mi proceso, algo que hasta el día de hoy sigo muy agradecido, todo lo que aprendí me sirve para la vida real: se cómo manejar mi dinero, ya sé establecer prioridades y sé a qué tengo derechos en el trabajo: cuánto me deben pagar y cuándo.

Aprendiz 2

La verdad me siento muy bien con todo lo que aprendí, porque me enseñó a mí y hoy me ayuda a entender varias cosas laborales, principalmente nómina y algunos contratos, me parece muy bien el aprendizaje, ya que hace poco a mi hermana mayor la despidieron sin justa causa, así que se está haciendo el debido proceso y ella no sabía sobre esto y yo la pude asesorar, así que es muy bueno este proceso porque nos da herramientas para poder defendernos en muchos aspectos, me sentí muy cómodo la verdad.



Aprendiz 3

La verdad, el proceso de aprendizaje que tuve fue muy valioso para mí, me enseñaron emprendimiento y cómo crear una empresa formal y cómo manejar el dinero, aunque esta experiencia tuvo muchos altibajos, como la falta de espacio o incluso falta de interés algunas veces. Pero al transcurso del programa le fui cogiendo cariño e incluso tengo pensado seguir la carrera profesional, me gustaba participar en clase y era uno de los que más aportaba. Ahora estoy viviendo una experiencia maravillosa porque tengo mi negocio y lo sé manejar. Claro, no fue fácil ni para mí, ni para la instructora, ni para mis compañeros por diferentes temas, como las instalaciones, el inconveniente del horario y más, pero al final salimos la gran mayoría adelante y la gran mayoría terminamos el proceso.



Aprendiz 4

Este proyecto fue muy interesante al inicio, porque tenía grandes expectativas. Los temas se veían muy interesantes, además del alivio económico. Yo soy Ingeniera ambiental de la Universidad de los Andes por el programa Ser Pilo, y por temas de un emprendimiento que tenía con mi papá, solo podía estudiar de noche y fue muy extraño compartir salón con barristas de equipos, personas que ejercen la prostitución y otras personas de ese perfil. Al inicio, ni siquiera salía al receso y llegué a pensar que mi profesora no sabía nada, porque

cuando empezaba un tema interesante debía volver a explicar cosas tan básicas como sumas. Después entendí que ella debía y quería nivelar al resto de los compañeros. A nivel de socialización, me la pasaba con 2 compañeros, uno que estaba terminando derecho en la Universidad La Gran Colombia y una que era mamá soltera y vendía productos de catálogo. Me parece que es un proyecto muy bueno, pero es importante hacer la clasificación de grupos bien porque a lo que a mí respecta, no creo haber aprendido mucho.



Aprendiz 5

Este proyecto me encantó, me gustó mucho, me pareció muy bueno; en la parte técnica sé que nos enseñaron lo esencial, pero me ha servido mucho sobre todo el tema de nómina. Claro que sí, me ha ayudado bastante ya que he podido mejorar mi calidad de vida, he crecido como persona, mis conocimientos han crecido, puedo decir que estoy proyectando mi futuro. La cadena de formación me ha sido muy útil, ya que continúo mi proceso académico el cual me será útil para alcanzar mis metas.



Conclusión de conclusiones

Esta investigación permitió conocer los aciertos y posibles errores de este tipo de proyectos y algunas de las conclusiones fueron:

- Aunque los grupos deben ser heterogéneos, es bueno no tener población tan mezclada, ya que se debe buscar la integración de los aprendices por ficha. Tanta diferencia entre aprendices se presta a la discriminación y falta de respeto.
- No se debe juzgar a las personas por su procedencia, por sus gustos, forma de vestir, hablar ni de ganarse su sustento.
- Todas las personas tienen la capacidad de aprender.
- Los instructores del SENA tenemos la capacidad de diseñar estrategias didácticas, para poder enseñarle a diferentes tipos de comunidades.
- La educación de este tipo nos permite generar cambios en las actitudes y comportamientos de las y los aprendices frente a los procesos económicos y financieros.
- Este programa brinda a los aprendices las herramientas para planear su futuro, administrar sus recursos de manera eficiente, decidir responsablemente e integrarse en la economía, identificando alternativas que potencien su desarrollo para así poder tener un futuro más estable con el fin de mitigar un poco la brecha social.

Prospectiva

Es un programa muy pertinente para todo tipo de personas, ya que no es muy largo, pero se abordan todas las temáticas de finanzas personales. Es importante resaltar la gran labor de los instructores

involucrados, quienes tuvieron la capacidad de crear estrategias para poder llegar a toda la población y con su amor, dieron todo de sí para que todos los aprendices culminaran; un gran porcentaje de la comunidad inscrita terminó y continuó estudios superiores .

Se pretende que este proyecto se pueda extender y adaptar a diversos tipos de población, para poder generar el mismo impacto en más comunidades; por ejemplo, en este momento yo pertenezco a la Coordinación de Articulación con la media en los programas de Técnico en Asistencia Administrativa y Recursos Humanos y dentro de la formación, dedico una un tiempo para enseñar Finanzas personales y me doy cuenta que para ellos y su familia es de mucha ayuda y desde ya empiezan a tener conciencia del valor del dinero.

Extendiéndose a otros escenarios se debe tener en cuenta el tipo de población, los presaberes y las necesidades de conocimiento de los aprendices, ya que no es “lógico” que personas que no tienen cómo pagar arriendo piensen en invertir en acciones de bolsa.

Referencias

Congreso de la República. (1994). *Ley General de Educación*. Bogotá: Congreso de la República.

Mariño, G. (2004). *Sistematización de Experiencias Una propuesta desde la Educación popular*. Bogotá: Dimensión Educativa.

Ministerio de Educación, Asobancaria. (2018). *Mi plan, Mi vida, Mi futuro*. Bogotá: Imprenta Nacional de Colombia.

Ministerio del Trabajo. (04 de 09 de 2013). *Ministerio del Trabajo*. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/>

Peña, C. (04 de febrero de 2020). Educación Financiera: Apuesta a largo plazo. *La República*, pág. 7.

Sistematización de experiencias de inclusión: conviviendo con la diversidad en el SENA

*Oscar Hernando Romero Santamaría**

Introducción

Este documento presenta la sistematización de experiencias que se realizó sobre la Formación Profesional Integral (FPI) de aprendices con discapacidad en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), con los actores directos e indirectos que han hecho parte del proceso en la formación de programas del área logística en el Centro de Gestión de Mercados, Logística y Tecnologías de la Información (CGMLTI) de la Regional Distrito Capital. Por medio de grupos focales, se recogieron experiencias de instructores, trabajadores de empresas aliadas de la formación SENA y familiares de aprendices formados para empezar a dejar registro y memorias sobre cómo ha sido la formación profesional integral de aprendices con discapacidad en el SENA.

* Psicólogo, instructor SENA, miembro del Semillero de Formación Inclusiva CGMLTI. Correo electrónico: ohromeros@sena.edu.co

Para empezar a comprender cómo es esta formación, es necesario hablar sobre la institución.

El Servicio Nacional de Aprendizaje es un establecimiento público, en los términos definidos por el artículo 1° de la ley 119 de 1994, cuya misión está encargada de: “Cumplir la función que corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos; ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país” (Congreso de la República de Colombia, 1994, art. 2). Esta misión la ejerce en todo el territorio nacional por medio de regionales, que a su vez tienen centros de formación especializados en los diversos sectores productivos de la economía nacional. En la Regional Distrito Capital (Bogotá), el CGMLTI desde el año 2008 ha recibido y formado aprendices con discapacidad en programas de formación profesional integral titulada, del nivel auxiliar y técnico.

Teniendo en cuenta este carácter público y las características diversas de sus aprendices, con la Resolución SENA (2014) 1726, la Política Institucional para Atención de las Personas con discapacidad, se promueven en la institución condiciones incluyentes para este tipo de aprendices a través del enfoque de derechos, para así generar de manera gradual el acceso igualitario a las oportunidades, servicios, capacitación que ofrece la entidad para mejorar la productividad y calidad de vida de las personas con discapacidad. En el artículo 2° de esta resolución también se señala que la atención de personas con discapacidad incluye como parte inherente a su familia y/o cuidadores. Por lo tanto, la Política Institucional para Atención de las Personas con discapacidad derivará en acciones que comprometan a los otros miembros de la comunidad educativa, a los empresarios, así como a otros grupos de interés social.

El presente trabajo de sistematización de experiencias de la formación profesional integral realizada con aprendices con discapacidad intelectual y auditiva en la coordinación de Logística del CGMLTI, se hace desde la perspectiva de los instructores y aprendices, quienes

para esta investigación serán los actores directos; profesionales de las fundaciones de apoyo, personal directivo, trabajadores de empresas patrocinadoras y familiares de los aprendices formados, quienes serán los actores indirectos de este proceso.

Con estos actores se busca en la sistematización: conocer la experiencia de formación de las personas con discapacidad intelectual y auditiva en el CGMLTI, y de las personas con relación directa e indirecta que hacen parte de su proceso de formación para el trabajo; compartir herramientas pedagógicas que ayuden a mejorar las prácticas educativas desarrolladas con las personas con discapacidad; visibilizar las realidades que viven las personas con discapacidad intelectual y auditiva, en el contexto de la formación para el trabajo, así como de las personas que intervienen en su proceso de formación. La pregunta central que ha guiado este proceso de investigación es: *¿cómo fue el proceso de Formación Profesional Integral de los aprendices con discapacidad intelectual y con discapacidad auditiva en los programas de logística del CGMLTI entre los años 2008 y 2020?*

Por último, es importante mencionar que este proceso de investigación nace también de la iniciativa de la Escuela Nacional de Instructores (ENI) “Rodolfo Martínez Tono”, para capacitar a los instructores SENA de las diferentes regionales del país en metodologías que permitan desarrollar investigación académica a partir de las experiencias de formación ya vividas por los formadores del SENA. Hay un trabajo interdisciplinario para dar a conocer las experiencias educativas generadas en el SENA a lo largo y ancho del país. Esta sistematización recoge el trabajo hecho en la Regional Distrito Capital, supervisado por los profesionales de la ENI de la regional.

Metodología

La metodología de esta investigación es cualitativa. Se usa la técnica de sistematización de experiencias, ya que permite abordar la realidad desde las diferentes perspectivas de las personas involucradas

en el proceso (con su respectivo rol), de manera rigurosa, compleja, permitiendo dar voz a los actores directos e indirectos del proceso de formación SENA. Indica Mariño sobre sistematizar: “es construir una memoria integral crítica como resultado del diálogo entre los diferentes actores, el cual incorpore elementos analíticos y socioafectivos, buscando la comprensión del proceso y sus resultados, con el fin de contribuir tanto a la producción como a la socialización y devolución de conocimientos y a la cualificación de los trabajos” (2020, p. 1).

La sistematización de experiencias permite seguir un camino de investigación flexible para dar cuenta de la realidad compleja que se va a estudiar y de la importancia de tener diferentes puntos de vista sobre la experiencia de la formación de aprendices con discapacidad. Este enfoque metodológico permite involucrarse con el contexto y con los participantes de la investigación, por lo que se advierte la presencia de subjetividades encontradas en este camino de la sistematización. Al salirse del marco de investigación tradicional, las subjetividades de los participantes y de los investigadores, son elementos de análisis a tener en cuenta en el proceso.

También es importante mencionar que al estar en el contexto de la Investigación Acción Participativa, la reflexión, discusión, interpretación y comprensión de la realidad investigada busca además generar una transformación, en este caso, para mejorar las prácticas educativas en el SENA, las condiciones de trabajo y de calidad vida de las personas con discapacidad. Como lo explica Figueiredo (2015), el enfoque epistemológico que sustenta esta propuesta está basado en la relación histórico-dialéctica del lenguaje, desde una perspectiva sistémica, siendo el lenguaje compartido un medio para construir o, en este caso, para reconstruir, especialmente a partir de las experiencias de los participantes, la memoria de cómo ha sido la formación de personas con discapacidad en el SENA en el CGMLTI.

Equipo ejecutor y participantes

Para la presente investigación, el equipo ejecutor serán los miembros del Semillero de Formación Inclusiva, instructores de la coordinación logística que hacen parte además del grupo de investigación SUOMAYA en el CGMLTI: Tatiana Arévalo, Laura Barrero, Mónica Cortés, Hasbleidy Niño, Jina Chávez, Juan David Hernández y Oscar Romero. Este semillero se empezó a formar desde el año 2019, por iniciativa de los instructores de los programas del nivel auxiliar y la coordinadora del área logística en el CGMLTI, para generar productos de investigación académica sobre los procesos de formación de personas con discapacidad. En la Coordinación de Logística se han recibido especialmente aprendices con discapacidad intelectual y auditiva, por lo cual se hace la delimitación de estudio a esta población.

Los participantes de la investigación son los instructores del área logística en el CGMLTI que han participado de los procesos de formación integral con aprendices con discapacidad intelectual y auditiva desde el año 2008, aprendices de los programas del nivel auxiliar y técnico formados actualmente o en años anteriores, profesionales de las fundaciones de apoyo, personas que han participado de estos procesos desde su rol como trabajadores, administrativos o directivos en SENA y en las empresas patrocinadoras, así como familiares y/o cuidadores de los aprendices formados, quienes también son parte fundamental de la Formación Profesional Integral.

Procedimiento

Se revisaron datos disponibles en la Coordinación Logística del CGMLTI para hacer una selección de aprendices, instructores, empresas patrocinadoras y fundaciones de apoyo. Con esta información se escogieron al interior del Semillero de Formación Inclusiva aprendices, instructores, directivos y empresas aliadas que se han destacado durante los trece años que lleva esta formación especial, para hablar

con ellos sobre sus experiencias. Se contactaron para participar en grupos diferenciados 10 aprendices, 7 instructores, 14 directivos y trabajadores de las empresas aliadas, y 7 familiares de aprendices con discapacidad.

En los grupos focales se formularon preguntas orientadoras que guiaron la discusión con los actores directos e indirectos (aprendices, instructores, trabajadores de empresas aliadas y los familiares de los aprendices). La formulación de estas preguntas se adaptó según las características de los participantes de cada grupo focal, para conocer sus experiencias respecto a: el trabajo con discapacidad, la formación profesional integral del SENA que se hace con estos aprendices, los procesos de inclusión que se generan, la capacitación laboral que se logra en el trabajo con las personas con discapacidad y el impacto de esta formación sobre su proyecto de vida.

Posteriormente, se sintetizó la información recogida en matrices de análisis clasificando la información de acuerdo con las categorías: discapacidad, Formación Profesional Integral SENA, inclusión, capacitación laboral y proyecto de vida. En el análisis de las respuestas de los participantes también se tienen en cuenta las expresiones emocionales y/o afectivas, así como observaciones sobre aspectos a mejorar en la formación profesional integral que se hace con los aprendices con discapacidad. Los grupos focales se realizaron por las aplicaciones Google Meet y Microsoft Teams. Debido a las circunstancias actuales por el COVID-19, las interacciones con las personas y los materiales de trabajo se desarrollaron todos bajo modalidad virtual.



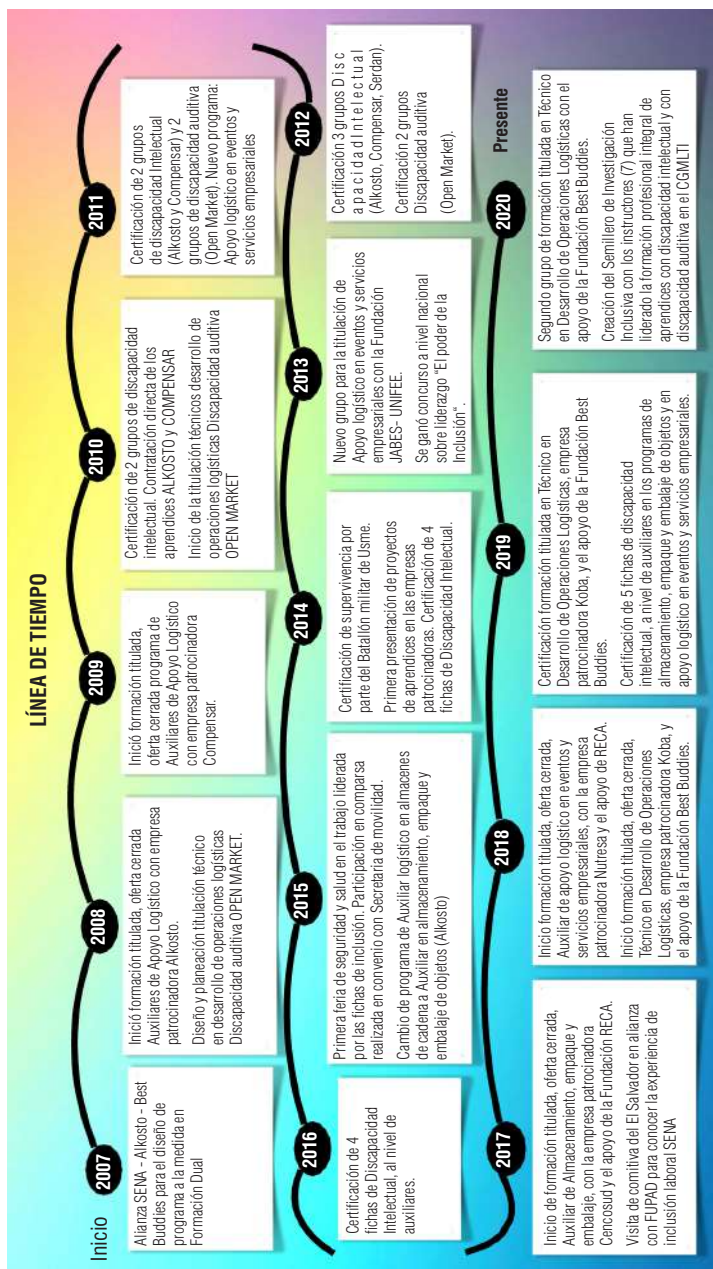
Contextualización de la experiencia

El ejercicio de sistematización se hará desde el año 2008, en el cual se inició con el primer curso de formación titulada, hasta el presente año, que se ha caracterizado por la formación virtual en el contexto del COVID-19. Es importante destacar que fue en el año 2007 cuando se iniciaron los procesos de negociación entre SENA y empresas para la apertura de cursos a la medida, según las condiciones de las empresas patrocinadoras y las características especiales de los aprendices; no obstante, es en el 2008 cuando inició el trabajo con aprendices. Año a año se ha ido creciendo en los procesos de inclusión en la Coordinación Logística del CGMLTI, abriendo cada vez más programas y fichas de formación para personas con discapacidad, teniendo a la vez más empresas, fundaciones e instituciones sociales apoyando el proceso formativo.

En las siguientes dos imágenes se presentan una colcha de retazos y una línea de tiempo con los hitos principales que han marcado la evolución de los procesos de formación con aprendices con discapacidad en la Coordinación Logística del CGMLTI, las empresas que principalmente han patrocinado a los aprendices y las fundaciones de apoyo que han acompañado la formación de personas con discapacidad. A pesar de no haber podido registrar el proceso con todas las empresas que han participado en la formación, sí destacamos las empresas más mencionadas en el proceso de sistematización:

Formación de aprendices con discapacidad en el CGMLTI





Abordaje por categorías

En la formación SENA de personas con discapacidad, los referentes principales son las normas, estándares y guías de nivel nacional e internacional que se han emitido por parte de las entidades competentes: Constitución Política de 1991, Ley 115 de 1994, Ley 1346 de 2009, Ley 1618 de 2013, la ya referida Resolución SENA 1726 de 2014 y la política Técnico-Pedagógica del SENA (Unidad Técnica). Como referentes internacionales se toman en consideración los pronunciamientos de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la American Psychiatric Association (APA) en sus manuales CIE 10 y DSM V (APA, 2014). Estos son los referentes para orientar el lenguaje, los conceptos, las estrategias y las metodologías que se aplican con los aprendices con discapacidad.

Según la OMS, discapacidad es un concepto general que toma en consideración: “las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales” (OMS, 2020a, p. 1). La sordera se define como: “pérdida total de la audición en uno o ambos oídos. La pérdida de la audición se refiere a la pérdida de la capacidad de oír, bien sea total o parcial” (OMS, 2020b, p. 1). En la guía CIE 11 cambian las definiciones a trastornos, como el del desarrollo intelectual para referirse a lo que antes se conocía como discapacidad cognitiva, y otros diagnósticos como autismo, Síndrome de Down, retraso mental y condiciones asociadas.

Por otro lado, en el DSM V también quedó reflejado el cambio de la conceptualización de la discapacidad intelectual, al definirla como: “un trastorno que comienza durante el período de desarrollo y que incluye limitaciones del funcionamiento intelectual como también del comportamiento adaptativo en los dominios conceptual,

social y práctico.” (APA, 2014, p. 17). Este manual señala además que las deficiencias en las funciones intelectuales como “el razonamiento, la resolución de problemas, la planificación, el pensamiento abstracto, el juicio, el aprendizaje académico y el aprendizaje a partir de la experiencia” (APA, 2014, p. 17), deben ser confirmados mediante la evaluación clínica.

Sobre la formación profesional integral en el SENA, la Unidad Técnica de la entidad la define como: “el proceso mediante el cual la persona adquiere y desarrolla de manera permanente conocimientos, destrezas y aptitudes e identifica, genera y asume valores y actitudes para su realización humana y su participación activa en el trabajo productivo y en la toma de decisiones sociales” (SENA, 1985, p. 2). En este contexto, se forman competencias básicas, técnicas y transversales en los aprendices. En el SENA se entiende que mediante la formación para el trabajo y la vida laboral, las personas adquieren competencias que les permiten capacitarse para el trabajo productivo y desarrollar así su proyecto de vida, creciendo como trabajadores y personas.

Resultados de la sistematización

Los resultados de las experiencias compartidas fueron clasificados según las categorías de análisis con las que se relacionan las respuestas. El primer grupo focal se realizó con los instructores SENA, el segundo con aprendices, luego se realizó el grupo focal de trabajadores de las empresas aliadas (trabajadores SENA, de las empresas patrocinadoras y fundaciones de apoyo) y, para finalizar, se realizó el grupo focal con familiares-cuidadores. En el anexo 1 se presenta la información sobre los participantes de los grupos focales.

Grupos focales de actores directos

1. *Instructores: “si ese muchacho fuera normal, de pronto no sería tan bueno...”*

Los participantes de este grupo son instructores SENA del CGMLTI que han trabajado desde la coordinación de logística en distintos programas de formación titulada con aprendices con discapacidad. Las categorías que mayor discusión tuvieron en el grupo focal fueron las relacionadas con las características de los aprendices con discapacidad intelectual y auditiva, proyecto de vida y las barreras de inclusión que se presentan en los distintos contextos sociales del aprendiz.

1.1 Discapacidad

En primer lugar, es importante señalar que las respuestas de los participantes cuentan las circunstancias de origen y las personas más destacadas en el inicio de la formación de aprendices con discapacidad en el CGMLTI¹ que comenzaron esta formación con las primeras empresas. Primero, se abrieron cursos para los aprendices con discapacidad auditiva (con Open Market) y luego para los aprendices con discapacidad intelectual (con Alkosto, acompañado por la Fundación Best Buddies). Posteriormente, se sumaron a la formación en logística Compensar y otras empresas y fundaciones aliadas que contribuyeron con el crecimiento de los programas.

Los instructores manifiestan que las características de los aprendices con discapacidad son diversas y comentan cómo el término para referirse a la limitación ha variado: sordos, limitados cognitivos,

¹ Vicente Cortés, quien abrió el espacio en la Coordinación de Logística para personas con discapacidad; los instructores Andrés Aguilar, Jhon Jairo Leuro y Faber Chaparro, quienes recibieron los primeros aprendices con discapacidad auditiva; y las instructoras Monica Cortés, Nathaly Burgos y Laura Barrero, que tuvieron a su cargo las primeras fichas de formación de aprendices con discapacidad intelectual. Posteriormente llegaron los instructores Tatiana Arevalo, Juan David Hernández, Oscar Romero y Hasbleidy Niño a la coordinación de Logística.

discapacitados auditivos, aprendices con discapacidad intelectual. Al inicio, algunas personas se referían a ellos como “los niños”, lo cual indica la percepción que aún se tiene sobre cómo es esta formación: “Tal vez es una idea o un paradigma que se tiene frente a que es un trabajo fácil o que es como solo didáctica y solo juego y ya. Pero requiere de nosotros de toda una formación, un profesionalismo, tener mucho carácter” (Participante 1). Los instructores señalan que al ser diferentes las características de los aprendices, el esfuerzo, la paciencia, las estrategias pedagógicas y didácticas deben ser mayores que cuando se trabaja con los aprendices “regulares”.

Un tema que surgió de forma generalizada en los instructores es la descripción de las barreras y obstáculos que implica el trabajo con aprendices con discapacidad. Estas barreras de formación pueden ser: requisitos que no pueden cumplir para la matrícula en el programa de formación de su preferencia; el lenguaje y las formas de comunicación, que deben ser especiales con ellos; o a veces es el mismo aprendiz quien pone barreras que dificultan el aprendizaje de las competencias. Otras barreras aparecen en las familias y en los contextos escolares. Es importante rescatar las experiencias referidas respecto a que a pesar de vivir en mundo que no está diseñado para las personas con discapacidad, estas logran demostrar que sí pueden formarse, trabajar en empresas, lograr autonomía, independencia, recursos económicos y, en fin, todo lo que cualquier persona se propone conseguir en la vida. Cambian su forma de afrontar la vida desarrollando valores, habilidades y teniendo experiencias propias de la condición humana, como la sexualidad, la experiencia de éxito en una graduación o la firma de un contrato laboral.

1.2 Formación Profesional Integral SENA

Una de las instructoras cuenta cómo al inicio del proceso, entre los años 2008 y 2010, al estar los aprendices con discapacidad intelectual recibiendo su formación en las sedes de las empresas (Alkosto y Compensar), no hacían tanta presencia en la sede del CGMLTI. No

tenían las clases que tienen ahora de Cultura Física, Danzas, ni tenían mucha interacción con el área de Bienestar al aprendiz. Se inició un proceso de sensibilización en el Centro para involucrar a todas las áreas, trabajadores, instructores y aprendices, que ha llevado a cambios significativos en el apoyo que ahora reciben los aprendices con discapacidad para recibir una formación profesional integral.

Según los instructores del grupo focal, el tema que mayor impacto genera en la formación profesional integral en los aprendices con discapacidad es su proyecto de vida. Esto se trabaja desde que el aprendiz llega a los ambientes de formación del SENA por medio de un empoderamiento, una enseñanza de hábitos, de valores, pero sobre todo al hacer que el aprendiz cambie la forma de relacionarse consigo mismo, lo cual genera que se abra más al mundo, que acceda a oportunidades educativas y laborales para lograr las metas que tenga en su vida. Este empoderamiento también afecta sus relaciones con familia, amigos, compañeros o parejas.

Respecto a la formación en autonomía, es importante señalar que debido a las características de los aprendices con discapacidad y las dinámicas de dependencia y asistencialismo con sus familias y sus contextos cercanos, las instructoras señalan que generalmente deben formar en ellos hábitos como despertarse solos, levantarse solos, bañarse sin ayuda, vestirse por sí mismos, empacar su propio almuerzo, aprender a transportarse sin el acompañamiento de familiares, aprender a usar una tarjeta de débito para sacar su dinero de un cajero, entre otras. También hay educación sexual, pues es un tema que todavía se maneja como tabú entre las familias.

1.3. Inclusión

Todos los participantes coinciden en afirmar la importancia de la formación que se ha hecho con los aprendices con discapacidad para incluirlos en los procesos SENA, garantizar sus derechos, generar oportunidades de acceso a vinculación laboral, y sobre todo, empezar a generar un cambio social profundo para derribar barreras,

estigmas y prejuicios sobre las personas con discapacidad: “Las personas estamos en un mal concepto de qué es una persona normal, de las habilidades, de las capacidades, de las virtudes que tienen, de todo el aporte que pueden hacer estas personas” (Participante 5). Los instructores coinciden en que es necesario un cambio cultural sobre lo “normal” para que haya una real inclusión en los diversos contextos sociales.

En el CGMLTI se ha comprendido que la inclusión de personas con discapacidad es una necesidad social: “Es la respuesta a una población que cada vez va creciendo” (Participante 7). La misma instructora recuerda además que la misión del SENA es atender a las necesidades sociales y del sector productivo, lo cual se logra con la formación de personas con discapacidad, quienes han demostrado que pueden aportar sus competencias en las empresas, como cualquier otro aprendiz, o a veces mejor: “El SENA, como es del pueblo, es para la gente, es la entidad que más quieren los colombianos, pues nosotros tenemos que prepararnos para poder incluirlos a ellos” (Participante 7).

Finalmente, un tema importante que también se mencionó fue el uso de la tecnología para suplir las limitaciones de estos aprendices, con lo cual se encuentran en el SENA y en la empresa declaraciones del siguiente tipo: “Estamos en un mundo lleno de tecnología y vemos cómo cada día la tecnología es más incluyente, entonces yo pienso que esas limitaciones, esas barreras que en el pasado se generaron porque eran puros estigmatismos de las personas” (Participante 4). En nuestro mundo moderno, ya no hay excusa para no incluir a las personas con discapacidad en los diferentes contextos de la vida.

1.4 Capacitación laboral

Los instructores que han liderado las fichas de formación de aprendices con discapacidad al nivel de auxiliar, tienen de base una formación profesional que les permite tener habilidades formadas para el trabajo con personas con discapacidad. Los instructores que se han

encargado del apoyo en la formación técnica, no tienen esta formación de base, sin embargo, han aprendido en el camino, en el trabajo con otros instructores y sobre todo con los aprendices. Todos los instructores del grupo focal dicen tener un aprendizaje continuo en los temas de discapacidades, procesos logísticos, pedagogías del SENA y dinámicas empresariales para poder dar respuesta a las demandas de los diversos actores que intervienen en esta formación.

Un aspecto en común respecto a la necesidad de aprendizaje en los instructores es todo lo que tiene que ver con comunicación. En el caso de los aprendices con discapacidad auditiva se necesitó aprender el lenguaje de señas. Lo interesante en este caso es que, al ser una formación técnica, los instructores tuvieron que desarrollar un lenguaje técnico (cómo decir en señas estiba y estibar, por ejemplo), propio del contexto logístico, que se construyó en conjunto con los aprendices. En el caso de los aprendices con discapacidad intelectual, también hay unas pautas de comunicación, por ejemplo en el lenguaje verbal y no verbal que se usa con personas con diversos diagnósticos: “Es muy complejo cuando hay tanta diversidad en ellos... el autismo, dice uno, tiene estas características, pero realmente no es así. Cada uno es un mundo y cada uno tiene una particularidad y tienes que aprender a llegar a un aula donde tienes autistas, Síndrome de Down, alguno con una característica adicional a la discapacidad y tienes que lograr llegar a cada uno de ellos” (Participante 6). Estas capacitaciones también incluyen el manejo de medios virtuales.

Finalmente, es necesario mencionar el desarrollo de la inteligencia emocional. El trabajo con estos aprendices exige lidiar con momentos de gran intensidad emocional que el instructor debe manejar: problemas del aprendiz, el trabajo con las familias que ponen barreras a la formación, así como la mejor gestión posible de los conflictos que se presentan en las empresas.

Por fortuna, como lo refiere una de las instructoras (Participante 7), en la Coordinación Logística se trabaja como equipo de apoyo con los instructores, por lo cual ha habido un aprendizaje, especialmente

al observar cómo los instructores de inclusión manejan las diversas situaciones emocionales que se presentan.

1.5 Proyecto de vida de las personas con discapacidad

“El aprendiz que llegue y se vaya igual, no pasa en estos grupos” (Participante 3). Esta sentencia categórica de una de las instructoras participantes refleja el cambio que generalmente se observa en los aprendices con discapacidad. Según los instructores, el cambio se empieza a dar cuando ellos se empoderan sobre su propio ser, desarrollan autonomía, independencia, autoconocimiento, y un desarrollo de sí mismos que les permite tomar mayor control sobre sus vidas. Esta confianza, habilidades y competencias formadas les abren puertas en las empresas, que representan el otro factor clave para que se dé un cambio significativo en la vida de ellos: las oportunidades de vinculación laboral.

Al notar cómo un aprendiz queda contratado una vez, se certifica, se evidencia cómo con el tiempo puede lograr todo lo que se había propuesto. Varios instructores refieren que es muy gratificante escuchar o conocer casos de personas que han logrado el éxito en sus vidas: “algunas han conseguido las cosas personales que cualquier persona podría querer alcanzar” (Participante 8); “que le digan a uno: profe, ya me compré la casa, apartamento, ya compré la moto, venga le muestro mi carro... o profe miré, me casé” (Participante 2). No obstante, lo anterior se da en la mayoría de casos cuando logran vinculación formal, pero cuando no logran esta empleabilidad, su proyecto de vida se puede estancar como lo señala la misma instructora: “porque los chicos que no han tenido esa posibilidad, pues siguen estando ahí con su mamá y sin hacer nada... haciendo los mandados y el oficio”. Es la formación, pero también la vinculación laboral lo que necesitan para crecer como personas autónomas capaces de sostenerse a sí mismas.

Otro tema en común para resaltar es que el impacto en el proyecto de vida no es solo sobre el aprendiz, sino también en sus familias:

“porque se cambia la perspectiva, se eliminan muchas barreras que tenía el aprendiz, que tenía la familia frente a sus propias posibilidades, y él mismo y la familia empiezan a buscar otros espacios porque se dan cuenta que el joven es capaz de hacer muchas cosas” (Participante 1). Estos cambios se extienden a sus contextos más próximos y también a otros sectores de la sociedad, como las empresas y su relación de ciudadanía con el Estado.

2. *Aprendices: “las limitaciones no nos dejan avanzar, mas las oportunidades sí”*

Los participantes de este grupo focal son aprendices con discapacidad intelectual², que están o que estuvieron en formación en años pasados en los programas de la Coordinación Logística en el CGML-TI. Cuatro de los participantes hicieron el programa del nivel auxiliar de apoyo logístico o el auxiliar de almacenamiento, y actualmente están en formación en el curso del nivel técnico Desarrollo de Operaciones Logísticas en la Cadena de Abastecimiento (DOLCA). Las respuestas de los participantes reflejan muchas de las características propias de la población.

2.1 *Discapacidad*

Los aprendices cuentan cómo iniciaron sus procesos de aprendizaje acompañados por fundaciones³, las limitaciones que sienten en sus procesos de aprendizaje y cómo asumen su condición. Es importante resaltar que sus características de discapacidad intelectual generalmente vienen asociadas con dificultades en la motricidad o en habilidades sociales. Los participantes contaron sobre sus aprendizajes en el contexto escolar: “Desde la primaria ni siquiera me enseñaron. Me tenían como por allá, bien reservado... Es que yo aprendía como a

² Las experiencias de aprendices con discapacidad auditiva no se pudieron recoger por grupos focales

³ Best Buddies Colombia, Corporación Jabes, RECA, CENAINCO, Fundación Incluirte, principalmente.

mi nivel, a mi ritmo, y las profesoras no me enseñaban como debían hacerlo, ¿por qué? Porque ellas me pasaban de años, y pues no debían hacerlo, no le ayuda a uno a progresar en nada” (Participante 5). Otro aprendiz refiere: “Como que no entendía a la profesora y siempre como que me ponía a repetir la misma evaluación como todos los años, y repita y repita” (Participante 4). Este tipo de relatos es común escucharlo en el trabajo con ellos, sin embargo, como lo expresan los mismos aprendices, todo esto cambia radicalmente en el SENA: “Lo que más he recordado con el profe Oscar es que digamos uno tiene que aprender las cosas con calma (Participante 2); “Recuerdo mucho a la profesora Laura, que fue la que estuve con ella del SENA y de la corporación Jabes... recuerdo que ella nos tenía mucha paciencia” (Participante 1). Notan que el estilo educativo de los instructores SENA es muy diferente.

Por otro lado, las dificultades a nivel de interacción social se reflejan en sus respuestas: “He tratado como de superar, gracias al SENA, los nervios; o sea, yo en las exposiciones, cuando me voy a presentar con alguien, y es la primera vez, o sea es, como que, no me puedo expresar como yo deseo, por simple de los nervios” (Participante 3); “Lo más difícil es que soy un poquitico nervioso” (Participante 6). Los nervios aparecen cuando los instructores les piden hacer exposiciones sobre temas de la formación, cuando deben presentarse en entrevistas laborales o con sus jefes en las empresas.

Para finalizar con esta categoría, es importante mencionar que los aprendices comprenden su discapacidad utilizando muy poco este término, más bien lo hacen desde sus experiencias: “Las dificultades es más enfocado a lo que nosotros digamos... decir “no puedo’ o ‘no sé’. Entonces es aprender a decir, yo puedo” (Participante 1); “La capacidad de cada uno no es un impedimento para que cada uno de los chicos sean capaces de dar lo mejor de cada uno en su etapa productiva” (Participante 7). Han aprendido que la discapacidad no tiene que ser vista como algo negativo para sus vidas: “La parte de la discapacidad es como una fortaleza para poder llegar a superar lo que uno tiene” (Participante 5).

En ellos se nota mucha sabiduría por la forma como entienden la vida: “Las limitaciones no nos dejan avanzar, mas las oportunidades sí”; lo cual lo expresan con contradicciones, ironías, paradojas o metáforas: “Lo que más se me dificultó en el SENA, respecto a las clases con la profe Yeny, fue la bicicleta... cuando me pusieron a manejarla, la bicicleta, yo sí decía ¿cómo se maneja eso que yo nunca he manejado? Pensé que me iba a caer. Hasta que cogí fortaleza y empecé a manejar la bicicleta, y me quedó gustando. ¡Pero yo pensé que me iba a caer! (risas)” (Participante 10).

2.2 Formación Profesional Integral SENA

La formación en valores es evidente en las respuestas de los aprendices: “Ser íntegro y muy transparente ante las personas, en el trabajo, en el SENA y obviamente con los profesores” (Participante 10). Ellos analizan y toman decisiones por sí mismos frente a las diferentes situaciones que se les presentan en la formación. En ellos se refleja el trabajo integral sobre competencias éticas que contribuyen a mejorar sus vidas personales y que son un ejemplo también para otras personas de la sociedad. El respeto, la obediencia, la honestidad, la lealtad, el compromiso, la nobleza, la ternura, entre otros valores y principios, demuestran su capacidad de desarrollo ético y moral.

La importancia y las dificultades que tienen en la clase de Cultura Física es un tema en común: “Porque pues, mi parte motora, mi parte de equilibrio y mi motricidad fina no es tan buena... entonces como que yo trataba de hacerlo pero pues eso como que me ponía mal” (Participante 8). La formación en esta clase ha buscado que los aprendices den lo mejor de sus capacidades motrices, pero también que aprendan a afrontar retos: “Nosotros debemos de aportar un poquito más de lo que podemos... depende de la discapacidad que nosotros tenemos, no podemos, o no es que no podamos, sino que no sabemos cómo afrontar esa situación en la que nos coloca la profe Yeny de acuerdo con el ejercicio” (Participante 9). Esto se busca formar por medio de la competencia promover.

Otro aspecto importante en esta categoría es la referencia al trabajo que se hace en conjunto con los compañeros de clase, instructores y compañeros de trabajo en las empresas: “eso es lo que uno quiere aprender, a integrarse” (Participante 1). Este tipo de metodología para el aprendizaje es diferente a lo que generalmente aprenden las personas con discapacidad en el contexto escolar: “Yo decía mejor no entro, mejor me quedo en la casa para que no haya como esos disturbios en los que yo pasé muchos momentos de mi vida. Después todo fue muy diferente, los profesores me enseñaron, no me dejaron atrás y conocí muy buenos compañeros que en este momento son grandes amigos míos” (Participante 5). El apoyo mutuo genera un estilo de relación de confianza con los otros compañeros que se extiende a la confianza generada también con los instructores y los jefes.

Finalmente, dos temas relevantes fueron mencionados por los aprendices. Uno es cómo la formación los ayuda a generar autonomía e independencia: “nos deja una gran enseñanza, tanto en el SENA como en la empresa, de nosotros poder ser independientes, de nosotros poder salir adelante por nosotros mismos y seamos muchos capaces” (Participante 7). El otro tema importante es la referencia que hacen los aprendices a trabajar en un ambiente de inclusión: “La formación es para personas que tienen cualquier discapacidad como autismo, Síndrome de Down, epilepsia, u otro tipo de discapacidad” (Participante 6). Esto genera unas dinámicas de aceptar y trabajar con la diferencia, con la diversidad de habilidades, con el apoyo que se genera entre ellos como una cadena.

2.3 Inclusión

En esta categoría se refleja de nuevo algo que se identificó en el grupo focal con instructores, la importancia de la empresa como un escenario real de inclusión: “Así como el SENA nos está aportando la experiencia en el estudio, también debemos estar de la mano en las empresas para poder tener una mejor experiencia en el área laboral” (Participante 9); “En la parte laboral, uno tiene que demostrar

las habilidades y capacidades que uno tiene para explotarlás... ellos mismos se van dando cuenta qué habilidades tiene la persona así tenga una discapacidad” (Participante 8). El escenario de la empresa es la prueba real en donde debe interactuar con diversas personas haciendo su trabajo.

La inclusión conseguida en este contexto empresarial se forma desde que el aprendiz llega al programa de formación: “Sabemos que el SENA da el privilegio de darle la oportunidad a todo tipo de personas, no solo las personas que acabaron tal vez el bachiller completo y son superdotados, no, también nos da la oportunidad a nosotros de demostrar nuestras habilidades” (Participante 5). Para lograr esto, en el SENA se han tenido que hacer ajustes para recibir a las personas con discapacidad, como ir quitando progresivamente las barreras de acceso a los programas; no obstante, todavía hay barreras de acceso a los programas por gestionar como en el DOLCA.

Estos procesos incluyentes se logran generalmente trabajando junto con las fundaciones de apoyo: “El SENA es la que ayuda a las personas para brindar una oportunidad laboral, no solo el SENA, también la Fundación Best Buddies también los puede ayudar a vincularlos, los puede patrocinar una empresa para personas que lo necesitan” (Participante 6). La unión entre SENA-Fundación- Empresa genera un escenario de trabajo en el que el aprendiz se debe integrar en varios contextos funcionales, desarrollando así sus competencias laborales y sociales.

Para finalizar, es importante mencionar que los aprendices cambian la forma de comprender su discapacidad al hacer parte del proceso de formación: “Nosotros tenemos la capacidad de afrontar cualquier cosa, tanto en el SENA como en el trabajo... se nos dificulta un poco, pero tenemos las mismas capacidades, no nos hace diferentes de las demás personas” (Participante 5); “Nosotros tenemos que mentalizarnos de que hay chicos que vamos a poder y que vamos a requerir un conocimiento y que podemos ayudar a los demás para progresarnos. Esto es un conjunto de trabajo en equipo”

(Participante 3). En ellos se nota un esfuerzo constante para abrirse caminos en la vida.

2.4 Capacitación laboral

Los participantes refieren cómo han mejorado sus habilidades sociales y de comunicación, así como las habilidades técnicas propias de los programas de logística: “Con el profe Faber Chaparro, nos llevó al CEDI, nos enseñó cómo se maneja la transpaleta eléctrica... yo como que dije no, como que tenía miedo de manejar... cuando fue mi turno, lo hice de una manera como tan fácil, entonces pues como que yo le perdí el miedo” (Participante 4); “Soy muy comunicativo, muy asertivo... eso me lleva como a sobresalirme” (Participante 1); “La autonomía. Antes, yo esperaba a que todo me lo dijeran. Ya con el tiempo, con el SENA aprendí, primero a ser autónomo, a que si tengo un trabajo y eso, yo mismo me adelante para repasar temas que me complican” (Participante 3). Estos aprendizajes que se inician en el aula, se consolidan en la empresa y en otros escenarios sociales.

Respecto al manejo de los nervios, los aprendices refieren: “De lo que el SENA me ha enseñado a mí es digamos soltarme... Intentar digamos hablar con la gente, pero soltándose uno” (Participante 2); “Aprendí a soltarme más, a hablar más y en esas exposiciones con la profesora Mónica” (Participante 10). Para lograr el desarrollo de estas habilidades sociales es necesario el trabajo en equipo, que se hace de forma constante en la formación SENA y en el desempeño de funciones en la empresa: “Nos han enseñado que debemos de ser responsables con nuestros trabajos, el trabajo en equipo que es lo más importante, el saber también comunicarnos con nuestros otros compañeros” (Participante 7). Esta exposición ante los demás y el trabajo en equipo se consolida en el ambiente de la empresa, y es un aprendizaje que les sirve para interactuar con mayor confianza y fluidez en otros contextos.

El aprender a hacer las actividades laborales y de cuidado personal por voluntad propia es uno de los aprendizajes más valiosos que

refieren los aprendices: “Antes mi mamá y los profesores del colegio me decían que tenía que hacer algo y yo no lo hacía por voluntad propia, lo hacía por obligado... y entonces el SENA me enseñó a que debo ser responsable en todo momento de la vida porque eso es lo que voy a demostrar yo en un trabajo” (Participante 5); “Ser nosotros mismos como independientes, ser nosotros mismo capaces de todo, a pesar de nuestras condiciones y discapacidades, no nos impida a nosotros mismos ser capaces de todo lo que somos y dar lo mejor de nosotros, cada uno” (Participante 7).

2.5. Proyecto de vida de las personas con discapacidad

Las respuestas sobre cómo ha cambiado su proyecto de vida indican el gran impacto que tiene la formación SENA en los aprendices: “Mi proyecto de vida ha cambiado muchísimo” (Participante 9); “Ha cambiado demasiado ya que al principio mi proyecto de vida no lo tenía focalizado, pero gracias a la formación del SENA y a la oportunidad que me dieron estuve ya, me enfoqué en lo que realmente quería...me dieron herramientas en las cuales he podido aprovechar y así formar mi proyecto de vida” (Participante 3); “Mi proyecto de vida ha cambiado pues porque el SENA me ha dejado muchas experiencias, me dejó buen aprendizaje” (Participante 6). El aprendizaje es, además de las competencias técnicas en logística, para mejorar la forma en la que se relacionan consigo mismos, con sus compañeros, autoridades y demás personas e instituciones que participan en las actividades de formación.

En algunos aprendices se nota más que en otros el cambio en su forma de relacionarse con ellos y su entorno: “Para mí, tuve una experiencia vivida, porque yo cuando ingresé al SENA, ingresé violenta, grosera, y tuve muchos llamados de atención y gracias a los consejos de la profesora Mónica y la profesora Tatiana, cambió mi vida” (Participante 10). Este cambio es resultado de un proceso de adaptación a las actividades y condiciones para la formación que se

hacen en los ambientes de aprendizaje del SENA y de la empresa, con el apoyo constante de las fundaciones de apoyo.

Respecto a las oportunidades que se abren, los aprendices identifican: “Uno en la vida tiene que aprovechar lo que le está llegando, porque yo conozco casos que hay personas que no aprovechan la oportunidad... uno tiene que saber aprovechar todo eso, porque eso es lo que le queda a uno en la vida” (Participante 8). Como también se mencionó en el grupo focal con instructores, los aprendices refieren que sus oportunidades para salir adelante con sus vidas dependen en gran medida de la vinculación laboral: “También nos ayuda mucho de que nosotros no debemos requerir de nuestros papás, sino de nuestros conocimientos como personas” (Participante 10).

Para cerrar, cabe mencionar de nuevo cómo este proceso de formación integral la da la vuelta a sus experiencias en el contexto personal, educativo y laboral: “Primero, yo hace mucho tiempo no tenía un proyecto de vida... y después entré a RECA y RECA me dio la oportunidad de progresar un poco más y de expandir mi proyecto de vida como tal. Después conocí a las profesoras Tatiana y Fernanda que en este momento me están apoyando bastante y me subieron el autoestima porque la tenía bien por el suelo” (Participante 5). Como se mencionó en el grupo focal de instructores, queda claro que los aprendices no se van siendo los mismos.

Grupos focales de actores indirectos

3. Trabajadores de las empresas aliadas: “no hay personas con discapacidad, sino contextos discapacitantes”

El grupo de los trabajadores de las empresas aliadas (trabajadores de SENA, de las fundaciones de apoyo y de las empresas patrocinadoras) fue el que tuvo mayor número de participantes, con 14 personas. En este grupo se presentan experiencias especialmente de directores del área de recursos humanos de empresas patrocinadoras,

profesionales de apoyo de las fundaciones y representantes del SENA del nivel directivo de diferentes áreas de la institución y la APE.

3.1 Discapacidad e inclusión

Los participantes refieren que estos aprendices tienen mayor dificultad en los procesos de lecto- escritura, atención, memoria y concentración, pero señalan también que esto no es impedimento para lograr una adaptación efectiva al contexto laboral. Esa adaptación es también para los trabajadores: “Cada uno tiene sus características, su personalidad, y pues a ese proceso es que tenemos que adaptarnos, ese también es un doble aprendizaje porque las personas que trabajan en la empresa tienen que aprender a conocer a los chicos” (Participante 14). Las empresas han decidido que los aprendices se queden en un área específica o que roten por varias áreas de la empresa.

El modelo de aprendizaje basado en la experiencia que aplica el SENA es reconocido por los participantes como efectivo, especialmente en la modalidad de formación dual: “Un modelo de aprendizaje basado en la experiencia, le sirve también a los líderes para desarrollarles un estilo de liderazgo más empático, más cercano, mas coherente” (Participante 2); “Es importante el aprendizaje dual para ambas partes, no solo para ellos por su capacidad de aprendizaje, atención , memoria y concentración, sino también para los jefes inmediatos porque van al mismo ritmo que las guías y que las competencias” (Participante 1). La formación dual equipara los ritmos y las estrategias en los ambientes de aprendizaje de SENA y empresa, pues son procesos que se hacen paralelos.

Las habilidades de afrontamiento son otro tema fundamental que desarrollan los aprendices con discapacidad en el contexto productivo para aprender a manejar diferentes situaciones en el ejercicio de sus funciones. Deben interactuar con compañeros, jefes y clientes, para lo cual se necesitan a veces ajustes razonables de acuerdo con su función. Un ejemplo ocurrió en Avianca: “Ella, a pesar de que no cuenta con esos procesos de lectura y escritura, pues logra impactar

toda la dinámica que se da al interior de una empresa... ella tiene una atención al cliente maravillosa y ella hace el registro en los tótems. Se hizo un ajuste razonable para que ella pudiera realizarlo y pues lleva ya mucho tiempo en esta labor” (Participante 5). Al demostrar ellos sus capacidades, impactan la cultura organizacional y abren oportunidades para otras personas con discapacidad.

Por otro lado, las personas que trabajan desde las fundaciones de apoyo también mencionan las dificultades que en ocasiones se presentan con las familias: “Algunas presentan barreras, donde no permiten que la persona con discapacidad ni genere habilidades, ni las desarrolle” (Participante 9). Son pocas las menciones que se hacen a las familias en las empresas patrocinadoras, ya que se les pide a los familiares que se abstengan de hacer presencia allí para incentivar la autonomía.

3.2 Formación profesional integral

En esta categoría los participantes se refieren a los procesos de integración de los aprendices al interior de las empresas, así como los procesos sociales que van más allá de los contextos empresariales. Dentro de las empresas se han generado programas de bienestar como “Dona tus vueltas” de Alkosto, que ha enseñado a la empresa cómo hacer sus procesos de inclusión: “comenzamos a montar unas alcancías en los almacenes para que ellos guardaran esa plata y ese era el motivo, o ese recurso iba para Bienestar, para hacerles actividades” (Participante 1); “Ellos van rotando por las distintas áreas y haciendo diferentes actividades, la idea es que todos de alguna manera puedan participar de esta experiencia y no que se quede solo en Recursos Humanos” (Participante 6). Se busca que se logren integrar en las dinámicas propias de cada empresa, según cada contexto lo exija.

La presencia de los aprendices con discapacidad, además del impacto productivo y cultural en las empresas, es un asunto de responsabilidad social y de derechos: “Al final es parte de hacer país. Es una

responsabilidad social corporativa y más en empresas tan grandes que algo podrían devolver a la sociedad” (Participante 2); “Este tipo de formación se valora mucho por la apertura y un proceso de inclusión como modelo para que las empresas también conozcan la población, conozcan la empresa, ir más allá de ese sentido de responsabilidad social, comprendan que el acceso a la educación es un derecho, el derecho al trabajo” (Participante 3). Esto es formación integral y desarrollo social.

3.3 Inclusión

Respecto a los procesos de inclusión, los participantes señalan: “No hicimos cambios a nivel organizacional, lo que hicimos fue que adaptamos nuestros procesos en lenguaje para la compañía para poder hacer la inclusión” (Participante 1). Se ha buscado integrar a las personas con discapacidad de acuerdo con la naturaleza de cada organización, dentro de los límites que éstas se puedan permitir por factores normativos o de capacidad física de los sitios de práctica. El trabajar en estas empresas genera en ellos una madurez social: “Se dan cuenta de que les dan la responsabilidad de cumplir con unas tareas y unas funciones, de que les exigen igual que cualquier otro trabajador, de que ellos tienen que cumplir un horario, portar un uniforme, estar en un transporte público donde tienen que defenderse” (Participante 14). Incluirlos también es exigirles.

Las empresas que los han recibido, han generado cambios físicos, legales y culturales para mantener los avances en empleabilidad logrados con las personas con discapacidad, que también se ha dado al interior del SENA. Las empresas se dan cuenta del valor agregado que pueden aportar estas personas y lo incorporan a sus contextos: “Declarar que nosotros sí o sí debíamos tener al menos una cuota de personas en una situación especial, y la declaramos a tal punto que cada vez que se vence un contrato, sí o sí respetamos esos cupos que se deben ocupar con ellos” (Participante 2); “Nosotros contamos en Dirección General con una persona que presenta discapacidad

intelectual también y él ha avanzado en su cadena de formación” (Participante 3).

Para finalizar en esta categoría, es importante señalar que otras instituciones sociales y programas institucionales participan en el apoyo para las personas con discapacidad: “El que hacer nuestro como CADIS es justamente el desarrollo de competencias para que las personas afronten ese escenario de inclusión” (Participante 4); “Hemos estado muy cerca al SENA desde hace rato a través del programa Pacto de Productividad” (Participante 8). El trabajo con empresas, con instituciones distritales, estatales, y por supuesto con las familias ha buscado derribar las barreras de estos contextos, pues la realidad indica que todavía hay obstáculos físicos y sociales por superar.

3.4 Capacitación laboral

Debido al tiempo limitado, no se pudo profundizar en los aprendizajes y capacitaciones que se han hecho en las empresas, pero sí se refirió claramente que han tenido cursos de sensibilización, procesos de inducción relacionados al trabajo con personas con discapacidad y otras formas de aprendizaje formal o no formal. Algunos participantes mencionaron estrategias que se han utilizado para generar aprendizajes en las personas con discapacidad y en las empresas: “La figura de apoyo natural. Lo definimos como apoyo natural porque es tanto el enlace que hacen entre la persona con discapacidad intelectual y sus compañeros de trabajo o jefes, que se convierte en un apoyo como lo dice este término, completamente natural” (Participante 5); “Lo que hicimos gracias a la empresa que nos dejó hacer, fue la adaptación de la carta por medio de pictogramas individualizados que con ella misma los hicimos... cuando alguien le pedía la carta pero necesitaba alguna explicación, ella podía sacar su carta... ella quedó contratada” (Participante 9). Con ellos, aprenden todos en la organización, cambia el clima y la cultura organizacional a donde llegan.

3.5. *Proyecto de vida*

En esta categoría, al igual que ocurrió en los otros grupos focales, los participantes refieren cómo han mejorado las condiciones de vida de las personas con discapacidad y como ellos cambian su proyecto al tener la experiencia de formación en las empresas: “El programa les ha enseñado a definir cuáles son sus pilares como persona... ¿quiénes son ellos? ¿Cuáles son sus fundamentos y cuáles deben ser sus soportes?... ¿cuál es su propósito?... con su formación académica evolucionan a que hoy contribuyen con una organización y a los objetivos de la organización” (Participante 1); “Lo que más ha cambiado en la vida de estas personas con discapacidad intelectual es la percepción que tienen de ellos mismos... ahora se asumen como personas completamente habilitadas, útiles, tanto para su familia, para su sociedad, su empresa” (Participante 5). Las empresas ayudan a orientar y a definir su proyecto vital, además de abrirles puertas para trabajar.

Como también se mencionó en los otros grupos focales, sus familias también se ven beneficiadas por estos cambios: “Hace poco finalizó su tecnólogo con éxito y bueno, el crecimiento económico y personal es evidente también en este vínculo laboral y estabilidad que ha generado con la familia” (Participante 3); “Muchos de ellos son el único sostén económico que hay en sus hogares. Al convertirse en ese único sostén pues son mucho más valorados al interior de sus familias” (Participante 5). Los participantes de este grupo focal también refieren cómo el impacto de la formación llega hasta generar recursos económicos para las familias que generan seguridad y estabilidad en sus hogares, por eso la importancia que tienen las familias como red de apoyo y beneficiarios del proceso de formación para el trabajo que se hace con las personas con discapacidad.

4. *Familiares y cuidadores: “Vivo muy agradecida con Dios por este ser que me dio para acompañarme toda mi vida”*

El grupo focal con familiares-cuidadores se realizó con padres de familia de aprendices que están o han estado en formación en los

programas del nivel auxiliar y técnico ofrecido por la coordinación logística del CGMLTI. Fue el grupo con menor número de participantes, pero en el que se mostró con mayor detalle lo que pasa con los aprendices fuera de los ambientes de formación en SENA y en las empresas.

4.1 Discapacidad e inclusión

Los participantes refieren las características que ven en sus hijos: “Es una niña muy especial, es una niña muy receptiva, le gusta aprender mucho, le gusta hacer las cosas muy bien... se hace querer por todos” (Participante 1); “Es un muchacho muy entendido, demasiado funcional, nosotros lo apoyamos en todo” (Participante 3); “A pesar de sus dificultades, ella es muy inteligente, muy pila, se defiende por toda la ciudad” (Participante 5). Los padres de familia refieren que han dado apoyo a sus hijos en todo lo que han podido, apoyo que es fundamental para la formación profesional integral.

Sobre las dificultades en sus procesos de aprendizaje, los familiares han tenido que aceptar las características de sus hijos, lo que no siempre es un proceso fácil: “Nosotros veíamos que él iba más atrasado que el resto de los compañeros pero nos negábamos a aceptar que Jorge tenía una dificultad” (Participante 2); “Inicialmente me había dicho la psicóloga pero como que yo no quería aceptar la situación” (Participante 4). También refieren los problemas con los colegios: “Al principio es muy difícil lograr ubicar académicamente a nuestros hijos. Ella estuvo en un colegio regular en el que básicamente no estaba al mismo ritmo de los otros compañeritos; la pasaban y la pasaban pero pues ella como que no avanzaba” (Participante 5); “fue víctima de bullying por parte de los compañeros, de los profesores” (Participante 2). En los colegios de formación especial no pasa lo mismo, como se refiere en otros casos en los cuales los estudiantes desarrollan sus aprendizajes en talleres y espacios diferentes, con acompañamiento más personalizado de personas mejor preparadas para educarlos.

4.2 Formación profesional integral

Como se mencionó en los otros grupos focales, la formación en valores se nota en los diferentes contextos sociales: “¿Qué vemos a través del SENA? La manera cómo fortalece todos los valores que se le han enseñado en la casa” (Participante 1); “Aprendió a ser muchísimo más independiente, a manejar su dinero, a transportarse en bus sola. A raíz de lo de la pandemia, todo fue virtual y descubrí que tiene muchas capacidades en sistemas” (Participante 4). La autonomía e independencia que desarrollan sus hijos es lo que más valoran los padres de familia, así como las oportunidades para formarse en diferentes áreas, como la formación en sistemas o en servicio al cliente.

Otro aspecto importante de la formación integral es el desarrollo de competencias de interacción social: “Gracias al aprendizaje del SENA, ellos sueltan más y uno ve que ellos pueden más” (Participante 5); “Ya se puede enfrentar a la vida, a la realidad, a su mundo y que ya en determinado momento le tocó solito, ya él lo puede hacer” (Participante 2). Hay mucho agradecimiento de los padres de familia hacia los instructores, y señalan en su mayoría que no hay mucho por mejorar en cómo se está haciendo la formación de personas con discapacidad: “Yo pienso que no hay que mejorar nada. La instructora de Carol Vanessa que fue Hasbleidy Niño, una persona excelente, como instructora, como compañera, como amiga de los chicos, les dio muy buenas bases” (Participante 4).

4.3 Inclusión

Los familiares de aprendices refieren y agradecen a las fundaciones como Best Buddies, RECA, Estructurar y la Corporación Jabes, ya que fueron los primeros lugares donde recibieron bien a sus hijos. También señalan la importancia de los convenios entre colegios y empresas (como sucede con Compensar) con el SENA para acceder a la formación para el trabajo: “Llegamos a la Fundación, a Best Buddies, el año pasado y gracias a Dios que nos puso la fundación en el camino, y al SENA, y empezó el proceso de estudiar, empezó la inclusión

laboral y fue un cambio total” (Participante 2); “Nos encaminaron al Colegio República de Bolivia... el colegio tiene un convenio con Compensar, con SENA”. Los procesos de inclusión en el CGMLTI se han hecho siempre acompañados por las fundaciones de apoyo, un puente entre SENA y las empresas.

El tema que más se discutió sobre inclusión fue el de barreras en los contextos sociales.

Los familiares expresan que todavía hay *bullying*, hasta entre las mismas personas con discapacidad, falta de cultura para aceptar la diversidad y la diferencia, barreras en las familias, en la sociedad y falta de apoyo del gobierno nacional para generar oportunidades de empleo: “La mayor barrera que nosotros tenemos es la falta de respeto, de aceptación hacia la diferencia, el pensar que nuestros muchachos no tienen capacidades, no sirven para nada” (Participante 2); “Todavía nos falta como concientizarnos, no discriminar a las personas... tanto en la familia, como en la sociedad nos falta ser más conscientes” (Participante 4); “El gobierno sí debería dar mayor oportunidad para ellos” (Participante 5).

Todavía hay mucho por hacer para garantizar la inclusión de personas con discapacidad en la sociedad.

4.4 *Capacitación laboral*

Los principales aprendizajes que han observado los familiares en sus hijos tienen que ver con los hábitos, normas y competencias que se exigen en los contextos productivos: “Lo he notado en mi hija, ese interés en ser mejor en su trabajo, en los trabajos que les colocaban, el participar y el trabajar en grupo con sus pares, el estar puntualmente... el estar cumpliendo su horario” (Participante 3); “Por este tema les ha tocado de manera virtual y tienen que estar disponibles desde las 8 de la mañana todo el horario de trabajo y a ella la veo yo lista antes de las 8 de la mañana, desayunada, preparada, esperando su conexión para estar pendiente de todo” (Participante 1). Las madres de familia que han criado a sus hijas solas, siendo trabajadoras,

también han sido un ejemplo muy importante para desarrollar valores como la responsabilidad y la independencia. Los participantes también refieren que estos valores y habilidades aprendidas de la vida laboral se mantienen en el tiempo.

4.5 Proyecto de vida

Sobre el proyecto de vida de las personas con discapacidad, los familiares también señalan el cambio drástico que se presenta luego de la formación para el trabajo: “El hecho de él haber sido aceptado inicialmente en el primer curso de auxiliar y haber sido incluido en Alkosto para sus prácticas, ¿eso qué hizo con Jorge? Le hizo entender, le hizo ver que él tiene muchas capacidades, porque su ego estaba totalmente por el piso” (Participante 2). Los participantes señalan que ahora ven en sus hijos una clara disposición para seguirse formando y seguir buscando oportunidades de vinculación laboral o de emprendimiento: “Lo importante es que trabaje de la mano con el SENA, sobre todo lo más importante lograr su inclusión laboral... que el SENA los reúna, los oriente, los lleve de la mano, no los desampare” (Participante 3).

Para los familiares es preferible que sus hijos logren vincularse laboralmente con una empresa, ya que genera mayor estabilidad y seguridad: “Ella quiere seguir, necesita seguir estudiando y quiere seguir trabajando, ella quiere ser dependiente, eso es algo que todos esperamos” (Participante 5); “A raíz de todo este proceso y de sus prácticas laborales que ha hecho en Compensar y del curso del SENA, ella me dice que quiere trabajar en oficina, que quiere trabajar en archivo, quiere seguir capacitándose y quiere estar activa, estar trabajando” (Participante 4). Los familiares expresan que para que sus hijos puedan salir adelante necesitan del apoyo del gobierno, del SENA y de las empresas.

Aprendizajes del equipo ejecutor

Para los miembros del Semillero de Formación Inclusiva, la sistematización ha dejado aprendizajes muy valiosos. Se evidencia que el esfuerzo, las estrategias, los recursos invertidos han mejorado la calidad de vida de muchas personas por medio de la formación que se ha hecho con los aprendices con discapacidad. El modelo de Formación Profesional Integral en el SENA ha logrado que estos aprendices desarrollen competencias y habilidades para desenvolverse con éxito en la vida social, no solo con la formación técnica, sino trabajando sobre las diversas áreas de desarrollo personal, pues en últimas, la formación para el trabajo es sobre todo para la vida.

Va quedando claro que el entorno (familia, colegio, amigos, fundaciones, empresas, ciudad, leyes y gobierno) tiene mucho peso para definir el camino de desarrollo que van a tener estas personas en la sociedad; un camino que puede ser excluyente, como la mayoría lo relata en sus experiencias pasadas, o incluyente, como queda reflejado en el proceso de formación SENA. Hay un impacto muy fuerte en la vida de una persona, cuya historia de aprendizaje ha estado marcada por el rechazo y la exclusión, al vivir la experiencia de inclusión en las aulas del SENA y en las empresas aliadas, en donde se les enseña y demuestra que sí pueden hacer las actividades laborales, incluso mejor que los aprendices “regulares”.

El trabajo articulado, coordinado, armónico entre directivos, instructores, aprendices, familiares, fundaciones de apoyo y empresas patrocinadoras es lo que ha garantizado que las personas con discapacidad tengan una formación profesional de calidad, puedan acceder a vinculación laboral y experiencias en el sector productivo, que los lleven a mejorar su calidad de vida. Este trabajo en conjunto debe seguir, pues aún existen barreras en los contextos sociales que pueden ser derribadas. Todavía queda mucho por hacer con esta población en el SENA. Además será muy útil poder extender la experiencia de formación en el CGMLTI para llevarla a otros centros. Es

una oportunidad que tenemos como sociedad de aprender, convivir, siendo diferentes en características y habilidades, pero manteniendo la misma esencia de humanidad. Somos diferentes, pero todos somos personas, tratando de llevar nuestras vidas lo mejor posible.

Conclusiones

El término para referirse a las limitaciones y dificultades de aprendizaje ha variado con el tiempo. En el SENA se sigue utilizando la palabra “discapacidad” principalmente por factores normativos o legales. El cambio en el lenguaje (sordos, limitados, cognitivos, discapacitados, personas con discapacidad, persona con habilidades diversas) ha cambiado a la vez la forma de comprender el fenómeno y de relacionarse con estas personas y su contexto. Para los aprendices con discapacidad que participaron de la sistematización fue importante ser tenidos en cuenta, quieren que se les sigan abriendo estos espacios de encuentro y expresión sobre sus vidas.

Sobre los instructores, queda reflejado que el éxito en la formación de estos aprendices es sin duda también una consecuencia del esfuerzo, la exigencia, la formación interdisciplinaria y las dinámicas de relación del grupo de instructores “de inclusión” de la Coordinación Logística, que se han hecho cargo de la formación de aprendices con discapacidad en el CGMLTI, y del esfuerzo constante de los líderes de la coordinación del área logística, quienes desde el inicio han impulsado “con las uñas”, es decir con mucho esfuerzo y recursos limitados, la apertura y oferta de programas destinados a las personas con discapacidad.

Las familias, las fundaciones de apoyo y las empresas patrocinadoras han sido los aliados clave para poder formar en competencias laborales a los aprendices con discapacidad. Estos actores demandan que haya mayor trabajo coordinado para seguir generando oportunidades de formación y vinculación laboral en más empresas y en más sectores productivos. Será fundamental continuar el trabajo del

SENA con sus aliados para impulsar nuevos procesos y programas que beneficien a todos los actores que participan del proceso de formación para el trabajo. El SENA ha aprendido a desarrollar procesos de inclusión y debe continuar en esto.

Prospectiva

La sistematización presentada en este documento es el primer paso de muchos que se deben dar para visibilizar la formación que se ha hecho en el SENA con personas con discapacidad. Por lo tanto, debe seguir el esfuerzo, los encuentros con los actores, el trabajo coordinado para seguir mostrando cómo es la vida de estas personas. De este proceso de sistematización puede salir también un libro escrito de forma colaborativa, que sirva de guía para los otros centros de formación del SENA, para otras empresas, fundaciones, familias y personas que quieran vivir esta experiencia de inclusión. Aún queda mucho por mejorar en el SENA, especialmente la necesidad de abrir más ofertas de formación, ajustar los requisitos para la matrícula de personas con discapacidad que representan barreras de acceso, y seguir generando cambios en el lenguaje, en las empresas y en la cultura que mejoren la calidad de vida de las personas con discapacidad.

Referencias

American Psychiatric Association (2014). *Guía de consulta de los criterios diagnósticos del DSM-5TM*.

American Psychiatric Publishing.

Congreso de la República de Colombia. (1994, 9 de febrero) Ley 119. “*Por la cual se reestructura el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, se deroga el Decreto 2149 de 1992 y se dictan otras disposiciones*”. Diario oficial https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=14930

Constitución Política de Colombia. (1991). *Gaceta Constitucional n. 116*. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

Figuereido, G. (2015). Investigación Acción Participativa: una alternativa para la epistemología social en Latinoamérica. *Revista de Investigación*, vol. 39, núm. 86, pp. 271-290.

Hernández, Fernández, Baptista (2014). *Metodologías de la investigación*. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Mariño, G. (S/F). Sistematización de experiencias (Una propuesta desde la Educación Popular). Recuperado en octubre 25 de 2020 de: <http://www.germanmarino.com/phocadownloadpap/Sistematizacin%20sinnopsis.pdf>

Organización Mundial de la Salud (2020a, 15 de noviembre). *Discapacidades*. <https://www.who.int/topics/disabilities/es/>

Organización Mundial de la Salud (2020b, 15 de noviembre). *10 datos sobre la sordera*. <https://www.who.int/features/factfiles/deafness/es/#:~:text=La%20sordera%20es%20la%20p%C3%A9rdida,de%20ingresos%20bajos%20y%20medios.>

Orozco, E. (2017). Inclusión de personas con discapacidad en los procesos de formación profesional integral del centro de automatización industrial, Regional Caldas del SENA. *Rutas de Formación N. 4*, pp. 82 – 87.

Servicio Nacional de Aprendizaje. (1985, 28 de agosto). Acuerdo 12. *Por medio del cual se establecen los lineamientos fundamentales de la política Técnico-Pedagógica del SENA y se fijan las directrices para su gestión con*

miras a lograr y conservar la Unidad Técnica en la Entidad. http://normograma.sena.edu.co/normograma/docs/acuerdo_sena_0012_1985.htm

Servicio Nacional de Aprendizaje. (2014, 12 de agosto). Resolución 1724. *Por la cual se adopta la Política Institucional para Atención de las Personas con discapacidad.* http://normograma.sena.edu.co/normograma/docs/resolucion_sena_1726_2014.htm

Anexo 1

Participantes del grupo focal de instructores SENA

N°.	Participante	Programas de inclusión Coordinación Logística
1	Laura Barrero	Auxiliar Apoyo logístico y Auxiliar Almacenamiento
2	Monica Cortés	Auxiliar almacenamiento y Técnico DOLCA
3	Tatiana Arevalo	Auxiliar logístico y Técnico DOLCA
4	Faber Chaparro	Técnico en logística (discapacidad auditiva) y DOLCA
5	Jhon Jairo Leuro	Aux. Almacenamiento, Técnico en Logística (discapacidad auditiva)
6	Nathaly Galindo	Auxiliar Apoyo logístico
7	Jina Chavez	Instructora administrativa Coordinación Logística
8	Juan David Hernández	Técnico en logística (discapacidad auditiva)
9	Oscar Romero	Auxiliar Apoyo logístico y Auxiliar Almacenamiento

Participantes del grupo focal de aprendices

N°.	Participante	Empresa aliada	Programa
1	Alejandro Saavedra	ACO - Koba	Auxiliar Logística y técnico DOLCA
2	Brayan Benitez	Cencosud - RECA	Auxiliar Almacenamiento
3	Diego Andres Ramirez Cardenas	Compensar	Auxiliar Apoyo logístico
4	Juan José Pérez	Compensar-Koba	Auxiliar Apoyo logístico
5	Deiby Alejandro Hurtatiz Perez	ACO - RECA	Auxiliar Apoyo logístico
6	Uriel Londoño	Jabes - Koba	Auxiliar logístico y técnico DOLCA
7	Angela Romero	Best Buddies	Auxiliar Apoyo logístico
8	David Alejandro Murcia Pedraza	Mapfre - Jabes	Auxiliar Apoyo logístico
9	Diego Rodriguez	Alkosto - Koba	Auxiliar almacenamiento y DOLCA
10	Laura Peña Santana	Alkosto - BB	Auxiliar Almacenamiento

Participantes del grupo focal de trabajadores de empresas aliadas

N°.	Participante	Rol-Empresa
1	María Isabel Morcillo	Directora de Selección y Responsabilidad Social Alkosto - Ktronix
2	Nicolás Martinez	Jefe de Desarrollo Humano Meals Colomba - Grupo Nutresa
3	Magda Hernández	Equipo de Inclusión APE - Dirección General
4	Claudia Soler	Coordinadora Centro de Atención Distrital para la Inclusión Social - CADIS- Secretaría de Integración Social
5	Lorena Perdomo	Analista de formación Best Buddies Colombia
6	Tamarys Rojas	Bussiness Partner Kantar Ibope Media
7	Claudia Ospina	Líder Comité de Inclusión global y regional - Kantar

8	Claudia Hernández	Corporación Síndrome de Down
9	Fernanda Ramos	Educadora especial RECA
10	Keyla Karina González	Coordinadora área de Logística y Comercio Internacional CGMLTI
11	Edwin Bernal	Dirección Nacional de Empleo APE SENA
12	Adriana Garzón	Dirección Administrativa SENA
13	Zoraida Lucero Aponte	Dirección de Formación SENA - Grupo de administración Educativa
14	Rosalba Salgado	Procesos de Inclusión - Compensar

Participantes del grupo focal de familiares y/o cuidadores

N°.	Participante	Rol familiar
1	Martha Gutierrez	Madre de aprendiz en formación
2	Luz Yaneth Morales	Madre de aprendiz en formación
3	Guillermo Murcia	Padre de aprendiz egresado
4	Gladys Avila Suárez	Madre de aprendiz en formación
5	Ana Maritza Romero	Madre de aprendiz en formación

Sistematización de experiencias pedagógicas con aprendices con discapacidad cognitiva del Centro de Servicios y Gestión Empresarial

*Diego Alejandro Orozco Álvarez,
Xiomara Ruiz Patricia Martínez y Dubán Arley Muñoz Marín**

Introducción

De acuerdo con El Congreso de la República de Colombia (2009), se define que una “persona natural tiene discapacidad mental cuando padece limitaciones psíquicas o de comportamiento, que no le permiten comprender el alcance de sus actos o asumen riesgos excesivos o innecesarios en el manejo de su patrimonio” (p.1). En este caso, estas personas son los actores directos de esta investigación, que supuso muchos retos para algunos instructores del área de logística en el Centro de Servicios y Gestión Empresarial de la regional Antioquia - Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). Estos retos comenzaron en el año 2015 cuando el IMGVV solicitó al Centro de Servicios

* Instructores Centro de Servicios y Gestión Empresarial -Regional Antioquia: Correos: daorozco@sena.edu.co; xruiuz@sena.edu.co; dmunozmarin@sena.edu.co

y Gestión Empresarial la formación de un grupo de jóvenes en el área de logística.

La IMGVV es una institución de carácter público, que tiene como objetivo “implementar un proceso de Formación Integral para el Trabajo, que permita la inclusión laboral de los jóvenes en situación de discapacidad cognitiva del Municipio de Medellín, a través de la constitución de redes sociales y de apoyo” (Alcaldía de Medellín, 2011, p.1). La Secretaría del SENA juega un papel de gran importancia en la articulación y el cumplimiento de estos compromisos establecidos (Alcaldía de Medellín, 2012). Es decir, desde el 2015, como centro de formación del SENA, el Centro de Servicios y Gestión Empresarial ha venido atendiendo programas de formación en titulada y complementaria, en el área de logística para esta población.

Las solicitudes de formación de la IMGVV de aprendices que vienen en formación con el Instituto y la aceptación por parte del Centro de Servicios y Gestión Empresarial para atender la solicitud, ha hecho que se quiera mostrar esta experiencia desde el punto de vista pedagógico; desde allí queremos mostrar las prácticas de los instructores, que tienen una intencionalidad formativa y que como sugiere en su definición de experiencia pedagógica:

surgen de las preguntas, vivencias, voces, cuerpos, rostros, narrativas, resistencias, necesidades de cambio; las cuales adquieren un carácter pedagógico cuando asumen la reflexión sobre sus propias prácticas y se colectiviza o se escriben, posibilitando desde allí un tejido de potencias para la construcción de saberes pedagógicos que quieren ser innovados, replicados potenciados, indagados y o transformados (Alcaldía de Bogotá, 2017, p.26).

La experiencia pedagógica que tiene el Centro de Servicios y Gestión Empresarial con los aprendices de IMGVV se sistematiza con los aportes de docentes de la Escuela Nacional de Instructores (ENI), que apoyados en diferentes autores como Oscar Jara, Lola Cendales, Sergio Martinic, Beatriz Borja, Félix Cardenas, Bermechea y Germán Maríño, muestran la riquísima experiencia que se tiene al sistematizar

experiencias pedagógicas. Cada uno de estos autores define y aplica la sistematización de forma diferenciada en algunos casos y, en otros casos, son complementarias entre ellos. Para conceptualizar sobre lo que es sistematización de experiencias, veamos el concepto emitido por German Mariño:

Sistematizar es construir una memoria integral crítica como resultado del diálogo entre los diferentes actores, que incorpore elementos analíticos y socioafectivos, buscando la comprensión del proceso y sus resultados, con el fin de contribuir tanto a la producción como a la socialización y devolución de conocimientos y a la cualificación de los trabajos (2011, p. 10).

La ruta investigativa que se seguirá en este artículo es la sistematización de experiencias elaborada por este último autor. Se tomarán aportes de German Mariño (2011a), que nos habla sobre escuchar las voces de actores directos e indirectos. Además, Mariño (2004) muestra cómo realizar una categorización de información con lo recolectado en las voces de estos actores.

La experiencia pedagógica que hemos tenido con aprendices con discapacidad cognitiva del IMGVV, se sistematizó teniendo en cuenta lo vivido desde el año 2015 en la orientación de programas de logística de formación titulada y complementaria. En esta sistematización se recogieron vivencias en la formación de aprendices, instructores del SENA y profesores y administrativos del IMGVV. Las vivencias son recolectadas desde el primer momento de solicitud de la formación en el año 2015, pasando por algunos de los aprendices que compartieron su experiencia durante estos años, hasta lo vivido en lo que va corrido de este año 2020. Los aprendices nos hablan sobre cómo ha sido su proceso formativo, cuáles son las metodologías que más les han gustado, hablan también de su crecimiento personal y el agradecimiento que tienen con las personas que les han apoyado. También se les preguntó a los aprendices cómo les ha servido este proceso pedagógico, para su vida personal y para el mundo laboral.

Se comenzó a recoger la información con los instructores pertenecientes al equipo ejecutor de este año 2020, Xiomara Ruiz y Diego Orozco, y en el proceso de investigación se sumó a esta investigación el instructor Dubán Muñoz, que participó en años anteriores como instructor del equipo ejecutor del área de logística en el Centro de Servicios y Gestión Empresarial. La instructora Xiomara Ruiz participó en el primer programa que orientamos para el IMGVV en el 2015, que fue un programa de auxiliar de logística en almacenes de cadena. Y Xiomara ha participado también, en otras formaciones que hemos hecho con el IMGVV en el auxiliar en almacenamiento de empaques y embalajes y además, en otros cursos complementarios para el área de logística. El instructor Diego Orozco desde el 2015, ha participado en el desarrollo curricular como líder del programa y como instructor en la formación de aprendices del IMGVV. Dubán Muñoz también participó, como instructor en la formación en el año 2017, con el auxiliar en almacenamiento de empaques y embalajes.

Se desea sistematizar esta experiencia pedagógica, para que los instructores que trabajan con personas con discapacidad cognitiva, puedan tener un norte de cómo orientar formación con calidad y pertinencia en esta población y así mejorar sus procesos formativos con ella. Se quiere que los instructores que trabajan con aprendices con discapacidad cognitiva no comiencen desde cero, como sucedió con el equipo ejecutor de esta investigación, que aprendieron en el camino las técnicas didácticas más pertinentes para utilizar en esta población. Esta sistematización será útil no sólo para los instructores que tengan futuras formaciones en el área de logística con el Centro de Servicios y Gestión Empresarial, sino también como insumo para instructores de otros centros de formación en el SENA, o docentes de otras instituciones que trabajen con aprendices con discapacidades cognitivas. Junto a lo anterior, esta sistematización de experiencias puede servir para ser mostrada por las coordinaciones académicas del SENA a futuros equipos ejecutores, que realicen formación con aprendices con discapacidad cognitiva.

Metodología

La metodología utilizada para esta investigación es de carácter cualitativo, como lo Cendales (2004); se basó en la documentación trabajada por el investigador Germán Mariño, en lo referente a la sistematización de experiencias pedagógicas.

Para comprender mejor el diseño metodológico de esta investigación se elaboró el siguiente mapa (ver Figura 1), que con la ayuda de instructores de la ENI, sirvió para el diseño de esta ruta investigativa.

Figura 1. Diseño Metodológico de la Investigación



Fuente: Elaboración propia

Esta ruta investigativa partió de identificar los instructores que deseaban sistematizar la experiencia pedagógica y su rol en la investigación, y desde allí, con el apoyo de un grupo de instructores de la ENI se comenzó a diagramar lo que se quería sistematizar; es decir, delimitar el objeto a sistematizar, definir el o los eventos, periodo de tiempo, lugar, entre otros aspectos relevantes que se quieran sistematizar. También, teniendo en cuenta el para qué se va a sistematizar, se le define el objetivo a la sistematización, teniendo una comprensión más profunda de lo que se busca con la experiencia; es decir, cuál es la utilidad que va a tener la realización de la sistematización en particular.

El siguiente paso de la investigación fue definir los componentes estructurales del proyecto, que permitirán reconstruir la historia de la experiencia vivida desde el punto de vista del equipo ejecutor, a través de los hitos, antecedentes, consecuencias, que se registraron a través de dos ejes: la colcha de retazos y la línea de tiempo. Como lo menciona Andrea et al. (2002) “la colcha de retazos da cuenta de emociones, procesos, cambios y percepciones de los sujetos frente a diversas situaciones y momentos” (p.68). También se recogieron hitos cronológicos, a través de la línea de tiempo como lo muestra Germán Mariño (2011) en la sistematización de experiencias.

Para continuar con la ruta metodológica trazada se comenzó a realizar un trabajo más de campo, con la recolección de voces de instructores SENA, que han orientado formación en el IMGVV y que también han acompañado los procesos de etapa productiva en las empresas; la recolección de voces de algunos aprendices, que han estado en formación con los instructores del SENA, del Centro de Servicios y Gestión Empresarial. Entre los aprendices entrevistados, algunos ya habían terminado su etapa productiva, otros todavía estaban en etapa productiva y otros estaban en formación con la actual modalidad remota, que consta de componentes sincrónicos y asincrónicos debido a las restricciones de distanciamiento social generadas por la pandemia del Covid-19. También se escucharon las voces de profesores y administrativos del IMGVV.

Para recolectar estos testimonios se utilizaron entrevistas no estructuradas, donde escuchábamos cómo les pareció la formación, qué metodologías les había gustado más, cómo aprendían mejor los conocimientos, cómo se sintieron en su etapa productiva y cómo les había cambiado el estilo de vida familiar y laboral. También se realizaron entrevistas grupales con jóvenes, que acababan de terminar su formación en modalidad remota por la situación de distanciamiento social e indagamos cómo sentían esa diferencia entre la formación presencial y remota (mediada por las TIC).

Después de recolectar estas voces, se transcribieron en un documento textual, para poder analizar esta información, que se

concretó a través de la categorización, que, como mencionan Lorena & Cantillo (2018), permite este proceso de análisis de la información. Se analizaron las categorías y subcategorías más relevantes, en una matriz construida por los autores, relacionando las preguntas de las entrevistas y las voces de los actores.

Contextualización de la experiencia

El IMGVV está dedicado a formar personas con discapacidad cognitiva, en aspectos relacionados con el ser y luego se articula con otras instituciones para formarlos en competencias específicas. En el año 2015 se realizó una solicitud al SENA, para capacitar un grupo de aprendices en el área de logística. Las personas ya hacían parte de un proceso de adaptación, por medio de un equipo de profesionales a un sistema educativo en el que participan docentes y dicentes. Se seleccionaron personas de manera cualitativa, mediante la realización de cursos cortos que permiten la objetividad, para luego iniciar un proceso de formación técnica. La finalidad es prepararlos para que se desempeñen en actividades demandadas por el sector productivo, aportándole a sus propias personalidades, como componente eminente de la sociedad.

Con el objeto de dar respuesta a la solicitud, la coordinación académica del área de Logística del Centro de Servicios y Gestión Empresarial del SENA se reunió con los instructores del área, para evaluar la posibilidad de brindar el servicio con la calidad pertinente. Se tomó la decisión de asumir el reto, ya que así se percibía, dado que no se contaba con experiencia para capacitar este tipo de población por parte de ninguno de los profesionales asignados. Para poner el proyecto en marcha se establece el puente de comunicación entre la entidad solicitante y el SENA. Se acuerda desarrollar el programa de formación auxiliar de logística en almacenes de cadena, que era un programa a la medida, que tenía en su justificación formar aprendices con discapacidad cognitiva; además se da a conocer al IMGVV el equipo de instructores encargados de llevar a cabo la formación. Los

instructores recibieron una inducción por parte del IMGVV antes de disponerse a interactuar con los jóvenes de discapacidad cognitiva y luego fueron presentados respectivamente. Los docentes manifestaron sentir angustia y preocupación, no por falta de preparación técnica, sino porque se trataba de aprendices con discapacidad cognitiva a los que se disponían a formar, era una experiencia nueva para ellos, pero que se debía asumir con responsabilidad y sentido de pertenencia, para lograr que todos los jóvenes alcanzaran a graduarse y a desarrollar las competencias.

En el año 2016 no se realizó formación con el IMGVV por parte del Centro de Servicios y Gestión Empresarial en el área de logística; solo fue en el segundo semestre del año 2017 cuando se volvió a retomar la formación con el IMGVV; esta vez se matricularon 26 aprendices en la formación titulada de auxiliar en almacenamiento, empaque y embalaje de objetos.

En el año 2018, como una estrategia conjunta entre el Centro de Servicios y Gestión Empresarial y el IMGVV, se realizaron cursos complementarios relacionados con las competencias del auxiliar en almacenamiento, empaque y embalaje de objetos. En el 2018 se alcanzaron a realizar cursos complementarios en servicio al cliente, almacenaje de objetos y de cargue y descargue de productos; el 18 de marzo de 2019 se matricularon treinta aprendices, que venían de formación en cursos complementarios, en el programa auxiliar en almacenamiento, empaque y embalaje de objetos y se inició un proceso de ambientación, que en realidad es una conexión con la sensibilización previa, inducida por los profesionales del IMGVV. Las inducciones por parte del IMGVV no pararon durante estos años, ya que el grupo de instructores fue variando durante este tiempo.

Cada uno de los instructores manifestó que desde antes del primer encuentro con los jóvenes sintieron temor de enfrentarse a este tipo de población. Dijeron tener angustia, preocupación, incertidumbre y miedo a flaquear o a que se presentaran dificultades, no solo en el trato con las personas a formar, sino también a fallar en la planeación, ejecución y evaluación de la formación para garantizar

un aprendizaje significativo; pero desde el inicio hubo una gran disposición que les permitió enlazarse con los aprendices, lo que les permitió dar continuidad al proceso. Se presentaron diferentes dificultades de varias índoles, cuando algún joven se enfermaba, presentaba algún grado de depresión o se comportaba de alguna manera inusual, que no permitiera llevar a cabo una sesión de formación; cuando esto sucedía se pedía apoyo de los expertos del IMGVV, los cuales hacían lo pertinente para controlarla.

Los ambientes de formación destinados para la etapa lectiva del programa se encuentran en las instalaciones de la institución solicitante, que está adecuada para llevarla a cabo; se contaba con salones lo suficientemente grandes para albergar al grupo completo, dotados con televisores de pantallas grandes, video beam disponibles en la institución, los cuales se adquirían con reserva previa y una bodega con materiales en desuso, apta para actividades de logística; también se realizó parte de la formación en las instalaciones del SENA, allí se llevaron a cabo sesiones de formación y prácticas donde hubo interacción con las herramientas dispuestas en la institución, como: el estibador manual, los simuladores de montacargas, elementos LEGO y los equipos de realidad virtual.

Figura 2. Aprendices interactuando con la realidad virtual



Fuente: Foto tomada por Diego Orozco.

Figura 3. Aprendices manipulando mercancía con equipos logísticos



Fuente: Foto tomada por Diego Orozco.

Figura 4. Aprendices en el ambiente LEGO



Fuente: Foto tomada por Diego Orozco.

Los nuevos aprendices visitan las instalaciones del SENA, son carnetizados, conocen las instalaciones de la institución, los ambientes de aprendizaje, reciben una inducción y se motivan hacia lo que será su proceso de formación y la conexión con el sector productivo. Manifiestan en conversaciones y opiniones tener orgullo y sentido de pertenencia por la institución, muestran alegría en sus rostros y sonrisas que los delatan. Esto a su vez ayuda a establecer empatía en los instructores y se genera un ambiente de confianza, por parte de estos dos actores del proceso formativo, lo cual facilitó la comunicación entre las partes.

Para desarrollar el proceso pedagógico, fue clave la calidad humana y también lo fueron las capacitaciones previas. La conexión con los aprendices desde el momento del primer encuentro fue fundamental, los instructores reciben respeto y buen trato. Se dan cuenta de que hay una formación humana establecida previamente con ellos. Los cursos complementarios previos al programa, también contribuyeron al proceso formativo, pues se capacitaron utilizando las herramientas LEGO, lo cual permitió que la interacción por medio de estas ayudas didácticas fuera fundamental para entusiasmarlos. Aprendieron a seguir instrucciones, a ser liderados, tomar decisiones y trabajar en equipo; así se fortaleció su proceso formativo.

Los instructores encuentran discapacidades diversas y esto constituye un reto que los lleva a prepararse, no solo técnicamente sino también a fortalecer la pedagogía, según la necesidad eminente de las diferentes formas de cada personalidad. Esto les permite establecer claramente el desarrollo de la formación, adaptándose fácilmente a los ritmos y estilos de aprendizaje de este contexto. Los aprendices por su parte, muestran interés y se disponen a cumplir responsablemente con las actividades propuestas; desde el compromiso individual, estos jóvenes demuestran una gran capacidad para el trabajo en equipo, manifiestan tener interés y ganas de superación; son respetuosos con el docente y los compañeros, desde su calidad humana; manifiestan sentir admiración hacia los instructores y los ven como figuras ejemplares e inspiradoras; en su comportamiento

dan muestra de ello. Hay una conexión mutua entre las partes participantes de la formación, lo que permite encaminar el proceso de manera favorable.

Los jóvenes en formación están contextualizados en la estrategia utilizada por la institución: centrada en el programa, se desarrolla por competencias y está ligada a un proyecto formativo, el cual se planea, crea y desarrolla durante el proceso formativo. Los aprendices reconocen la necesidad de desarrollar un proyecto, que refleje su competencia al culminar la etapa lectiva; lo asumen con buena actitud y se disponen a ejecutarlo, en el almacén de objetos del IMGVV. Esto se convierte en un gran reto para ellos, pues se encuentran con dificultades, pero lo logran. Realizan mejoras al almacén de artículos, lo cual permite una caracterización adecuada en este proceso logístico, que favorece a la institución, dado que aprovecha de manera óptima los espacios y las mercancías allí dispuestas.

Los estudiantes con discapacidad cognitiva mostraron siempre motivación a través de preguntas, dudas, opiniones entusiastas, humildad y calidad humana; todo esto contribuyó significativamente en su proceso de formación. Los instructores manifestaron haber adquirido grandes cosas en el proceso, como por ejemplo el enriquecimiento de su desarrollo personal y profesional, así como aprender a ser mejores personas, con sentido de pertenencia hacia el servir a los demás.

Algunas veces se evidenciaron en algunos aprendices problemas familiares, sentimientos de angustia y desesperación, pero esto no fue factor de afectación del proceso, porque los profesionales del IMGVV hicieron el respectivo acompañamiento. Estos expertos, en compañía de los instructores del SENA, realizaron el trabajo con unos resultados favorables, pero los que hicieron verdaderamente posible el proceso fueron los aprendices. Este proceso, reflejó evidentemente que este tipo de población, tiene grandes capacidades, lo que se requiere es entender y preparar a las personas para adaptarlas a procesos de aprendizaje, que los hagan competentes en aspectos necesarios del sector productivo y de la sociedad y los realicen como

personas. Son seres humanos con pensamientos y acciones que forman parte de nuestro hábitat, que tienen anhelos y metas como cada uno de nosotros.

Cuando la etapa lectiva finalizó, los aprendices se hicieron competentes en Almacenamiento, envasado y embalaje de objetos, pero inició otra parte del proceso, la etapa productiva. Ellos tenían claro que debían ser en su práctica un reflejo de lo que fue su etapa lectiva. Iniciaron este compromiso, algunos a través del SENA consiguieron su contrato de aprendizaje, otros mediante el IMGVV y algunos por medio de familiares o personas que les brindaron apoyo. Las empresas fueron inclusivas, los jóvenes dieron resultados importantes y favorables para el sector productivo y sobre todo para ellos mismos. Terminaron la etapa productiva llenos de satisfacción y con buenas referencias por parte de los contratantes. Entre otras cosas, empresas reconocidas, como Grupo Éxito, Laboratorios SKI y Leonisa, formaron parte del proceso con la contratación de practicantes con discapacidad cognitiva. La conexión con el sector productivo, para la etapa productiva fue eminente. Los aprendices asistieron a entrevistas. Algunos aplicaban a las necesidades de las empresas y eran seleccionados, otros debieron pasar por nuevos procesos, pero luego fueron contratados por empresas, que se ajustaban a sus perfiles, teniendo en cuenta las condiciones de su discapacidad.

Figura 5. Aprendices recibiendo certificado de graduación



Fuente: Foto tomada por fotógrafo de ceremonia.

Después de este proceso se genera una mejor calidad de vida para los aprendices, para sus familias y el entorno que los rodea. La convivencia se torna íntegra, se genera un ambiente de aceptación mutua que armoniza el pensar y el actuar de cada uno de los actores del contexto, permitiéndoles no solo interactuar sino también crear una conexión que hace necesaria la capacitación permanente de los jóvenes. En el año 2020 los aprendices continuaron superándose, por medio de cursos complementarios en el SENA, como el curso de Servicio al cliente que, por la situación de distanciamiento social ocasionada por el coronavirus, se está realizando de forma remota con componentes sincrónicos y asincrónicos; lo que se suma a la necesidad de adaptarse a nuevas estrategias de enseñanza aprendizaje, dadas las condiciones actuales que exigieron al mundo generar cambios en cada uno de los actores del proceso. Esto demuestra, una vez más, la necesidad de adaptar las condiciones formativas a la diversidad de la demanda.

Abordaje por categorías

Aprendizaje significativo

Cada vez es más estrecha la relación entre el aprendizaje significativo y la experiencia de aprendizaje, cada vez el docente-instructor debe moldear su técnica de enseñanza hacia el aprendizaje significativo. Este modelo que orienta la formación a los aprendices con discapacidad cognitiva, se convierte en una serie de experiencias que le dan y aportan valor a su vida cotidiana; les deja a los aprendices ese perfeccionamiento de lo práctico, pero a través de las experiencias.

En las voces directas se escuchó: “Quiero hacer cosas, quiero hacer algo bueno siempre”. Para ello, el rol del docente-instructor para promover el aprendizaje significativo es plantear actividades que despierten el interés y la curiosidad del alumno, a través de técnicas innovadoras, que le permitan al aprendiz, además de adquirir un

conocimiento, opinar e intercambiar ideas, de acuerdo con su entorno vivencial.

El aprendizaje significativo requiere necesariamente de la necesidad del individuo y el procesamiento que este realice; así lo proponen Caballero, Meneses y Moreira cuando manifiestan:

a la mente se le han atribuido toda suerte de forma de procesar, analizar, actuar o construir realidades. En la mayoría de las teorías propuestas se parte de la idea de un sujeto procesador de datos de información, a partir de los cuales opera para tomar decisiones, razonar o actuar (2015, p.20).

En este contexto debemos aclarar que, aunque esta población es especial por su grado de discapacidad cognitiva, ellos también analizan el entorno, lo procesan y detectan qué aprenden.

Es importante también atender una de las voces directivas de IMGVV, quien nos dijo: “los aprendizajes de los chicos han sido significativos, se han venido implementando muchos de los ajustes razonables que sugiere el equipo” (O. Cortés, comunicación personal, 10 de noviembre 2020). En este aspecto es importante destacar que los aprendices con discapacidad cognitiva son abiertos al aprendizaje y convierten sus propios miedos en herramientas para enfrentar la vida y combatir toda clase de temores en aprendizajes, en aquello que les produzca un aporte importante para la vida personal y laboral.

El aprendizaje

El aprendizaje en los aprendices con discapacidades cognitivas se logra por efectos de superación de ellos mismos, como seres dependientes de una sociedad, que a veces los rechaza; los jóvenes tienen el anhelo permanente de lograr nuevos retos y de involucrarse con un entorno productivo, que les permita mejorar su calidad de vida. Ellos desean ser escuchados y percibidos como personas socialmente productivas y competentes, uno de los aprendices manifestó: “a veces he

sentido que los instructores no conocen bien como la discapacidad de nosotros y creen que nosotros no podemos dar un buen ritmo, o que no estamos como capacitados para poder asumir una responsabilidad” (Nairo Pineda, comunicación personal, octubre 2020). Esta manifestación es un llamado de los aprendices con discapacidad cognitiva a la sociedad, para decirles que están listos y preparados para enfrentarse a la inclusión social y laboral.

Por otro lado, la normatividad de SENA (2014) también propone un vínculo para acercarse a este importante eslabón de la sociedad, formando aprendices con acceso a todos sus servicios como lo exige la ley del Congreso de Colombia (2013) y el CONPES SOCIAL 166 (2013), para que cuenten con una política institucional de discapacidad.

Los aprendices reconocen que es un deber de ellos poder proseguir su vida, dándole un enfoque laboral y así demostrar a la sociedad que tienen mucho para ofrecer productivamente, tienen claro que depende exclusivamente de las ganas de que tengan de aprender y de ser útiles a una sociedad o a una comunidad; en tal contexto, el instructor debe inspirar tal motivación y esto lo ratifica Herrera y Bayona-Rodríguez, en el documento 21 voces: “no es suficiente hacer cosas bonitas en una escuela, es importante crear motivaciones y provocaciones que sean capaces de contagiar entusiasmo en grandes comunidades” (2018, p.359).

En este escenario, se hace evidente la gran importancia de que el aprendizaje sea compartido y transferido a una comunidad, a través de los roles como sujetos activos y productivos; no obstante, ellos mismos y el núcleo familiar deben preocuparse por los avances en su educación, toda vez que es la única opción para mejorar la calidad de vida y proyectarse a un futuro mejor.

Prácticas empresariales

En el proceso Enseñanza- Aprendizaje- Evaluación se debe tener en cuenta la manera más efectiva como aprenden los jóvenes con discapacidades cognitivas, para entender la diversidad y darle un

enfoque de inclusión laboral. Los aprendices entrevistados manifiestan constantemente ese deseo de ingresar a la vida laboral; miremos lo que dice uno de los aprendices: “[M]e gusta aprender haciendo en práctica y, en movimiento” (Juliana, comunicación personal, octubre 2020). Esta es una expresión diaria de los jóvenes y está dentro de la labor del instructor corresponder a esta manifestación, es por ello que se confrontaron también las voces de los instructores de seguimiento en etapa productiva, miremos: “Ha sido una experiencia muy bonita. Creo que, en todos los sentidos, tanto para ellos como para la institución, porque los aprendices han tenido un crecimiento personal y profesional muy grande. Han desarrollado buenas prácticas en las empresas” (Myller Henao, comunicación personal, noviembre 2020).

Al respecto, la entidad SENA dispone de convenios con empresas que, a través de iniciativas laborales para aprendices con discapacidad cognitiva, apoyan y promueven los diferentes programas. Lo que el SENA pretende es que las empresas ofrezcan la contratación y la retención de los jóvenes con discapacidad volviéndolos visibles en un entorno laboral. Así, lo manifiestan María & Escobar (2014):

los valores y nociones relacionados con el concepto de trabajo han desempeñado un importante papel en el establecimiento de los roles asumidos por las Personas con discapacidad en la sociedad, e influyen a su vez, en las concepciones que han surgido sobre la discapacidad y su relación con la capacidad para realizar un trabajo que permita el acceso a una vida digna, en el ejercicio de los derechos como ciudadanos (p.64).

La inclusión laboral es un fin que desean con fervor los aprendices del IMGVV, aceptando que es un proceso lento de adecuación y adaptación a las diferentes necesidades empresariales.

El Ministerio del Trabajo lleva a cabo actividades de divulgación para promover la concienciación y sensibilización a la comunidad laboral y brindar asesoría a empresarios sobre los mecanismos de inclusión laboral de las Personas con Discapacidad y de los servicios

de intermediación laboral. Esto se hace bordando la inclusión laboral desde la Convención de los derechos de las personas con discapacidad de la ONU y desde el Modelo conceptual social de la discapacidad, rompiendo enfoques y paradigmas tradicionales en los diferentes actores que intervienen en este proceso, promoviendo el derecho a vincularse en el mercado laboral abierto, con los ajustes que garanticen entornos laborales inclusivos y accesibles, y materializando lo que implica, en la práctica, la no discriminación. De acuerdo a un informe de FEDESARROLLO (2018): “a pesar de estos avances, aún existen desafíos importantes en el país. De acuerdo con los datos del Ministerio de Salud y Protección Social, apenas el 12% de las personas registradas con discapacidad se encuentra trabajando. Frente a su formación educativa, el 42% de las personas tienen como último nivel educativo aprobado la primaria, el 20% la educación secundaria y el 31% afirma no tener ningún nivel educativo”.

Junto a lo anterior, una de las voces administrativas comenta: “se han hecho los ajustes razonables que sugiere el equipo a los instructores, se ha logrado que los jóvenes puedan desarrollar su etapa práctica y se ha logrado que sean vinculados laboralmente en empresas como Colcafé y Leonisa” (Olga Cortés, comunicación personal, noviembre 2020). Es así como se encuentran con la realidad del país, y la única solución es formar a las personas con discapacidad en un oficio, que le sea apropiado a sus habilidades y destrezas, y de esta manera ir cerrando esta brecha social.

La expectativa de los aprendices

Los aprendices esperan que sus tutores sean una persona que los guíe, los oriente y los ayude a volverse visibles ante la sociedad actual, cada vez más exigente en un marco regulado por la academia y cada vez más competitivo; por eso se requiere una formación totalmente enfocada y estructurada que los ayude a alcanzar ese objetivo.

De uno de los aprendices entrevistados se escuchó esta voz: “porque los profesores han tratado de entender cuál es nuestra posición

y cuál es nuestra discapacidad, cómo podemos ir, con un ritmo específico. Entonces me pareció muy bueno eso” (Nairo Pineda, comunicación personal, octubre 2020). Bajo este concepto es importante estar con ellos, guiarlos, escucharlos y entender lo que necesitan para poder enseñar correctamente.

Esta expectativa de los aprendices debe coincidir con la intención de formación del instructor, para que exista ese punto de encuentro y se cumpla a cabalidad con lograr los perfiles de egreso indicados y esperados por el programa académico. No obstante, el programa debe enrutarse a través de esa expectativa del aprendiz, deberá enseñarse en su entorno y teniendo en cuenta sus habilidades y destrezas, para un mayor desarrollo social y logro de aprendizajes.

Miremos otra de las expresiones de los aprendices: “me gustan mucho los temas que son las habilidades blandas, porque me identifico con ellas. Me gusta mucho la comunicación e información positiva, con pensamientos positivos, me gusta mucho esa parte de las habilidades blandas, me gusta conocerme, saber que puedo también hablar del tema y expresarme” (Juan Pablo, comunicación personal, octubre 2020). He aquí la importancia de ser un guía más que un profesor: un guía que influye en el desarrollo personal y en la formación de la persona, teniendo en cuenta los valores y los sentimientos. Así lo explican claramente Rodríguez-Saltos, Moya-Martínez y Rodríguez-Gámez:

La escuela es uno de los agentes principales para la formación del ser humano, fortalecer el conocimiento sin duda alguna es uno de los objetivos más importantes que se pretende alcanzar en el sujeto, pero adherir un espacio dentro del salón de clases donde se puedan identificar sentimientos y emociones permitirá construir estudiantes sensibles y preocupados por los demás; otros autores tienen criterios diferentes, pero de gran aporte, referente a la habilidad de sintonizar y generar conexiones con quienes forman parte del entorno “[...] Claro está que a nivel educativo existe el reto de formar a seres humanos de manera integral, sin embargo, en la actualidad puede que este objetivo se vea truncado debido a la carencia de empatía

entre los profesionales de la educación y el estudiante, en los momentos actuales se puede considerar que los mejores docentes son aquellos sensibles que se sienten comprometidos con sus estudiantes, pues, es vital para la formación de los jóvenes. Por tal motivo, el personal docente cumple un rol importante, el cual debe ser considerado para establecer una relación saludable basada en la educación y la empatía” (2020, pp. 28, 29).

Es fundamental, entonces, que los profesores-docentes modifiquen su rol “autoritario” a un rol de orientador o motivador, basado en el sentir y en la empatía. Lo anterior se reafirma con lo que comenta el instructor investigador Dubán Muñoz: “el don de gente que yo tengo me ayudó para tener empatía con los aprendices” y junto a esto uno de los aprendices menciona: “me gusta mucho como explica, tiene mucha paciencia, ella me explica bien” (Sebastián, comunicación personal, octubre 2020).

Métodos de enseñanza

Los estilos de aprendizaje aportan información valiosa para la formación de los aprendices con discapacidad cognitiva, pero es importante que estos se apliquen de manera puntual en cada una de las actividades de aprendizaje, lo que se torna un tanto preocupante, debido a dos aspectos, primero por el tiempo de cierre de los módulos (competencias) a enseñar, y segundo por los aspectos metodológicos para grupos muy numerosos.

La formación actual del SENA está basada en técnicas didácticas que permiten el afianzamiento de los conceptos y su posterior puesta en práctica; para lograrlo los profesores y docentes deben valerse de los estilos de aprendizajes que perfeccionen las habilidades de cada uno de los estudiantes y en lo posible aplicar más de un instrumento de evaluación hasta que se logren los resultados de aprendizaje planeados. Respecto a este ítem, miremos lo que piensa uno de los

aprendices: “me gusta aprender con imágenes, como divertidas, que te anima a emprender” (Pino, comunicación personal, octubre 2020).

Considerando el aprendizaje como un proceso que involucra todos los aspectos del ser humano, desde el pensar, actuar, las capacidades y proyecciones, es beneficioso analizar el propósito de la relación entre enseñanza y aprendizaje, teniendo en cuenta los diferentes estilos y ritmos para adquirir el conocimiento, el pensamiento creativo y el aprendizaje significativo, pero también hay que considerar la intervención de los maestros, que mediante estrategias, inciden en la modificación del pensamiento, que es determinante en la competencia de los docentes. Es importante aclarar que el aprendizaje incluye en los diferentes tiempos y espacios no solo al docente, sino también a la familia y a la sociedad (Vásquez, 2010). De este artículo se aprecia la vinculación total entre las estrategias de enseñanza del profesor y los estilos, la condición de cada individuo y el aprendizaje; orientando la formación de una manera integral y ahondando aún más en la relevancia de atender cómo aprenden los aprendices con discapacidad cognitiva.

Si se lleva este esquema a los ambientes de aprendizaje virtuales, es importante la adaptación de los estilos de aprendizaje a estos entornos digitales; este es uno de los retos de la educación actual: garantizar que los aprendices con discapacidad cognitiva que interactúen con los medios informáticos, se acerquen aún más a los perfiles requeridos por las empresas, convirtiéndolos en ciudadanos digitales y logrando que se conecten con el mundo, pero siempre teniendo en cuenta sus propias habilidades y destrezas; es decir, que cada uno sea valorado tanto digitalmente como de manera personal y haciendo usos de otras técnicas que complementen el ejercicio digital.

Este tema también se explica desde el punto de vista del emparejamiento entre el estilo de enseñanza y la importancia de adecuar la formación a los estilos de aprendizaje; entendiendo el emparejamiento como la sincronización entre la forma de enseñanza y el estilo de aprendizaje, se deben contextualizar estos aspectos (Serrano, 1995).

Los aprendices del IMGVV se encaminan en una búsqueda de sentido y transformación de la sociedad. Pero son los instructores-docentes quienes se enfrentan al reto de saber caracterizarlos con los estilos de aprendizajes que produzcan esa transformación.

Sobre los métodos de enseñanza; los avances de la sociedad nos enfrentan a la gran era del conocimiento, tomando gran valor la rapidez de la información y su aplicación en los entornos, es por ello que se deben seleccionar los métodos de enseñanza apropiados para los aprendices del IMGVV para lograr este aspecto. Al respecto, uno de los instructores de esta investigación, Diego Orozco, manifiesta que las “técnicas didácticas eran mucho más activas; a través de ellas los aprendices podían realizar juegos de roles, simulaciones, trabajos con manualidades como Lego, armar palitos”, aquí es donde se reconoce que debemos acomodar nuestro eje temático a la manera como aprenden los aprendices con discapacidad cognitiva.

Los instructores y docentes deben a su vez estar capacitados y actualizados en las mejores prácticas que lleven a la planeación, el diseño, aplicación y posterior evaluación de los métodos de enseñanza que están aplicando, revisando constantemente su apropiación en los aprendices y su impacto en la comunidad en la cual se desenvuelven. Al respecto se puede citar una de las voces administrativas: “la articulación de todo el equipo profesional, el soporte administrativo, la apertura de los docentes y la flexibilización han permitido que el proceso sea más positivo, para que esta población sea mano de obra calificada” (Olga Cortés, comunicación personal, noviembre 2020). Es por ello que los métodos de enseñanza deben procurar la atención del aprendiz y garantizar su posterior desempeño en una unidad productiva.

Educación intercultural

El proceso debe ser integral y de aceptación del otro, facilitando el desarrollo del estudiante y evitando cohibirlo por su discapacidad;

las propuestas pedagógicas deben ser construidas entre el SENA y el IMGVV.

Sobre este aspecto se recibieron varias voces de los instructores, como por ejemplo la del instructor investigador Diego Orozco: “primero con cierto temor a enfrentarnos a esta formación”, otra opinión de la instructora investigadora Xiomara Ruiz: “tenía duda en la forma de abordarlos” y otra de las voces comentó: “tener desconocimiento de las capacidades que tienen ellos” (Juan Fernando Giraldo, comunicación personal, octubre 2020). En estas voces claramente se nota el desconocimiento ante ese primer abordaje y el temor a no corresponder con el reto de formación planeado, temores que se fueron perdiendo poco a poco, con la interacción constante.

Sobre la diversidad cultural, Alavez la describe así: “los seres humanos nacen con particularidades biológicas y genéticas similares, no con una cultura específica, sino con una predisposición para ejecutar solamente alguna de las opciones posibles para generar cultura, de ahí que esta sea un producto humano” (2014, p.24). De acuerdo a esta descripción podríamos declarar que la funcionalidad biológica y genética de los individuos son aspectos que están todo el tiempo en el ámbito del aprendizaje-enseñanza de los aprendices con discapacidad, ellos son únicos en su actuar y como tal los debemos orientar en el logro de los resultados, sin que esto sea un impedimento para el disfrute de la educación. Por otro lado y no menos importante, Vélez-Latorre y Manjarrés-Carrizalez nos dan este enfoque: “así, el concepto de integración, que engloba significados muy amplios, es la tendencia que propugna la igualdad de derechos para las personas que padecen desigualdades por sus particularidades personales derivadas de su discapacidad, origen social, raza o etnia” (2020, p.271). En este aporte, cabe destacar la relevancia de la igualdad de derechos y la necesidad de integrarlos al mundo social y productivo, como último pilar de la formación para la vida.

Esta población con sus necesidades especiales forma parte de la comunidad y actualmente aporta al sistema productivo, transformando el conocimiento en las habilidades y destrezas; los

docentes-profesores-instructores somos los encargados de formar a los aprendices verificando cómo es su percepción de la vida y permitiendo la aplicación de varias áreas del conocimiento para lograrlo.

La flexibilización

El tema de la flexibilización es demasiado amplio, puesto que dentro de sus contenidos se tiene la flexibilización curricular, los estilos y ritmos de aprendizaje, los accesos a la educación entre otros. Pero es importante retomar esta categoría como elemento de inclusión social, visto este último como el enlace a todos los estamentos dentro de una comunidad: formativos productivo y social, al respecto esto es lo que manifiesta una de las voces administrativas del IMGVV: “es importante seguir avanzando para que el nivel auxiliar – operativo, obtenga una flexibilización del requisito de 5to primaria de escolaridad, para no seguir aumentando la brecha entre la formación y el no acceso a este tipo de población” (Olga Cortés, comunicación personal, noviembre 2020). Claramente se observa en esta apreciación la solicitud directa de mejorar el tipo de requisitos de acceso a la educación gratuita y más aún si de población especial se trata. Este mismo actor indirecto manifiesta: “tenemos un reto grande en la formación técnica a partir del año 2021, producto de todo este proceso formativo” (Olga Cortés, comunicación personal, noviembre 2020). Con este tema desde el punto de vista de instructores del SENA, igualmente nos vemos abocados a realizar varias veces este tipo de petición a las directivas de la entidad, ya que dentro de los requisitos para ingresar a la formación, no se ha tenido en cuenta si las personas pertenecen o no a este tipo de población con discapacidad; con esta sistematización de experiencias también buscamos que quienes tengan injerencia en esta temática, escuchen la necesidad de cerrar esta brecha de ingreso con unos requisitos especiales para este tipo de población.

Si extraemos del documento Secretaría de Educación del Distrito, la expresión: “teniendo en cuenta las características propias de los

estudiantes” (2020, p.3), estamos incorporando a esta sistematización de experiencias el hecho de que los aprendices tienen condiciones especiales y diversas entre ellos; esto es fundamental para determinar y ajustar los requisitos de ingreso a los programas del SENA.

Pero para el caso de la flexibilización curricular, ya el SENA ha hecho algunos ajustes en los diseños curriculares que le sirven a esta población; como lo menciona Mahecha:

como producto de estas alianzas se ha logrado el ajuste del diseño curricular de cinco programas de formación titulada para personas con discapacidad intelectual: 1) Auxiliar de Servicios de Apoyo Logístico, 2) Auxiliar de Logística en Almacenes de Cadena, 3) Auxiliar de Apoyo Logístico en Eventos y Servicios Empresariales, 4) Auxiliar de Servicios de Apoyo al Cliente, 5) Auxiliar de Almacenamiento, Empaque y Embalaje de Objetos, como respuesta a las necesidades del mercado laboral. A merced de esto, empresas como Alkosto, Serdan, Ktronix, Juan Valdez, El Corral, Doria, Colsubsidio, la cadena Cotelco, RCN Radio y RCN Televisión han vinculado a personas con discapacidad intelectual, a través de contrato de aprendizaje y/o contrato laboral. Se ha logrado formar a más de ochocientas personas con un porcentaje de vinculación del 70% (2018, p.12-13).

Es esto un avance muy importante y determinante al momento de decidir cómo enseñar y cómo retroalimentar a este tipo de población.

Resultados

La investigación de buenas prácticas en la formación de aprendices con discapacidad cognitiva y su posterior sistematización trae como resultados la disposición de información relevante sobre cómo abordar a los aprendices y por otro lado, cómo fortalecer los lazos que tienen los instructores y docentes con este tipo de población. Sin una buena planeación previa no se puede formar a los aprendices con discapacidad cognitiva. La sistematización de estas experiencias y

las voces que se recogieron permitieron categorizar y codificar esta información de acuerdo con la particularidad de los actores y su interrelación. Para realizar estas categorías primero se hicieron unas matrices que permitieron analizar mejor la información, ver tabla 1. Se buscó apoyo en la herramienta *Voyant tools* para observar cuáles fueron las palabras que más se repetían, para tener una idea de cómo abordar la codificación, ver figura 2.

Figura 6. Palabras más repetidas en las voces de los actores

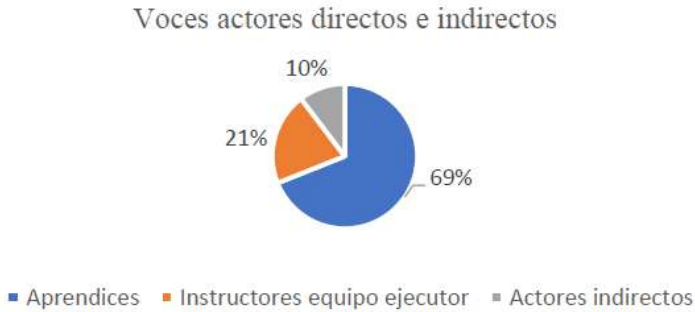


Nota: Palabras que tomó *Voyant tools* como las más repetidas en las voces de los actores directos e indirectos.

Esta herramienta permitió observar palabras importantes para codificarlas como: formación, profes, experiencia, aprender, gracias, compañeros; palabras como estas dieron una idea de cómo poder organizar las categorías. Tales nociones se organizaron en matrices, como ejemplo se muestran las matrices de las voces de los instructores (ver tabla 1). Se recogieron veinte voces de aprendices, seis voces de instructores del equipo ejecutor y tres voces de actores indirectos. Lo que representa que un 69% de los entrevistados son aprendices, un 21% son instructores del equipo ejecutor y un 10% son actores

indirectos entre los que se encuentran administrativos y docentes de la institución.

Figura 7. Participación en el total de voces recolectadas



Fuente: Elaboración propia

Las categorías que se definieron para los actores directos e indirectos fueron: Aprendizaje significativo, el aprendizaje, expectativas de los aprendices, métodos de enseñanza, práctica empresarial, educación intercultural y flexibilización.

Tabla 1. Matriz voces instructores

	<p>VOZ1 - Juan Fernando Graldo</p> <p>Pero en el grupo que yo estuve vi que era de ahí a trabajar. Pues la verdad nunca tuve como problemas disciplinarios, digamos son manejables y era un grupo que uno puede trabajar con ellos.</p>	<p>VOZ 2 - Dubán Muñoz</p> <p>Fue algo que se fue dando naturalmente. Y pues no sé, no reflejaba como la gratitud y se sentían agradables, al menos eso percibí yo... El tongo me ayudó para tener empatía con los aprendices.</p>	<p>VOZ 3 - Diego Orozco</p> <p>fuiamos viendo todas esas potencialidades que tenían en los aprendices y nosotros como instructores para que ellos puedan realizar las actividades de aprendizaje que pedía la formación. salen muy agradecidos con los profesores instructores por darle esa Esa esa formación y nosotros como instructores nos sentimos plenamente también agradecidos</p>	<p>VOZ 4 - Xiomara Ruiz</p> <p>jóvenes esperan con ansia la formación. Sena para complementar y salir adelante. El aprendizaje es significativo y valorado ampliamente. La formación es dinámica, les gusta interactuar permanentemente.</p>	<p>VOZ 5 - Mónica Mora</p> <p>son especiales, no solo por la condición, sino con esas ganas de aprender y pertenecer a este campo laboral que es tan exigente y otras a nivel privado han quedado súper satisfechos con el desempeño de estos jóvenes</p>	<p>VOZ 6 - Myler Lay Henao</p> <p>Ha sido una experiencia muy bonita. Creo que en todos los sentidos, tanto para ellos como para la institución. porque los aprendices han tenido un crecimiento personal y profesional muy grande. Han desarrollado buenas prácticas en las empresas</p>	<p>SUBCATEGORÍA</p> <p>La experiencia y el aprendizaje significativo. La discapacidad como ejemplo de aprendizaje el aprendizaje en la empresa y las personas con discapacidad Temor a abordarlos Desconocimiento en el manejo de la discapacidad</p>	<p>CATEGORÍA</p> <p>Aprendizaje Aprendizaje significativo</p>
<p>GUSTOS</p>	<p>Tener desconocimiento de las capacidades que tienen ellos. Entonces ahí es donde de pronto hay un poquito de coque porque a unos se han y otros están poquitito más atrasados.</p>	<p>no lo voy a negar, tuve miedo de enfrentarme a ellos.</p>	<p>primero con cierto temor a enfrentarnos a está formación. Era más difícil poder trabajar solamente una técnica didáctica que funcionara</p>	<p>tenía duda en la forma de abordarlos</p>				
<p>QUE LE GUSTARÍA</p>	<p>tener la formación necesaria para trabajar con ellos se puede complicar un poco,</p>	<p>Cómo llegar a ellos?</p>	<p>Identificar adicional Cuáles eran las mejores formas de aprender cada uno a su ritmo de</p>	<p>Formación en técnicas de enseñanza para aprendices con discapacidad</p>		<p>Aprendizaje en las empresas seleccionadas</p>	<p>El aprendizaje significativo. La empresa y las personas con discapacidad</p>	<p>Aprendizaje significativo</p>
<p>METODOLOGIA</p>	<p>Trabajar con grupos pequeños Les gusta que uno los tenga más enfocados, como en escribir, en hacer</p>	<p>trataba de escucharlos a cada uno y tratar de ir llegando también a cada uno- según sus necesidades, según sus ritmos</p>	<p>técnicas didácticas que era mucho más activas en donde podían ellos a realizar así juegos de roles simulaciones trabajos con manualidades como Lego con armarr palitos</p>	<p>Aquí el instructor debe ser el eje temático para guiarlos y orientarlos y que ellos puedan seguir unas instrucciones claras y sencillas pero contundentes para cumplir algún objetivo. Que se expresen aquello que les gusta dentro de la formación para poder hacer ajustes en el caso de talleres.</p>	<p>en ese campo práctico que en el cual el Sena forma.</p>	<p>hacer seguimiento con las empresas donde ellos van a realizar sus prácticas .</p>	<p>Como aprenden los aprendices según las Técnicas Didácticas Activas. Ritmos de aprendizaje Educación Intercultural Educar Interculturalmente</p>	<p>Técnicas Didácticas Activas. Ritmos de aprendizaje Educación Intercultural</p>

Fuente: Elaboración propia

Aprendizajes del equipo ejecutor

Lo más importante dentro de esta sistematización de experiencias es la ruta generada por el equipo ejecutor, restableciendo los parámetros bajo los cuales se debe dar la formación, teniendo en cuenta el cómo, el cuándo y dónde; en este “dónde” estaremos buscando la manera de tener las herramientas e infraestructura adecuada y disponible para los jóvenes; ya que el ambiente es clave en todo este proceso. Con esta ruta de aprendizaje investigada y sistematizada, se debe buscar atender de manera significativa a los aprendices para garantizar siempre el logro de todos los resultados de aprendizaje del curso o programa que se está impartiendo.

Trabajar mancomunadamente y por un mismo fin dentro del equipo ejecutor sería la única manera de enlazar la teoría del programa con la práctica; ya que la retroalimentación permanente a los aprendices depende de la interacción entre instructores. Si un participante del equipo ejecutor trabaja aislado bajo su propia ruta; serán en vano todos los esfuerzos por investigar y sistematizar; es decir se perdería la ruta de aprendizaje ya valorada.

Con las respuestas a las preguntas que se hicieron a los actores de este proceso lograremos fortalecer nuestras prácticas pedagógicas, recuperando, así, mucha información que no teníamos en cuenta al momento de diseñar las técnicas didácticas activas; así mismo, al fortalecer los lazos con los aprendices, también logramos entender y comprender mejor los temores, tanto de aprendices como los propios de los instructores, que impedían lograr el avance esperado en la formación.

Conclusiones

Podemos concluir que: a través de la sistematización de experiencias, logramos de manera satisfactoria unas pautas y/o orientación para

formar de manera más acertada a los aprendices con discapacidad cognitiva. Después de esta investigación disponemos de un recurso (conocimiento sistematizado) con los aspectos más significativo de cómo aprenden y por qué aprenden los aprendices con discapacidad cognitiva.

Esperamos que el SENA y de manera puntual la red tecnológica de gestión logística y la red de transporte del Centro de Servicio y Gestión Empresarial utilicen este recurso como insumo primario cada vez que se dirija un nuevo grupo de formación donde estén matriculados sujetos pertenecientes a este tipo de población.

También se puede concluir que durante el tiempo de la pandemia (Covid 19) durante el año 2020, encontramos limitaciones con los recursos tecnológicos disponibles para los aprendices y más aún, con el poco o nulo acceso a internet. Esto nos planteó la necesidad de nuevas y mejores estrategias formativas con los jóvenes y brindar así educación con calidad y pertenencia.

La formación a personas con discapacidad cognitiva exige además de preparación técnica, actitud, disposición, amor y entrega hacia el proceso. La empatía permite una conexión directa del formador con el aprendiz y ayuda a moldear constantemente el proceso para generar buenos resultados. Cuando se logra la disposición por parte del aprendiz, se llega a un aprendizaje significativo.

Una vez más, queda reflejado que cada uno de los aprendices tiene características propias, que se deben buscar métodos de enseñanza apropiados y que además contengan las actividades apropiadas, para lograr el resultado de aprendizaje específico.

Los aprendices con discapacidad cognitiva son ejemplo de aprendizaje y de responsabilidad, ellos saben el reto que afrontan, lo asumen con tenacidad y responden productivamente en una comunidad, que cada día se compenetra más con este fin formativo.

La formación a distancia es un reto que nos llegó como instructores y como tal, hay que afrontarlo y sacarlo adelante de la mejor manera, pero se debe tener en consideración la situación de esta población, que como lo mencionaron muchas de las voces, requiere la

presencia de sus compañeros y el aula es un espacio importante para que los aprendices interactúen con otras personas, valoren y co-evalúen sus aprendizajes.

La última conclusión es que reconocemos lo valiosas que son todas las personas dentro del ámbito escolar, sin embargo, escuchamos voces directas muy maravilladas por la forma como aprendieron en el SENA y el trato digno que ellos recibieron y siempre han esperado, de esa manera los aprendices nos expresaban con generosidad y gracia cuán orgullosos están de pertenecer a esta importante entidad.

Prospectiva

Con esta investigación se buscará que esta experiencia quede sistematizada y pueda servir como orientación para los demás instructores encargados de la formación a personas con discapacidad cognitiva, para dar pautas de trabajo y de experticia frente al manejo y desempeño de los aprendices. Instaurando un clima de tranquilidad y sosiego respecto a quiénes son los aprendices, cómo actúan, qué piensan y qué quieren y cómo aprenden en su formación, esperamos que los instructores se acerquen a socializar con este tipo de población, borrando ese miedo o duda frente al abordaje.

El cambio conceptual, por un lado, frente a la formación de aprendices con discapacidad cognitiva, se convierte en una prospectiva interesante, toda vez que los cambios a futuro son factibles; por ejemplo, cambiar el “miedo” a la formación con los aprendices con discapacidad cognitiva por “la experiencia de formarlos”. Se trata de integrarse e involucrarse de manera responsable en formar de manera acertada a este tipo de población. Con esta sistematización, procuraremos este cambio conceptual.

Por otro lado, debemos acompañar y estimular a los aprendices a cerrar esa brecha digital (uso de herramientas tecnológicas), para lograr esto es indispensable la colaboración del colegio y demás entes a cargo. Definitivamente es importante que sean “ciudadanos

digitales” y que utilicen en una pequeña proporción las herramientas ofimáticas, esto siempre y cuando esté dentro de sus posibilidades cognitivas y no vaya en detrimento de la libre personalidad del individuo. La repercusión social, laboral y educativa de este aspecto es y será cada día más alta.

Se espera que esta sistematización de experiencias no termine acá, sino que se vayan tejiendo más experiencias con los aprendices con discapacidad cognitiva, esperamos que se nos unan más personas para mejorar estos procesos formativos y más con el reto que se viene en el 2021 con la formación que solicitó el IMGVV en el técnico en integración de operaciones logísticas.

Por último y no menos importante, podríamos hablar del alcance de esta sistematización de experiencias, pues nos estimula el continuar investigando, ser curiosos con la manera de formar mejor y perfeccionar nuestras prácticas como docentes frente a los aprendices con discapacidad cognitiva. Estamos delineando un rumbo para que estos aprendices tengan una mejor calidad de vida.

Referencias bibliográficas

Alavez, A. (2014). *Interculturalidad: Concepto, Alcances y Derecho*.

Alcaldía de Bogotá. (2017). *INFORME FINAL DEL PROCESO DE ACOMPAÑAMIENTO A EXPERIENCIAS PEDAGÓGICAS EN TRES NIVELES: INICIAL, DESARROLLO Y SISTEMATIZACIÓN* Investigadoras: Olga Lucía Bejarano Bejarano Luz Sney Cardozo Espitia Adriana Marcela Londoño Cancelado Supervisor: Luisa Fer.

Alcaldía de Medellín. (2011). *Acuerdo 0039 de 2011. Por medio del cual se institucionaliza el programa "formación cognitiva de la institución Maestro Guillermo Vélez Vélez"*.

Alcaldía de Medellín. (2012). *Decreto 1390 de 2012*.

Andrea, A., Trujillo, Q., María, Á., Velásquez, V., Elena, B., Chacón, G., González, P. (2002). Técnicas Interactivas para la investigación social cualitativa. *FUNLAM - FIUC*, 124.

Caballero, Concesa; Meneses, Jesús y Moreira, A. (2015). VII Encuentro internacional sobre aprendizaje significativo: V Encuentro Iberoamericano sobre investigación en enseñanza de las ciencias. *Editorial Universidad de Burgos*. Retrieved from <https://elibro-net.bdigital.sena.edu.co/es/ereader/senavirtual/43954?page=21>

Cendales, L. (2004). Sistematización de Experiencias. *Dimensión Educativa*.

Congreso de Colombia. (2013). *LEY ESTATUTARIA 1618 DE 2013 (febrero 27)*. 2013(febrero 27). Retrieved from <https://discapacidadcolombia.com/phocadownloadpap/LEGISLACION/LEY ESTATUTARIA 1618 DE 2013.pdf>

Congreso de la República de Colombia. (2009). *Ley 1306 de 2009. Por la cual se dictan normas para la protección de personas con discapacidad mental y se establece el régimen de la representación legal de incapaces emancipados*. 370(junio 05), 1–55.

CONPES SOCIAL 166. (2013). *Política Pública De Discapacidad E Inclusión Social*. 1–103.

FEDESARROLLO. (2018). *INFORME MENSUAL MERCADO LABORAL MAYO 2018*. Retrieved from <http://hdl.handle.net/11445/3629>

Herrera, Jose Darío y Bayona-Rodríguez, H. (2018). *21 Voces Historias de vida sobre 40 años de educación en Colombia*. Retrieved from <http://www.idep.edu.co>

Lorena, J., & Cantillo, L. (2018). Tras cuatro años de acompañamiento en el aula. *Serie Investigación IDEP*, 75–102.

Mahecha, P. (2018). *LOS SERVICIOS DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO COMO PARTE DEL MODELO DE INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD “PACTO DE PRODUCTIVIDAD.”* Retrieved from [https://agenciapublicadeempleo.sena.edu.co/Documents/MODELO DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.pdf](https://agenciapublicadeempleo.sena.edu.co/Documents/MODELO_DE_INCLUSIÓN_LABORAL_DE_PERSONAS_CON_DISCAPACIDAD.pdf)

María, D., & Escobar, G. (2014). La inclusión de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta. *Tesis Universidad Nacional*.

Mariño, Germán. (2011a). *Sistematización de Experiencias. Una propuesta desde la Educación Popular por German Mariño se encuentra bajo una Licencia Creative Commons Atribución-No Comercial-Licenciamiento Recíproco 3.0 Unported.*

Mariño, Germán. (2011b). *SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS (Una propuesta desde la Educación Popular).* Retrieved from <https://docer.com.ar/doc/1x8c55>

Mariño, Germán. (2004). *Cómo analizar información., Dimensión Educativa.* <http://www.germanmarino.com/phocadownloadpap/CMO%20ANALIZAR%20E%20INTERPRETAR%20LA%20INFORMACION.pdf>

Rodríguez-Saltos, E., & Moya-Martínez, María y Rodríguez-Gámez, M. (2020). *Ciencias de la educación Artículo de revisión.* 6, 23–50. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v6i3.1205>

Secretaría de Educación del Distrito. (2020). *Flexibilización escolar.* 1–25.

SENA. (2014). *Resolución 1726. Por la cual se adopta la política institucional para atención de las personas con discapacidad.* Retrieved from https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/ProyectoNorma/res_1726_120814.pdf

Serrano, F. (1995). La interacción estilos de aprendizaje-estilos de enseñanza: Emparejamiento versus no-emparejamiento. *Anales de Pedagogía,*

111. Retrieved from <http://revistas.um.es/analespedagogia/article/view/286061>

Vásquez, F. (2010). *Estrategias de enseñanza: investigaciones sobre didáctica en instituciones educativas de la ciudad de Pasto*.

Vélez-Latorre, Libia y Manjarrés-carrizalez, D. (2020). *La educación de los sujetos con discapacidad en Colombia: abordajes históricos, teóricos e investigativos en el contexto mundial y latinoamericano*. <https://doi.org/10.17227/rce.num78-9902>

Sistematización de experiencia pedagógica. Reconociendo mi poder

*Hasbleiddy Niño Franco**

Introducción

El objetivo de esta sistematización es compartir la experiencia pedagógica que tuve la oportunidad de acompañar en el transcurso del año 2019. Si bien es cierto que ha sido parte de mi trabajo, se convirtió en algo muy importante, siendo una gran experiencia personal para mí y puedo asegurar que realmente me hizo muy feliz. Como trabajadora social siempre me preocupo por el bienestar de las personas a mi alrededor en todos los ámbitos de mi vida, y esto no lo puedo dejar de lado ya que actualmente en mi rol de instructora SENA en el área de logística con grupos de inclusión, dirigido a personas con discapacidad

* Instructora del Centro de Gestión de Mercados, Logística y T.I. grupos de inclusión de la coordinación de logística. Trabajadora social de formación con énfasis en el modelo sistémico, con capacidad para realizar asesorías individuales, familiares, trabajo con grupos y comunidades, realización de investigaciones y análisis de la realidad social, elaboración de proyectos comunitarios en el ámbito local y municipal relacionados con el mejoramiento de la calidad de vida de las personas, con 14 años de experiencia profesional trabajando en proyectos sociales con población vulnerable y sector educativo con población con discapacidad intelectual. Correo: hasnino@sena.edu.co

intelectual, me he comprometido no solo a brindar herramientas conceptuales sino también a aportar un granito de arena en un mar de posibilidades contribuyendo a que mis aprendices logren confiar en ellos mismos y muchos de ellos puedan vencer sus temores. Pienso en cómo ayudarlos a que esa confianza les permita generar autonomía real, tomar decisiones para su beneficio, que puedan reconocer sus habilidades, y, sobre todo, que vean lo valiosos que son, que aunque efectivamente tienen discapacidad intelectual, esto no debe ser lo que los defina como personas y no deben verlo como una barrera para su desarrollo personal, que se permitan soñar y esos sueños luego sean metas y esas metas sean logros en su vida.

Estoy convencida de que ellos pueden marcar su camino, pueden lograr lo que se propongan, pero tristemente en mi experiencia de 7 años de trabajo con personas con discapacidad he identificado que la mayoría de las familias están convencidas de la etiqueta que les colocan desde el área clínica, muchas veces al nacer o al ser diagnosticados y remitidos a algunos servicios sociales, que con el ánimo de mejorar su calidad de vida, entregan frases como: va a ser un niño el resto de su vida, es una bendición, es un ángel del cielo, entre muchas cosas más, pero no, ellos son personas reales y completas con sentimientos, sueños por alcanzar, temores, y en ocasiones las familias llegan a desconocer todos estos aspectos, que fácilmente desconocen los derechos fundamentales de todos los seres humanos. Y es que he conocido casos donde los padres se atreven a solicitar procedimientos médicos para evitar embarazos, desconociendo la ley, no lo consultan con ellos directamente ni solicitan orientación profesional para que sean ellos mismos los que puedan tomar la mejor decisión para sus vidas de acuerdo con su proyecto de vida.

Me preocupa preguntarme: ¿si estas barreras se presentan en casa, cómo son sus experiencias en el colegio? No solo en relación con sus pares, que muchas veces desconocen la manera que estas personas tienen de aprender o, mejor, de percibir la vida, sino también en relación con algunos maestros que por el afán de cumplir las metas diseñadas de manera general no cuentan con la posibilidad de

establecer las herramientas pedagógicas a la medida de su proceso de aprendizaje. Esto hace indirectamente que los excluyan de actividades y que sean remitidos a servicios sociales, donde no tienen la oportunidad de graduarse con un título de bachiller. Asimismo, al no contar con este documento, disminuye la oportunidad de acceder a formación auxiliar o técnica que los capacite para una labor o ampliar la posibilidad de ubicarse en trabajo formal, aportando de una manera real al mejoramiento de calidad de vida, y fomentar la participación en una educación inclusiva.

En este momento desde el SENA siento que contribuyo a entregar esa oportunidad tan anhelada por muchos, ya que con la formación para el trabajo se facilita el vincularse laboralmente, yo hago parte de un equipo interdisciplinario de la coordinación de logística del centro de formación de gestión de mercados, logística y tecnologías de la información – GMLTI. El equipo está conformado por psicólogo, trabajadora social, terapeuta ocupacional, educación especial y licenciada en educación inicial, cada uno lidera un grupo de formación con nivel de auxiliar, el cual tiene una duración de 12 meses, en alternancia. Es decir, la formación cuenta con 2 etapas lectivas, que consisten en la formación académica que se desarrolla en la jornada de la mañana, y la etapa productiva en la jornada de la tarde, donde a través de prácticas en diferentes a empresas patrocinadoras tienen la oportunidad de aplicar lo visto en clase favoreciendo su aprendizaje en ambientes reales, su programa de formación se denomina *Apoyo logístico en eventos y servicios empresariales*.

En las clases siempre estamos organizados por grupos para generar un ambiente de aprendizaje cooperativo, aprovechando las diferentes habilidades y capacidades de cada uno de los aprendices. Esto ha facilitado aún más el aprendizaje. En mi caso, procuro que todas las clases cuenten con una experiencia vivencial. Para ello, he gestionado ambientes alternativos, donde también pueden aplicar ciertos conocimientos que no pueden afianzar en su puesto de práctica. Estos ejercicios permiten el relacionamiento social con diferentes actores, en un contexto real lo cual se convierte en un incentivo, un reto que

contribuye a fortalecer su autoimagen, al evidenciar el potencial con el que cuentan, afianzando sus valores y potencializando sus metas.

Dentro de los productos finales con los grupos se han realizado eventos académicos, exponiendo experiencias exitosas. Estos se han realizado al interior del centro de formación, pero fuera del centro también realizamos ejercicios de atención y servicio al cliente en diferentes espacios públicos que permitieron la planeación y ejecución de la primera feria gastronómica en la cadena de abastecimiento, desarrollada en la Universidad Pedagógica. Además, durante la formación visitamos diferentes instituciones y empresas que apoyan el proceso de aprendizaje, entre ellas está la estación de bomberos de chapinero, koba Colombia, pastas Doria y eventos organizados por la fundación de apoyo Best Buddies Colombia. Esta última fundación cuenta con un papel importante dentro de la formación ya que es la encargada de realizar la convocatoria de los futuros aprendices, el vínculo con las diferentes empresas patrocinadoras y el acompañamiento en las etapas de formación tanto lectiva como productiva.

No puedo negar que es un orgullo escuchar cómo los aprendices se apropian de los conceptos básicos aprendidos ya que en mis visitas a las empresas no solo evaluaba su desempeño, sino adicionalmente evaluaba los conceptos vistos en clase llevados a la práctica en un contexto real. Durante la experiencia nunca pude corchar a ninguno de los aprendices y, gracias a este ejercicio, los jefes han podido reconocer más fácilmente las habilidades y aprovechar esos conocimientos, en la práctica.

Aún queda un reto más y es lograr aumentar la contratación de personas con discapacidad intelectual. No es un tema fácil, bien sea por la realidad del país o la estigmatización de la población, en este momento el porcentaje de vínculo laboral no es el deseado.

Con la actual Sistematización de la experiencia pedagógica se busca socializar y dar a conocer los diferentes aprendizajes, retos y anécdotas adquiridos y vividos por sus actores directos, que cuente con continuidad en el tiempo buscando nuevos espacios que permita la sensibilización de la comunidad frente a los procesos de formación

y laborales de las personas con discapacidad intelectual, buscando contribuir a disminuir las barreras de acceso. Además, buscamos dar reconocimiento positivo a la institución de formación SENA en el campo de la inclusión, en esta oportunidad, frente a la comunidad educativa de la Universidad Pedagógica.

Metodología

Con el objetivo de dar a conocer la experiencia pedagógica que se definió como significativa, darle continuidad en el tiempo e innovar según las necesidades de la población y el contexto, se realiza esta investigación social. Para ella, se recolectan los aprendizajes individuales, las emociones y los sentimientos de algunos de los actores que protagonizaron la primera feria gastronómica en la cadena de abastecimiento. La *Investigación Acción Participativa* se convierte en el método principal para conocer las voces de los protagonistas, permitiendo la construcción de nuevos aprendizajes individuales y colectivos. En palabras de Mejía, “la producción de saber y conocimiento desde las prácticas, teniendo en cuenta el saber de los actores de ella, que buscan la transformación de actores, procesos y sociedad mayor” (2008, p. 134).

La *Investigación Acción Participativa* permite identificar que esta estrategia pedagógica no solo permitió adquirir conocimientos académicos, sino además que al vivir esta experiencia se involucra el reconocimiento de capacidades, el desarrollo de habilidades y el fortalecimiento de la autoimagen en los actores directos. Además, se vigorizan vínculos familiares y se generan otros vínculos de amistad entre pares, profesionales del SENA, Fundación Best Buddies Colombia a través del apoyo y acompañamiento para el logro de las metas acordadas dentro de la ruta de aprendizaje de la ficha de formación.

Fue necesario generar encuentros virtuales, ya que por el estado de emergencia actual por COVID-19 no fue posible realizar sesiones presenciales. Los egresados interactuaron en sesiones de manera

voluntaria, con relatos orales. La metodología implementada en los grupos focales fue a través de preguntas orientadoras que les permitieran a los participantes dar a conocer su opinión, sus recuerdos, anécdotas y logros; además se realizaron entrevistas semiestructuradas con algunos actores que por sus actividades laborales o de formación académica no podían participar de los grupos focales, siendo necesario realizar los encuentros de manera virtual e individual en el horario que se le facilitara al egresado.

La entrevista semiestructurada cuenta con las características de ser preguntas abiertas programadas con anterioridad y se formulan de acuerdo con la fluidez de la entrevista, en el camino se puede formular nuevas preguntas que se generan de la conversación, razón por la que se elige este tipo de entrevista para la recolección de información.

Contextualización de la experiencia



Es importante mencionar que el Centro Gestión de Mercados, Logística y Tecnologías De La Información (CGMLTI) desde el año 2008 establece alianzas estratégicas con las fundaciones Best Buddies

Colombia, caja de compensación familiar Compensar y Red de Empleo con Apoyo RECA, iniciando formación para la población con discapacidad intelectual. En los programas auxiliar de almacenamiento, empaque y embalaje de objetos y Auxiliar de apoyo logístico en eventos y servicios empresariales, los cuales han contado con contrato de aprendizaje con empresas patrocinadoras certificándose 810 aprendices desde el 2008 al 2018.

Como sabemos, el SENA está encargado de cumplir la función que le corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país (Ley 119/1994). Además, se trabaja por la satisfacción plena de los derechos de los colombianos con discapacidad promoviendo con excelente calidad la prestación de los servicios y la visión es que en el 2025 la entidad sea líder por su contribución significativa al mejoramiento de la calidad de vida de las personas con discapacidad. Por lo anterior el SENA cuenta con una Política Institucional (Resolución 1726 de 2014), su finalidad es garantizar el acceso efectivo de la población a todas las ofertas institucionales. De esta forma, la política se sustenta en ocho principios orientadores que se fundamentan en la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad; sostenibilidad, calidad, enfoque diferencial, ajustes razonables, diseño universal, accesibilidad, equidad y participación. El SENA ratifica así su compromiso por la cultura de inclusión y el fortalecimiento de los derechos de la población con discapacidad en el país, contribuyendo en la formación, la intermediación laboral, el trabajo decente, entre otros servicios.

Por otra parte, el Plan Nacional de Desarrollo en su II Objetivo habla sobre implementar programas de educación inclusiva orientados a una efectiva inclusión social y productiva. A su vez, la política Institucional para la atención de las personas con discapacidad en la Resolución 1724 de 2014 del SENA en sus objetivos específicos nos permite implementar los ajustes necesarios a fin de fortalecer y garantizar el

acceso efectivo a la Formación Profesional Integral, en aspectos tales como: ingreso y selección de aspirantes, ajuste al diseño y desarrollo curricular a través de la identificación, definición e implementación de estrategias pedagógicas y la disposición de ayudas técnicas y tecnológicas para el desarrollo adecuado de los procesos de formación, evaluación y certificación de la población según su diversidad y necesidad.

El proceso de enseñanza en el SENA se divide en una etapa lectiva, en la que el aprendiz recibe todos los conocimientos teóricos sobre la actividad que va a desarrollar y en una etapa productiva en la que el aprendiz es patrocinado por una empresa donde puede aplicar los conocimientos adquiridos de la etapa lectiva. La experiencia se desarrolla enmarcada en un modelo de alternancia de las 2 etapas de aprendizaje. Esto le permite al aprendiz alternar su aprendizaje, tanto en los ambientes de formación tradicional o especializados establecidos por el SENA, como en las empresas, donde el aprendiz aplica sus conocimientos y competencias en un contexto real del sector productivo, por lo que su formación es teórico-práctica.

Durante el proceso de los programas de formación inclusiva, cada uno de los profesionales del equipo de inclusión han implementado diferentes estrategias pedagógicas que han permitido a los aprendices cumplir con la formación profesional integral, involucrando actividades de simulación y exposición dentro del centro de formación o empresas patrocinadoras.

Esta experiencia pedagógica contó como reto con la planeación y ejecución de una actividad denominada *Feria Gastronómica en la Cadena de Abastecimiento*, donde por grupos los aprendices seleccionaron un producto comestible para su producción y venta, en la actividad debían exponer o implementar los aprendizajes adquiridos en cada una de las 7 competencias con las que cuenta el programa de formación, del auxiliar de apoyo logístico en eventos y servicios empresariales. Haciendo énfasis en la cadena de abastecimiento, se buscó un espacio de formación externo, se eligió la universidad pedagógica, donde recibieron una buena acogida por parte de la comunidad educativa, estudiantes, docentes, administrativos y directivos,

para el cierre de la actividad la universidad extendió la invitación para el grupo del próximo año, aunque por el estado de emergencia actual no fue posible la realización de este. Y es por esta razón que se evidencia la importancia de la Sistematización de la experiencia pedagógica: la creación de un evento en una institución educativa exterior fue de gran importancia para los aprendices con discapacidad intelectual ya que contribuye al reconocimiento de sus habilidades, oportunidades e interiorización de los conceptos adquiridos en la etapa lectiva de su formación SENA.

Dentro del proceso de evaluación de la feria los aprendices expresaron que el ejercicio de exponer ante una comunidad educativa desconocida se convirtió en un reto que los presionaba a dar lo mejor de cada uno de ellos. El reconocimiento a nivel familiar y el apoyo de los profesionales de la fundación Best Buddies los motivaron a planear y ejecutar la actividad con calidad. Mediante este proceso se busca la socialización de los aprendizajes, pensamientos, sentimientos, analizando y reconstruyendo y construyendo aprendizajes colectivos.

El objetivo principal es el de construir una memoria integral crítica como resultado del diálogo entre los actores que incorpore elementos analíticos y socioafectivos, buscando la comprensión del proceso y sus resultados con el fin de contribuir tanto a la producción como a la socialización y devolución de conocimientos y a la cualificación de los trabajos (Mariño, 2011, p. 10).

Para la Sistematización de la experiencia, se tuvo en cuenta aspectos como la duración, fue una experiencia corta que contó con 12 meses para la planeación, ejecución y posterior evaluación. Ella se inició en el mes de noviembre de 2018 con la fase de flexibilización donde se realizaron ajustes razonables en el desarrollo curricular, en la planeación pedagógica y guías de aprendizaje del programa auxiliar logístico en eventos y servicios empresariales dirigidos a personas con discapacidad intelectual, posteriormente en el mes de diciembre 2018. Se desarrolló una fase de adaptabilidad ya que al ser la formación con alternancia los aprendices deben reconocer las políticas, reglamentos, principios y valores de la institución formadora

SENA y en la empresa patrocinadora, razón social, principios valores, misión y organigrama, además de reconocer el puesto de trabajo y sus funciones a desarrollar. La siguiente fase se desarrolla entre los meses enero y abril de 2019, denominada de acercamiento a las temáticas, donde se realiza el abordaje teórico a través de ejercicios prácticos en ambientes simulados en el SENA y la identificación o ejecución del aprendizaje en el ambiente real, dentro de las empresas patrocinadoras.

Esta metodología permite que los aprendices puedan iniciar con la planeación de la experiencia pedagógica, simultáneamente durante el periodo comprendido entre los meses de abril a octubre de 2019 se desarrolla la fase de evaluación y seguimiento ya que las estrategias metodológicas utilizadas permiten realizar durante el proceso formativo la evaluación del manejo de conceptos básicos, y a través de la realización de visitas a las diferentes empresas patrocinadoras se verifica el cumplimiento de funciones acordes al programa y la correcta identificación de la teoría en contextos reales por parte de los aprendices. En el mes de julio de 2019 se da la ejecución de la 1ª feria gastronómica en la cadena de abastecimiento en la Universidad Pedagógica. La fase de evaluación se realizó en los meses de agosto y septiembre donde se realizaron diferentes actividades con el objetivo de evaluar la experiencia. En esta fase se identifican, a través de los relatos orales de los participantes, sus sentimientos, anécdotas, fortalezas y puntos de oportunidad. Dentro de este ejercicio se concluye que la experiencia fue significativa para los aprendices ya que en las conclusiones expresan que más allá de los aprendizajes teóricos construyeron aprendizajes para la vida, identificando habilidades y generando más confianza en ellos mismos, contribuyó a un crecimiento académico y personal. Esto llevó a planear y realizar un evento denominado presentación de experiencias significativas en el auditorio del centro de gestión de mercado, logística y tecnología de la información, donde cada uno de los grupos expuso su experiencia a nivel grupal e individual, así como sus aprendizajes personales, se

realizó un panel donde los asistentes tuvieron la posibilidad de realizar preguntas a los expositores.

Dentro de la experiencia se contó con diferentes actores directos e indirectos, Actores directos: Aprendices quienes planearon, ejecutaron y evaluaron la experiencia, Preparador de Fundación Best Buddies Colombia e instructora SENA, los cuales orientaron la experiencia pedagógica. Entre los actores indirectos se identifican las familias de los aprendices, quienes en muchos casos los apoyaron con sus conocimientos y emocionalmente en algunos momentos de dificultad, preparadores laborales de la Fundación Best Buddies Colombia, Coordinación académica, logística y comunidad educativa de la Universidad Pedagógica.

Por otra parte, para el desarrollo de la feria se contó con diferentes recursos entre los que encontramos los locativos: Universidad Pedagógica quien nos asignó un lugar apropiado al aire libre con fácil acceso para estudiantes, administrativos, directivos y visitantes, los recursos físicos como mesas, sillas y sonido fueron aportado por la universidad pedagógica, otros recursos como piezas comunicativas, utensilios de cocina, productos para la exposición entre otros fueron aportados por el grupo de aprendices, los costos inicialmente fueron propios de los aprendices los cuales se recuperaron en la venta de los productos elaborados y comercializados en la feria.



Abordaje por categorías

Para la presente investigación se tomó una muestra de voluntarios de los 24 aprendices que participaron en la experiencia pedagógica. Se contó con 7 egresados que voluntariamente dieron a conocer sus experiencias, sentimientos, vivencias y recuerdos, 4 aprendices participaron en el grupo focal y 3 fueron entrevistados de manera individual. Por no contar con el tiempo disponible, debido a actividades laborales y académicas, se abordaron solo 4 categorías: académico, autoconocimiento, relaciones interpersonales y proyecto de vida.

Para el presente ejercicio, aunque se contó con la participación voluntaria como ya se mencionó y la autorización de utilizar sus relatos y vivencias particulares y grupales, fue necesario utilizar nombres ficticios.

Académico

Esta es la primera categoría analizada en las voces de los protagonistas en cada una de las respuestas que refieren aspectos referentes a la formación en el programa auxiliar en apoyo logístico en eventos y servicios empresariales, en las competencias o temáticas desarrolladas durante el periodo formativo.

Los egresados reconocen la importancia de la educación y de la adquisición de conocimientos ya que estos son la base para el desarrollo personal, que permiten abrir la mente a nuevos pensamientos, para iniciar a construir su proyecto de vida y tomar las mejores decisiones. Además, la educación formal favorece las oportunidades laborales garantizando una mejor posición económica que permite una independencia, ayudando a cubrir las necesidades básicas y facilitar la obtención de algunos bienes y servicios, la educación es una necesidad del ser humano. Dentro de los relatos destacados se comparten los de María:

En mi caso, mi experiencia significativa fue el planear con mi grupo un producto para el consumo con todos los protocolos de bioseguridad, buenas prácticas de manufactura; posteriormente emplear estos temas junto con los tipos de empaque de nuestro producto; explicar en la Feria de Abastecimiento Gastronómico con el fin de dar a conocer aspectos importantes, como lo son las condiciones para su conservación, fecha de elaboración y vencimiento, tipos de empaque. En nuestra ficha técnica hablábamos sobre materias primas, cadena de abastecimiento, empaque, embalaje, etiqueta, tabla de nutricional también pusimos en práctica otras competencias como atención y servicio al cliente y para mí algo muy importante fue explicarlo con nuestros propios términos porque en varias ocasiones nos sucedió que las personas no nos entendían por hacer referencias a tecnicismos complejos. Otro aspecto importante fue obtener el permiso del SENA para poder llevar a cabo nuestra feria en la Universidad Pedagógica.

Recomiendo esta experiencia a otra persona porque pienso que el dominio de las competencias es muy importante y en la feria teníamos la total autonomía para ser quienes las enseñaban. Por medio de la educación se forma a los seres humanos, buscan su desarrollo personal explotando sus habilidades, capacidades combinándolas con sus gustos y aprendizajes previos, además se abren las posibilidades y mayores oportunidades de cubrir sus necesidades para mejorar su calidad de vida, encontrando un reconocimiento personal, familiar y en la sociedad.

En este orden de ideas, la educación ha sido considerada como un elemento clave para el desarrollo humano y es una pieza clave para la sustentabilidad; ya que a través de esta cada uno se hace consciente del impacto de sus actividades sobre el entorno. Motivo por el cual, la persona se visualiza como motor para el crecimiento de la economía, como fuente de enriquecimiento responsable para la sociedad, como partícipe del fortalecimiento espiritual, entre otros. De allí que Delors, Jacques (1996:7) describe que “frente a los numerosos desafíos del porvenir, la educación constituye un instrumento indispensable

para que la humanidad pueda progresar hacia los ideales de paz, libertad y justicia social (citado por Rivas Ariana. 2015, marzo 9).

Una de las frases, más representativas de Kant es “tan solo por la educación puede el hombre llegar a ser hombre. El hombre no es más que lo que la educación hace de él” (1803). *Con esta frase podemos concluir que los hombres, en comparación con los animales, no actuamos por instinto, los cuales son totalmente predecibles con el fin de perpetuar su especie, el hombre necesita la educación para actuar, para la construcción de sus valores y pertenecer a una sociedad. Para Kant la educación busca mejorar al hombre y es por ello por lo que la considera como un arte que tiene como finalidad la perfección del hombre, que cuenta con dos elementos claves que son la disciplina y la instrucción. Haciendo referencia a las dimensiones inmersas en ella, cuidado, disciplina, instrucción, cultura, prudencia y moralidad. El cuidado hace referencia al cuidado en particular a una acción preventiva frente al desarrollo y crianza de los hijos, la disciplina se entiende como guía a los hombres frente a las reglas humanas y su cumplimiento. De esta manera nos alejamos de un estado salvaje, la instrucción está muy ligada a la enseñanza de las habilidades, la prudencia refiere al carácter y el ser parte en la sociedad, contar con propósitos y realizarlos; por último la moralidad por la cual los hombres son aceptados por los demás y por nosotros mismos, el sentido de independencia, confianza en sí mismo, ser sincero, benévolo, agradecido.*

Autoconocimiento

En esta categoría se ubican todas las respuestas donde los egresados logran la identificación de competencias, habilidades y demás fortalezas con las que cuentan y a través del proceso formativo pudieron llevar a la práctica constituyéndose así en un aprendizaje.

Se puede establecer una relación entre la etapa del desarrollo actual de los aprendices, conocida como adultez emergente en la cual se afianzan los compromisos y papeles de la adultez. Cuando ella está acompañada por la formación profesional, facilitan el pensamiento reflexivo que es importante en la medida que permite la

autoevaluación permitiendo el análisis de los aprendizajes adquiridos y cómo los ponemos en práctica y solucionamos las dificultades o retos que se presenten. Lo anterior se puede comprender con lo afirmado en el libro desarrollo Humano de Dianne Papalia edición 12, donde se lee,

la capacidad para el pensamiento reflexivo parece surgir entre los 20 y 25 años. Solo entonces las regiones completamente mielinizadas de la corteza cerebral pueden manejar el pensamiento de nivel superior, al mismo tiempo que el cerebro forma nuevas neuronas, sinapsis y conexiones dendríticas. Un medio ambiente rico y estimulante puede estimular el desarrollo de conexiones corticales más gruesas y densas. Si bien casi todos los adultos desarrollan la capacidad para convertirse en pensadores reflexivos, pocos alcanzan la capacidad óptima en esta habilidad menos aún pueden aplicarla de manera sistemática a diversos tipos de problemas. Para muchos de ellos, la educación universitaria estimula el progreso hacia el pensamiento reflexivo (Fischer y Pruyne, 2003).

En el grupo focal realizado se obtuvieron varias respuestas que nos ayudan a evidenciar el proceso de autoevaluación realizado por los participantes donde ellos mismos muestran sus cualidades y cómo esto ha aportado en su crecimiento personal en esta nueva etapa de la vida. A modo de ejemplo, Tania expresa “a mí me hizo ver que tengo muchas fortalezas y que, si quiero hacer algo, debo luchar hasta lograrlo”. En el caso de Tania, ella narra que siempre tuvo el sueño de estudiar para ser profesora en un jardín infantil, sin embargo siempre lo vio muy lejano y no sabía si ella podía lograrlo, actualmente expresa que gracias a la experiencia de formación en el SENA ha vencido muchos temores y reconoce que no podría cursar una carrera profesional por el factor económico y como persona con discapacidad intelectual necesita obtener una formación básica antes de emprender este camino, sin embargo dice que se siente más segura y sabe que podría desempeñarse como auxiliar en primera infancia, ya que cuenta con muchas herramientas para lograrlo, que

la dificultad ahora es la pandemia del COVID 19, pero iniciará la formación en el 2021.

Por su parte, Federico relata las dificultades que se presentaron en el grupo en la fase de planeación, en algunos momentos estuvo muy preocupado y además sucedió que un compañero era muy pesimista y todo el tiempo insistía que no lograrían obtener el producto final y no podrían presentarse en la feria. Federico aporta la siguiente frase: “recordar la feria es un sentimiento... Es que yo estaba muy preocupado y aprendí que debemos afrontar retos y confiar en nosotros; además es un Aprendizaje para la vida, es como enfrentarse a nuevas personas y experiencias, aprendí que las cosas, aunque no salgan bien, se pueden corregir e intentarlo de nuevo”

Sara, nos cuenta al respecto: “nos trajo muchos cambios pues aprendimos que tenemos muchas fortalezas y habilidades que podemos explorar”. Ella relata que no fue fácil la planeación, pero cuando siguieron los pasos que se les dieron inicialmente, lograron un excelente resultado, reconociendo la importancia del trabajo en equipo y respetar las ideas de todos los del grupo.

Relaciones Interpersonales

En la siguiente categoría, se registran los relatos de los aprendices donde destacan el apoyo familiar, el trabajo en equipo, las relaciones con diferentes actores incluyendo los asistentes a la feria y cómo estas relaciones han contribuido de manera positiva en su vida, fortaleciendo su participación, generando un sentimiento de aceptación y sobre todo el ser escuchados, para el análisis de esta categoría se retoma el libro de desarrollo humano donde se describen las diferentes etapas de la vida y la influencia del contexto en el que se vive.

Dentro de los relatos destacados, se proponen 3 subcategorías:

1. Familia
2. Pares, amigos, parejas
3. Comunidad en general.

1. Familia

En esta categoría, los aprendices reconocen el apoyo familiar para la realización del proyecto y el éxito de este, además de reconocer durante el proceso la importancia del papel de la familia y cómo comienzan a comprender las posturas que anteriormente les molestaban.

Lo anterior lo podemos comprender según el libro de desarrollo humano, que explica cómo en la etapa de adultez temprana, hay una gran influencia de la educación formal la cual permite contar con un pensamiento mucho más analítico, habilitando la comprensión de situaciones donde la persona ya no busca culpar a algún actor. Por el contrario, se presenta un análisis para lograr la solución o por lo menos transformar positivamente esta realidad. Por lo que se expone que en las relaciones con los padres surge nuevamente la necesidad de aceptación, la empatía, el apoyo y hasta el apego siendo un elemento de bienestar, que estuvo presente en la niñez, el apoyo de los padres moral y económico son pilares fundamentales para que estos tengan éxito en su nuevo papel como adultos (Aquilino, 2006). (desarrollo humano 455, Papalia).

Entre los relatos más relevantes se encuentran el aporte de Suzana que da cuenta de la búsqueda de aceptación y que admite que durante la experiencia surgió un proceso de empatía donde ella reconoce la postura de su madre, quien manifiesta:

claro que hubo cambios en la vida familiar y eso nos dio seguridad. La alegría por la formación y por el respeto a mi Mamá que se sintió feliz al saber que iba a tener una formación respaldada por una gran institución. Mi rutina del día ocupada al ciento por ciento nos dio a mi mamá y a mí un mejor manejo de la vida diaria. Yo, personalmente, me volví más paciente, más tranquila para manejar mis emociones, más sabia para entender a mi Mamá en sus decisiones respecto a mi seguridad y a mi bienestar; aprendí a respetar a mis compañeros a quererlos como son.

Para Tania, lo más importante es reconocer el papel fundamental que tuvo su familia, específicamente los padres, “en la medida que mi familia me apoyó para sacar adelante el proyecto, como las familias de mis compañeros, le hace a uno darse cuenta de la importancia que tiene la familia y que muchas veces no la valoramos”.

2. Parejas, amigos, pares

En esta subcategoría los egresados hacen referencia a las relaciones con sus compañeros de grupo, algunos los consideran así y otros identifican lazos de amistad, durante la experiencia también se dio la situación que algunos de ellos establecieron relaciones de parejas y que a la fecha algunas se han mantenido.

Erikson consideraba que el desarrollo de relaciones íntimas es una tarea crucial de la adultez temprana. Siendo un factor que aporta beneficios recíprocos como seguridad, sentido de aceptación, respeto mutuo y colaboración.

La amistad puede que en esta etapa de la vida sea un poco menos estable debido a los cambios de interés, por nuevas actividades como formación académica, trabajo, o cambios como embarazos o conformación de una nueva familia. Sin embargo, no se puede generalizar, hay amistades muy cercanas e íntimas, “los adultos tempranos solteros dependen más de los amigos para satisfacer sus necesidades sociales que los adultos tempranos casados o los que son padres” (Carbery y Buhrmester, 1998).

En años recientes, entre los adultos tempranos ha aumentado notablemente el uso de redes sociales como Facebook (2011). Algunas personas han argumentado que tales sitios pueden ser perjudiciales, pero hay indicios de que los sitios de redes sociales también tienen ventajas. Por ejemplo, Facebook se emplea a menudo para mantener y fortalecer conexiones con amigos y familiares a través de distancias geográficas (Subrahmanyam, Reich, Waecheter y Espinoza, 2008).

La relación con pares es muy similar a la red de amigos ya que hablamos de ella con los compañeros de formación que cuentan con el mismo rango de edad, comparten intereses y generalmente cuentan con metas académicas similares. Estas relaciones fortalecieron en buena medida el trabajo en equipo lo cual lo podemos evidenciar en las siguientes expresiones.

- Tania, aprender a tratar con diferentes personas: “muy motivaba siempre cumpliendo con las tareas en el grupo paso a paso existieron desacuerdos con los compañeros, pero todo mejoró cuando vimos el producto final, fue muy bonito el hablar con más personas y sentirse apreciada”.
- Sara: “yo era muy tímida y se me quitó. Aprendí a relacionarme con la gente, tener buena actitud con las personas, llevarme bien con las personas a mi alrededor, compartí mucho ese día participé hablando a los asistentes eso me llamo la atención, Me sentí muy feliz y contenta por ver exponer a mi grupo fue algo muy bonito”.
- Gina: “a manejar las diferentes personalidades de los compañeros del grupo y cómo lograr alcanzar una meta juntos. Aprendí a desenvolverme un poco más hablando con la gente ese día lo que sentíamos en el evento de la feria era darles todo lo mejor de nosotros a los de la universidad pedagógica, darles todo el conocimiento y el paso a paso de nuestro proyecto”.
- María: “lo que más recuerdo es la excelente ejecución que llevamos a cabo en la universidad pedagógica gracias a la comunicación de nuestro grupo y también cumplimos nuestro objetivo que era lograr que nuestro producto tuviera un buen impacto tanto por su imagen como por su sabor. En la presentación también nos encargamos de que estuviéramos juntos en cada fase desde el inicio. Por eso, teníamos la absoluta certeza de que conocíamos tanto nuestro producto

como su elaboración. Una anécdota: cuando estábamos en la feria como teníamos el conocimiento de cada paso a la hora de realizar el producto y también el protocolo a veces mis compañeros y yo decíamos partes del protocolo que no nos correspondían, pero también era importante porque los demás podíamos aportar y era más fácil ya que perdíamos los nervios”.

- Federico: “a manejar las diferentes personalidades de los compañeros del grupo y cómo lograr alcanzar una meta juntos. El aprendizaje de ese día fue el hablar con la gente y no dejar que te corcharan con las preguntas de los asistentes y manejar los diferentes genios de las personas. En la planeación tuvimos dificultades con algunos compañeros que no seguían los pasos dados por la instructora”.
- Natalia: “el día de la feria me sentía contenta con el producto que hicimos y cómo logramos trabajar en grupo, aunque cada uno pensaba muy distinto pudimos exponer muy bien y aprendimos, aún me acuerdo de todo lo que expusimos ese día”.

Proyecto de vida

En esta categoría se analizarán las expresiones de los egresados con respecto a las narrativas que involucran herramientas adquiridas que aportan en aquello que quieren para su vida, el fortalecimiento en la toma de decisiones y el establecer nuevas metas a corto, mediano y largo plazo.

El concepto *proyecto de vida*, según D’Angelo Hernández, se refiere a los planes concretos que establece cada persona de manera individual, influenciado por su realidad psicológica, los factores motivacionales y que enmarcan sus planes a futuro.

En los siguientes relatos los egresados exponen sus metas actuales:

- Natalia: “buenos recuerdos, uno aprende a mirar cómo termina un ciclo. En este caso, también me dejó soñar y a mí ese día me llamó la atención el cocinar y ahora sé que sí puedo continuar estudiando y esforzarse en la vida y me gustaría aprender a hacer postres y colocar mi empresa con todo lo que aprendí en el SENA”.
- María: “esta experiencia aporta a mi vida la importancia de la planeación de cada proyecto que quiero emprender y la importancia de hacer las cosas bien ya que de quien hablan es de quien las hace”.
- Susana: “esta experiencia del SENA aportó a mi vida ser más organizada en el trabajo y a no dispersarme, sino a estar concentrada en lo que es y así fue en el trabajo. Actualmente, estamos vendiendo tortas de Zanahoria con Richie y nos ha servido para ser organizados y llevar las cuentas en orden De lo que entra y sale, gracias”.
- Tania: “si quiero hacer algo, debo luchar hasta lograrlo. Por eso, este año he estudiado y quiero continuar ya que me gustaría ser un auxiliar en atención de primera infancia. Aprendí a confiar en mí que cuando uno trabaja duro puede lograr lo que desea y ahora sé que sí puedo trabajar o seguir con mis estudios”.
- Gina: “recomiendo esta experiencia a otras personas porque es un proyecto que nos lleva mucho hacia un futuro, nos hace pensar mucho en lo que queremos hacer porque hablar de muchas experiencias nos permite conocer más cosas. La experiencia fue muy inolvidable porque fue un proyecto que nos hizo subir más, nos hizo pensar más hacia futuro, saber cómo uno se proyecta”.

- Federico: “recomiendo la experiencia. Aprendimos a hacer un presupuesto, la cadena de abastecimiento, materia prima, empaque y me sirve para emprender un negocio”.

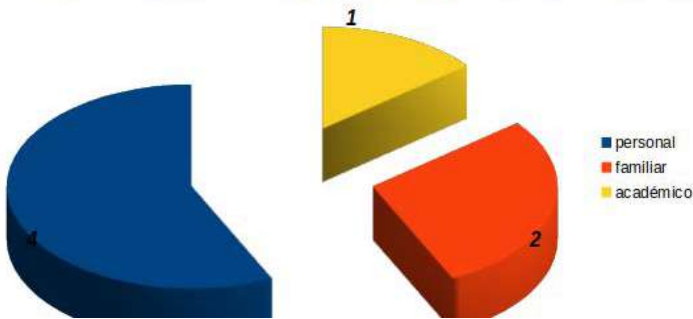
Resultados de la sistematización

A continuación, se puede observar las gráficas de los resultados a las preguntas trabajadas en el grupo focal para lograr comprender mejor si la experiencia tuvo impacto en los aprendices.

A la respuesta si la formación en el Sena, especialmente la experiencia pedagógica de la feria, trajo cambios en su vida y cuáles fueron estos cambios:

Figura 1.

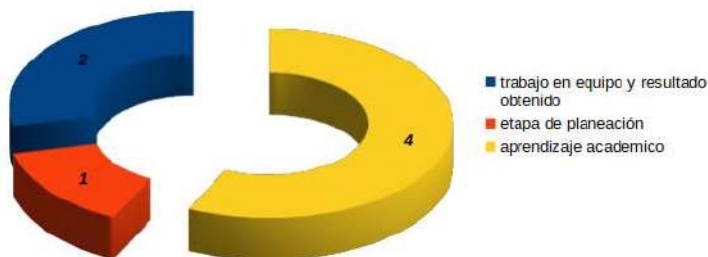
La formación SENA, en la experiencia pedagógica trajo cambios en su vida, cuáles?



Los egresados reconocieron efectivamente que la formación trajo cambios en diferentes ámbitos de su vida, para el análisis se tomaron 3 ámbitos: personal, familiar y académico.

Figura 2.

Que es lo que mas recuerda de la feria



A la pregunta: ¿qué es lo que más recuerda de la feria?

Entre las respuestas se encontró que recuerdan positivamente el aprendizaje del trabajo en grupo y su logro, la etapa de planeación y aspectos del aprendizaje académico.

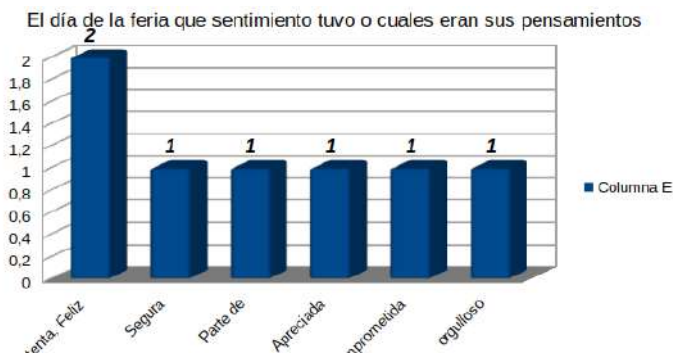
Figura 3.

Cuando estábamos en la fase de planeación como se sentía o cuales eran sus pensamientos frente a la feria



Otra de las preguntas fue: cuando estábamos en la fase de planeación ¿cómo se sentía o cuáles eran sus pensamientos sobre la feria? Se contó con respuestas de motivación, alegría, de bienestar y la narración de algunas dificultades que se presentaron al interior de los equipos de trabajo.

Figura 4.



Además, se indagó en el día de la feria ¿qué sentimientos tuvieron o cuál fue su principal pensamiento? Las respuestas fueron variadas, pero todas positivas expresando que se encontraban contentos, seguros, reconocidos, apreciados, comprometidos a presentar un excelente trabajo y orgullosos del trabajo final.

Figura 5.



A la pregunta: ¿en este momento qué piensa al recordar la feria? Se evidencia que al igual que la anterior pregunta, las respuestas llevan

una carga positiva y expresan que es una buena experiencia, que sienten agradecimiento al SENA y a la Universidad pedagógica por aceptar la propuesta y el apoyo que se obtuvo. Destacan que hubo un trabajo duro y que valió la pena viendo los resultados obtenidos. Se presentaron aportes que indicaron el empoderamiento de los aprendices, que señalaron que es bueno asumir retos, se sintieron satisfechos de lograr el objetivo y expresaron orgullo del resultado final.

Figura 6.

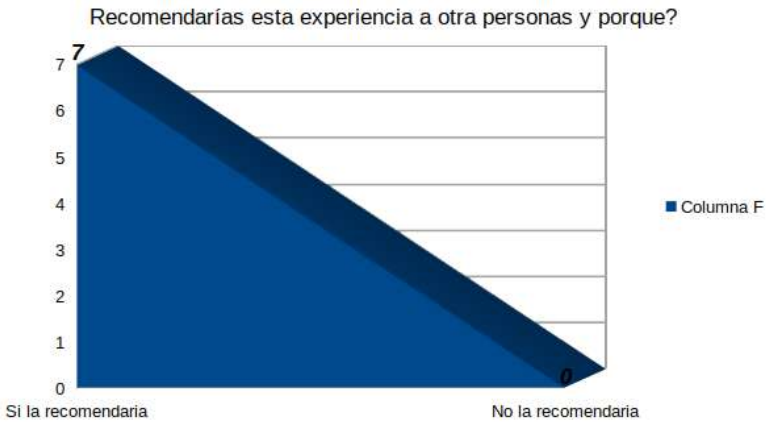


Es importante reconocer los puntos de oportunidad presentes en la experiencia por lo que se les preguntó a los egresados qué elementos mejorarían de la experiencia. Se obtuvieron respuestas variadas que se pueden agrupar en 2 aspectos precisos.

1. logística: contar con un espacio más grande para mayor asistencia, implementar una estrategia para el ingreso de los asistentes garantizando la visita a cada uno del stand, realizar con más frecuencia este tipo de actividades.
2. académico: sobre este aspecto, expresaron que se podría mejorar la responsabilidad en el trabajo de planeamiento, la

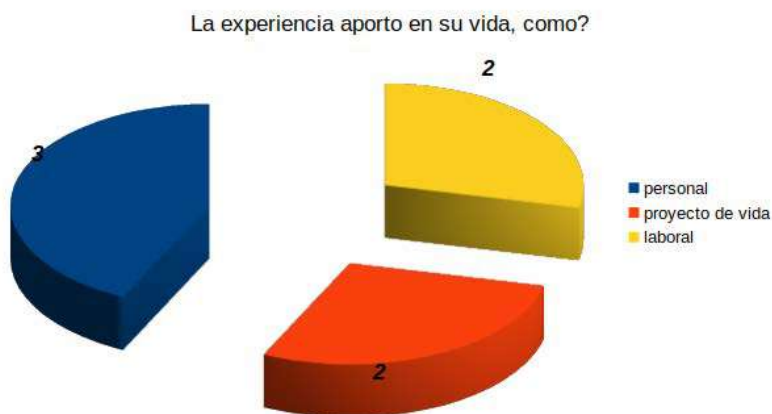
comunicación en el equipo de trabajo y la redacción en cada uno de los entregables.

Figura 7.



Con el ánimo de confirmar la aceptación de la estrategia pedagógica se les preguntó si como egresados recomendarían esta experiencia a otra persona y por qué. La respuesta fue unánime: cada uno de los egresados expuso aspectos tales como que es una experiencia muy bonita, que fue importante en su vida, la autonomía que sintieron en las diferentes fases y cómo llevaron a la práctica el aprendizaje de las temáticas vistas en las competencias, que la experiencia permitió explorar sus habilidades, aportar a la planeación del proyecto de vida. Para su análisis se tomaron 2 aspectos: 1. aportes al proyecto de vida y logros académicos.

Figura 8.



La última pregunta que se les realizó a los egresados busca identificar si esos cambios en sus vidas que manifiestan aportan en el plano académica o laboral. Para el análisis de las respuestas, estas se agruparon en tres puntos claves: campo personal (que da cuenta de las habilidades reconocidas, los aprendizajes adquiridos), el proyecto de vida (que incluye metas académicas y familiares) y, por último, habilidades en la vida laboral.

Aprendizajes del equipo ejecutor

El equipo ejecutor estuvo constituido por el profesional Harold Fabián Bernal, especialista en educación especial, que para la época hacía parte del equipo de preparadores de formación de la Fundación Best Buddies Colombia, acompañando cada una de las actividades formativas de los aprendices en formación y Hasbleiddy Niño Franco, trabajadora social de profesión y actualmente instructora del programa de inclusión dirigido a jóvenes y adultos con discapacidad intelectual, de la coordinación de logística del centro de gestión de mercado, logística y tecnología de la información. Ellos se encargaron de adaptar las actividades de las guías pedagógicas con el objetivo de lograr que la estrategia contara con las diferentes fases de planeación, ejecución, evaluación y socialización.

En este aparte se cuenta con el aprendizaje del profesional de apoyo de la fundación, Harold Fabian Bernal: “la experiencia de formación que se compartió con los jóvenes con discapacidad intelectual y las docentes del SENA, fue gratamente exitosa y de gran aprendizaje para mi práctica docente porque permite trabajar de manera interdisciplinaria e integral con los profesionales que formaron parte de este proceso, es un espacio de interculturalidad pues la diversidad de estilos y ritmos de aprendizaje enriquecen las prácticas de inclusión desarrolladas en estos espacios de educación superior inclusiva. Fue una experiencia integral, pues a su vez aporta a nivel personal diferentes habilidades socio emocionales que surgen desde el ejercicio de enseñanza y aprendizaje, las cuales aportan a mi vida personal y profesional”.

La planeación de la estrategia fue un reto ya que no contábamos con mucho tiempo antes de iniciar la formación. Fue necesario investigar y crear nuevas actividades que permitieran que los aprendices pudieran ir preparándose, no solo en los conocimientos, sino además fortaleciendo habilidades como la comunicación. Se puede decir que gracias a la experiencia el equipo ejecutor logró varios

aprendizajes significativos respecto a la población, se fortalecieron las relaciones al interior del grupo, acompañamos cada momento tanto de logros como de manejo de estrés o situaciones al interior de cada equipo de trabajo.

Fue muy importante ver cómo cada uno de ellos creció con la experiencia, la importancia de sentirse parte de un grupo les permitió potencializar muchas habilidades, les trajo seguridad y les permitió generar proyectos de vida.

Conclusión de conclusiones

El esfuerzo trae recompensas

Durante este proceso de Sistematización, los aprendices identificaron que la experiencia aportó en su vida de una forma muy positiva ya que les permitió soñar y establecer metas a corto, mediano y largo plazo. En la mayoría de las respuestas exponen el deseo de continuar estudiando así como emprender una iniciativa productiva, reconociendo sus habilidades y con la plena consciencia de que aunque hay cosas difíciles jamás serán imposibles y por esto vale la pena un gran esfuerzo para lograr lo propuesto.

La institucionalización es la apropiación de las experiencias

Es importante reconocer que, aunque fue una experiencia significativa para uno de los 5 grupos de auxiliares de personas con discapacidad, faltó involucrar a los demás grupos, para que conocieran el proceso desde sus inicios y no solo en la socialización, ya que en la medida que se gestó el reconocimiento de diferentes actores al interior de la institución más fuerza puede tomar la iniciativa y sumar más actores que enriquezcan el proceso.

Los ajustes razonables son la herramienta para lograr el éxito

La estrategia nació gracias a la experiencia de 12 años trabajando con grupos de inclusión con personas con discapacidad intelectual, por lo que la planeación y acompañamiento a los aprendices se dio de manera permanente, utilizando ajustes razonables en las actividades que se dificultaran a los participantes siendo un modelo flexible y que poco a poco fue evolucionando ya que se inició con tareas muy concretas y se aumentó gradualmente su dificultad.

Cuando me reconozco, también reconozco a los demás

El más grande de los aciertos es el apoyo a todos y cada uno de mis aprendices, el esfuerzo para que se reconozcan como seres completos y puedan creer en ellos mismos y en todas sus habilidades y capacidades.

Sumado a las adecuadas y cercanas relaciones que se construyeron entre los actores directos de esta experiencia, ya que no solo compartimos actividades académicas sino que también en el transcurso del año se realizaron actividades sociales generando vínculos de amistad.

Cuando el resultado es positivamente inesperado permite ampliar la experiencia. Dentro de la planeación se establecieron metas que poco a poco se fueron materializando, pero que nunca imaginamos que tendrían tal alcance e impacto en la vida de cada uno de los aprendices que participaron, por lo que al final de la formación, en la fase de evaluación, identificamos como experiencia significativa y programamos una jornada de socialización con la comunidad educativa del centro.

Prospectiva

Inicialmente, cuando se propuso esta experiencia formativa se planeó como un ejercicio piloto que a futuro tuviera más fuerza y más actores que fortalezcan el proceso de aprendizaje. El resultado fue

tan exitoso, que de inmediato la Universidad Pedagógica nos invitó a seguir siendo parte por medio de la ejecución de la feria. Sin embargo, durante el presente año se contó con grandes dificultades como el estado de emergencia actual por la pandemia de Covid-19, debido a la prohibición de actividades con más de 50 personas y la medida restrictiva con la que cuenta el sector educación no fue posible su realización, pero sabemos que es uno de los retos para el año siguiente; esperamos que, en el 2021, logremos retomar la iniciativa.

Frente a la sostenibilidad inicialmente los aprendices realizaron una inversión con sus propios recursos, pero gracias a la misma dinámica de la propuesta estos fueron recuperados y obtuvieron ganancias no solo a nivel formativo y personal, también a nivel económico.

El impacto que género en los aprendices fue realmente positivo como se evidencia en cada una de las entrevistas, el ejercicio permitió empoderarse y reconocerse como sujetos activos en la sociedad, además se contribuye a que el SENA también cuente con un reconocimiento a esa labor que ha venido cumpliendo y es la responsabilidad que tenemos con los grupos de población especial, para que ellos puedan desarrollarse plenamente.

Bibliografía y filmografía

Burgos Campo Elías KANT -EDUCACIÓN Y PEDAGOGÍA

D'Angelo, O. (1986). La Formación de los Proyectos de vida del Individuo. *Revista Cubana de Psicología*. 3(2). <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rcp/v3n2/05.pdf>

Delgado-Algarra, E. (2015). Investigación acción participativa como impulsora de la ciudadanía democrática y el cambio social. *International Journal of Education, Research and Innovation*, 3: 1-11

Mariño, G. (2015). Sistematización de experiencias. Una propuesta desde la educación popular. Recuperado de <http://www.germanmarino.com/phocadownloadpap/Sistematizacin%20sinopsis.pdf>

Papalia, D., Feldman, R. y Martorell, G. (2012). *Desarrollo humano*. México: Mc Graw Hill education, Duodécima edición.

Pereda, C., Prada, M. & Actis, W. (2003). *Investigación Acción Participativa. Propuesta para un ejercicio activo de la ciudadanía*. Colectivo Ioé. Recuperado 13 de abril de 2018.

Rivas Ariana (2015) La educación como elemento fundamental para el desarrollo humano. En sitio Gestionópolis. <https://www.gestiopolis.com/la-educacion-como-elemento-fundamental-para-el-desarrollo-humano/>

<https://investigaliacr.com/investigacion/seleccion-de-la-muestra-en-la-investigacion-cuantitativa/>

Piojo, el guardián de los sueños. Miedos y saberes de los estudiantes del Páramo de Carcasi

Luz Mery Castro Panqueva y Rodrigo Rojas Arenales***

Introducción

Cuatro días de campamento... ¡quién lo creyera! A muchos kilómetros de nuestros hogares, cada vez más cerca del cielo a 4350 mts de altura, con vientos agrestes, fuertes y un frío de 3 grados que te cala hasta los huesos, Así podemos describir el clima en el que se desarrolló nuestra experiencia pedagógica Campamento “el Páramo de Carcasi”, ubicado en el municipio de Carcasi Santander a 4 horas de la ciudad de Málaga. Para llegar allí se transita por vías rurales de belleza sin igual.

* Actualmente se desempeña como asesor científico del Ministerio de la Ciencia y tecnología; líder de investigación y director técnico de la Empresa Coffeetransf S.A.S. Perteneció al Centro Agroturístico San Gil por 8 años y lideró proyectos de investigación en el Programa de Articulación con la Media en el Centro Agroempresarial y Turístico de los Andes Málaga. Correo electrónico: lmcastro423@misena.edu.co

** Empresario independiente; asesor y líder técnico de la Asociación para la Ciencia y Desarrollo del Campo ASOCITA; trabajó en el Centro Agroempresarial y Turístico de los Andes Málaga por 10 años, y como ingeniero agrónomo y de apoyo en investigaciones aplicadas en el Programa de Articulación con la Media. Correo electrónico: rrojas006@misena.edu.co

Ansiosos, pero con la aventura en nuestras venas, decidimos arrancar hacia nuestro Campamento Formativo, en la Institución educativa Aguatendida. En este hermoso lugar asisten a clase 250 alumnos desde el preescolar hasta el grado 11. Son alumnos que tienen sus hogares en el páramo, donde los conocimientos se quedan en los relatos de sus abuelos, padres, religiones y/o líderes que en muchos casos acomodan todo a sus intereses.

De hecho, fueron los relatos y anécdotas de los niños y jóvenes de este lugar los que no paraban de mencionar con curiosidad y de forma épica de PIOJO, el perrito con cachos, denominado así por ellos. Este animal comparte con los niños dulces, chitos, y clases; llegando a la institución sin falta cada semana.

Cada vez que llega es un momento maravilloso donde todos se emocionan y opinan de su especie, como grandes profesionales que interactúan con la fauna. Lo interesante fue que este hecho motivó la ejecución de una estrategia didáctica.



1. Implementación de la estrategia didáctica campamento

Cuando nos asignaron la formación técnica agropecuaria en esta institución educativa Aguatendida, se observó que está ubicada en la zona de páramo, la cual tiene un trato preferencial en el contexto productivo

y amparo jurídico por protección, contemplada en la ley 1930 de 27 de Julio del 2018 del gobierno nacional o ley de páramos. Esta ley reglamenta que cualquier modelo productivo a realizar en estas áreas deberá estar sujeto a ella y, por ende, las condiciones económicas de las familias del sector se ven afectadas drásticamente, razón por la cual ninguna de nuestras iniciativas llegaba a ser aceptada por los padres de familia y con mucha timidez eran defendidas por nuestros aprendices. En realidad, no conocíamos el contexto real, y debíamos conocerlo para entregar una formación pertinente y de calidad. Por lo anterior, y como formadores, decidimos implementar un CAMPAMENTO como herramienta didáctica aliada a la formación. Esto implica un cambio de proceder, una interrupción en nuestra vida cotidiana para trasladarnos a un sitio apartado y en general, diferente al nuestro.

Alejarnos de los sitios habituales donde vivimos, de nuestras rutinas, de las instituciones que transitamos, nuestras familias, el cambiar de contexto nos obliga a inventar respuestas nuevas frente a los desafíos que se nos presentan cotidianamente. Es una posibilidad también para replantear nuestras relaciones y aprendizajes (Rica & Calderón, 2010). A su vez, Howard Gardner (1983) habla sobre la Inteligencia Naturalista en el reconocimiento de la flora y fauna y el cuidado del entorno natural. Este investigador manifiesta que la mejor manera de adquirir estas competencias es en contacto directo con la naturaleza, pues un estudiante puede aprenderlas observando una planta o animal por un libro, pero observarlos directamente fomentará a que este tenga un aprendizaje más significativo al relacionarlo con la vida real. (Rica & Calderón, 2010)



Además, el impacto emocional y educativo en la implementación técnica pedagógica del campamento deja recuerdos que son una extensión del acto formativo, que permanecen en el tiempo más allá del cierre de la actividad. Como lo expresa la aprendiz Magda Gutiérrez “y se llevó, acabó nuestro querido Campamento “Carcasi es Páramo”, una experiencia que nos deja muchos aprendizajes para nuestra vida, ojalá se repita pronto. Solo queremos que presentes y futuras generaciones cuiden y defiendan la naturaleza, que no haya más contaminación y que no destruyan el páramo, es nuestra fuente de vida”.

¿Quiénes conformaron el equipo para la ejecución de esta estrategia didáctica?

1. Equipo ejecutor del campamento

Este equipo fue fundamental en la puesta en marcha de la estrategia didáctica ya que su responsabilidad es muy alta en cuanto a ideas y posiciones que se deben tomar. Los instructores SENA del área agropecuaria Luz Mary Castro Panqueva y Rodrigo Rojas Arenales asumimos esa responsabilidad y nos comprometimos tanto con la preparación de la actividad y la realización de estudios previos, como con la implementación de la estrategia didáctica.

Según Emeres (1980), la dirección del campamento cumple tres funciones muy importantes: educar, organizar y administrar; y dentro de las habilidades que se debían tener aparte de la experticia eran:

- Habilidad para dirigir y supervisar al personal, las personas voluntarias, los programas y el financiamiento, etc.
- Habilidad para manejar las situaciones conflictivas manejar la tensión y las dificultades espontáneas que se desarrollen durante el campamento.

- Habilidad para desarrollar en los campistas diferentes destrezas cognitivas, espirituales, motrices y físicas.
- Velar por el cumplimiento de todo lo planeado y planificado.

2. Participantes

Los participantes en esta estrategia Campamento fueron 35 estudiantes de los grados 10 y 11 de la institución educativa Aguatendida, quienes recibían formación técnica agropecuaria en articulación con el Sena, con edades entre los 14 y 18 años, con distinta personalidad, conocimientos, sueños, cultos religiosos, nivel económico y formación de hogar.



Primer día de campamento, presentación de los participantes.

3. Instituciones o entidades aliadas

Las alianzas entre entidades que respaldan esta iniciativa fueron vitales para la ejecución del campamento. Estas entidades fueron: desde la parte de formación Técnica y Asesoría Pedagógica, el SENA – CATA Málaga; entidades no gubernamentales con fines ecológicos y ambientales, fundación RIPA Y JAIME DUQUE, que operan en la zona y manejan los diferentes temas de capacitación y orientación de la productividad en el páramo.

4. Personas facilitadoras y expertos capacitadores

El personal de apoyo para la implementación de esta estrategia pedagógica, debía contar con la experiencia en el contexto donde se trabajaría y el entorno natural.



Según Scharff (2006), “si el equipo de apoyo está capacitado y cada miembro de este grupo conoce la responsabilidad que tiene, se garantiza el éxito en todas las actividades programadas (lúdicas,

espirituales y sociales) para el campamento lo que hace que cada participante pueda mejorar su calidad de vida y, por ende, la de la sociedad”.

Por esta razón nos apoyamos en los mejores de la zona y a nivel nacional en manejo de los ecosistemas de páramos, impartiendo capacitación sobre fauna, flora y asentamiento cultural en la formación técnica. La formación lúdica se apoyó en artistas en pintura, escritura, manualidades y danzas.

5. Personal de apoyo y logística

5.1 Transporte y conductor competente

El transporte es la base del campamento, nos lleva a nuestro punto de encuentro, donde se agrupan los actores con sus maletas y equipos de viaje. Desde el transporte los alumnos viven las primeras experiencias, el desapego de sus padres, la felicidad e incertidumbre por la experiencia. Fue indispensable contar con un medio de transporte y un conductor capacitado y responsable en mantenimiento del vehículo y conocimiento de los recorridos a ejecutar para cumplir con la agenda programada y el bienestar de los participantes. Junto con este transporte, se contó con otro vehículo que hacía de acompañante. Este servicio debía estar disponible en el campamento base y en los recorridos, para casos de emergencia o para diligencias necesarias a un lugar determinado. “Los organizadores tomarán las medidas pertinentes para asegurarse un uso adecuado del transporte, establecido en las rutas, prioridades y emergencias” (Ballesterro, 2010).

6. Alimentación

El personal de cocina es vital para el buen desempeño de los participantes en la ejecución de las actividades programadas del

campamento, “ya que la escasa o mala alimentación mermará la fuerza del grupo participante y creará un recuerdo negativo del campamento” (Ballester, 1992). La alimentación en el campamento debía responder a las siguientes características:

- Utilización de productos sanos y frescos.
- Confección de un menú equilibrado.
- Servicio de tres a cuatro comidas al día.
- Agua potable.
- Menú variado durante el campamento.



Desayunos en las madrugadas antes de salir a los recorridos

2. Contextualización de la experiencia

La experiencia de campamento como herramienta de formación y recolección de material de apoyo a la formación se enmarca en el año escolar 2019. Durante ese tiempo se estructuraron momentos importantes en el proceso de ejecución que serán descritos a continuación.



Primer Momento-Antecedentes:

Cuando se inicia el proceso de acompañamiento por parte del SENA en la formación técnica de la institución educativa Aguatendida, observamos que se encuentra ubicada a 3320 mts sobre el nivel del mar, rodeada de un gran páramo. Sus estudiantes habitan allí y su sustento familiar depende de él.

Aquí pudimos evidenciar que la formación debía ser muy pertinente al entorno y que se debía proyectar con modelos tecnológicos amigables, sostenibles y que se adaptaran a la producción familiar. De ahí la importancia de conocer muy bien el entorno donde se establecerán las unidades productivas y su relación con el ecosistema. Para el desarrollo de esta formación se necesitaba material de apoyo del cual se carecía en la institución y era muy pertinente elaborarlo con la participación de los estudiantes. Este periodo corresponde a los dos primeros meses del año escolar (febrero-marzo) 2019.

Segundo Momento-Origen:

Se evidenció que se debía elaborar material de apoyo para la formación pertinente al entorno o lugar. Cuando interactuaba con aprendices el concepto del entorno no era claro era muy confuso. Si era confuso para nosotros, para ellos aún más. De ahí la importancia de proponer una estrategia de aprendizaje mutuo en la cual se hiciera una intervención directa. Con apoyo del área de asesoría pedagógica del centro CATA avalaron la estrategia CAMPAMENTO, como la más pertinente para dar respuesta al objetivo de formación integral y elaboración de material pedagógico. Este periodo corresponde a los dos primeros meses del año escolar (febrero - marzo) 2019.

Tercer Momento-Inicio:

Las actividades que iniciaron la implementación de la estrategia Pedagógica Campamento tuvieron que ver con la elaboración del proyecto, el cual se ajustó a las competencias y resultados de aprendizajes del programa de formación. Los objetivos se plantearon basados en la necesidad de una formación pertinente con el entorno y como resultado se produjo un material de apoyo autóctono, elaborado por los aprendices y con apoyo de expertos que facilitan el proceso de redacción, fotografía y conceptos técnicos. Esta iniciativa se defendió ante la líder del programa, subdirector de centro y asesoras pedagógicas y fue aprobada para la siguiente fase. Este periodo corresponde a los siguientes meses del año escolar (abril, mayo) 2019.

Cuarto Momento- Planeación:

La Planeación para la implementación de la estrategia didáctica CAMPAMENTO fue muy extensa ya que los varios participantes debían realizar un procedimiento administrativo diferente. Además de la responsabilidad de los actores involucrados en esta experiencia, se debía contar con los permisos institucionales tanto de entidades

como de padres de familia de aprendices; organización de la agenda, confirmar conferencistas y expertos, presupuesto, logística en transporte y alimentación. Fue un arduo trabajo, compensado por las caras felices de nuestros aprendices por llevar a cabo esta actividad.

A último momento, a tres días para el inicio del campamento, la alcaldía municipal de Carcasi nos retira el apoyo de sostenimiento al campamento. Nos preguntamos con desesperación qué podemos hacer. Con mucho valor y resignación comentamos lo sucedido a los aprendices y nos sorprenden con su apoyo y autofinanciación, la lección de perseverancia era para nosotros los autores. Este periodo corresponde a los siguientes meses del año escolar (mayo-junio) 2019.

Quinto Momento-Ejecución:

“Volvimos a esos años de niños ansiosos porque amaneciera, cansados de la organización pero felices con el resultado, nos alistamos para salir a nuestro CAMPAMENTO de 5 días. ¿Qué nos depararía? ¿Qué aprenderíamos? ¿Cómo llegaríamos? ¿Qué nos podría pasar? En fin, nos hacíamos muchas preguntas. Lo cierto es que íbamos por el camino correcto. Una experiencia que a todos nos cambiaría en la vida”.

Primer día:

Momento 1. Reunión de Equipo Ejecutor Málaga – Santander

Reunión de participantes en el punto de encuentro Sena - Málaga, donde se verifica la llegada del grupo de apoyo de expertos y materias de formación. Se socializa la agenda y medidas de seguridad. Todos muy ansiosos rezamos y abordamos el vehículo que los llevaría al municipio de Carcasi; donde nos reuniríamos con los autores principales de esta experiencia: nuestros APRENDICES. Allí todos con sus equipajes, despedida de los estudiantes por parte de sus padres; que recomendaron y encargaron sus hijos a los organizadores del

campamento, muchas maletas, colchonetas y cobijas, en fin, según “ellos lo necesario”. Abordaje al bus del recorrido. Dinámica de presentación y acercamiento.

Momento 2. Llegada al sitio de Campamento – Institución Educativa Aguatendida-Páramo de Carcasi

Un bello recorrido y recibimiento de los participantes por parte de profesores y representantes de los grados décimo y undécimo de la institución Aguatendida. Nos presentamos todos con nuestros roles. Y luego empezamos la Organización de los alojamientos y distribución del personal para su estadía. Allí realizamos un recorrido por las instalaciones del plantel educativo y por los proyectos productivos de los estudiantes (producción de hortalizas en bolsas recicladas y proyecto avícola, gallinas ponedoras. “Un gran preámbulo para la gran aventura que nos esperaba, allí estábamos conociendo nuestra casa a la cual llegaríamos cada día a descansar y contarles las aventuras vividas en nuestro paramo”).

Llegó la noche, se establecieron las normas de convivencia, comportamientos en los recorridos, puntualidad en las salidas, horarios de alimentación y recomendaciones de los expertos sobre material a recolectar (evidencias fotográficas y videos).

Segundo día:

Primer Recorrido de Exploración: Páramo Carcasi – Sector La Leona - Los Sinchos

Salida a los sectores La Leona (Alto de Siachoque amsm 4.600 mts, 17 kms del campamento base) y Los Sinchos amsm 3.680 mts, 18 kms del campamento base, un solo recorrido en el día. Se iniciaron actividades a las 4:00 a.m. (Sirena para levantarse, organizar las camas y habitación, bañarse y pasar al comedor para el desayuno). Abordaje de transporte y salida 5:45 a.m., ruta La Leona y Los Sinchos. Los grupos conformados se distribuyeron por diferentes

sectores, tomando fotografías y buscando rastros o avistamiento de venados (temperatura de 1°C, Neblina densa y por momentos, vientos muy fuertes y altura de 4.600 msnm). Estadia en el Alto de Sichocho de 8:00 am a 12:00 m. (4 horas).



Todo el equipo se sentía expectante por lo que encontraríamos en el recorrido, tomando fotos de la fauna y flora del lugar. En algunos momentos se sentía incertidumbre y pánico, salimos de forma prematura del Alto, por algunos problemas de mal de altura sufridos por varios integrantes (unos más graves que otros); fuertes y solidarios ayudamos a que se recuperarán, pero eran ellos los que insistían en caminar y conocer para muchos de ellos un lugar nuevo.

De allí salimos a buscar a PIOJO al sector Los Sinchos a 3.680 msnm, temperatura 8°C, un lugar fantástico, hermoso, lleno de vida. Allí estaba PIOJO: era para muchos la primera vez que tenían contacto con un venado cola blanca, estaba semidomesticado (está en su medio natural, pero no le tiene miedo al ser humano), la alegría y curiosidad por tener contacto con un venado fue indescriptible para todo el equipo.

“Al día siguiente se sentía más el frío era muy temprano, pero al igual nos alistamos y para nuestra primera aventura, salimos del colegio y fuimos a un lugar llamado la Leona todos emocionados tomábamos fotos y nos reíamos uno de otros ya que el frío con brisa era terrible,

pero al igual nos disfrutamos el momento, comenzamos a caminar y recoger la basura y así hicimos en todos los lugares que conocimos y nunca olvidamos tomar fotos” Magda Pinto Alumna Grado 11.



Tercer día: Segundo Recorrido de Exploración : Páramo Carcasi – Sector La Sartaneja



Salida al sector La Sartaneja amsm 3.670 mts, 45 kms del campamento base. Indescriptible lugar, donde se puede apreciar la belleza del

páramo, y los desastres ocasionado por los cultivadores de papa y ajo, allí a lo lejos se aprecia el hermoso valle de Frailejones donde se integran los aprendices y tomas fotos de todas sus especies, junto con el avistamiento de venados, donde se visibilizan familias de madres con sus crías, se hace un recorrido aproximadamente de 35 kilómetros, donde se explora grandes fuentes y variedad de flora nativa.

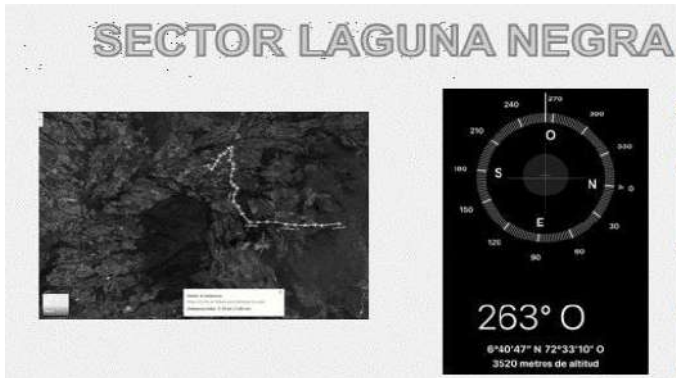
“Sentía que cada momento que pasaba y nuestras risas formaban un vínculo que hizo que todo fuera mejor y más divertido. Al otro día salimos a los Sartaneja, conocimos lugares tan hermosos, vimos flora maravillosa, frailejones con muchísimos años, ¿sabían que crecen un centímetro al año?, es increíble y había de todos los tamaños y mis amigas y yo siempre buscábamos uno que tuviera nuestra edad ja, ja, ja”. Erika Ortiz Alumna Grado Once.



Indescriptible la aparición del cóndor de los Andes, y es el experto en cóndores de la fundación Jaime Duque quien hace en el momento la explicación de su vuelo, la descripción de este animal adulto y da a conocer ciertas características de la especie.

“Esto es fantástico, no sabía que esto existiera en nuestro páramo, nunca me imaginé que lo que volaba en nuestra finca era un Cóndor, el ave insignia de Colombia”. Aprendiz Grado 10

Cuarto día: Tercer Recorrido de Exploración: Páramo Carcasi – Sector Laguna Negra



Salida Sector Laguna Negra y Aguatendida amsm 3.870 mts, 10 kms del campamento base, allí habitan la mayoría de los estudiantes, es un lugar lleno de gran variedad de flora y reservorios de agua, se puede observar grandes explotaciones de papa y ganadería. La presencia de habitantes es notable al poseer vías de acceso. Es un área del páramo celosamente cuidada por los habitantes, tanto así que nos prohibieron la entrada a un sector. Nos observaban con sigilo, pensaban que veníamos de parte del gobierno nacional a quitarles sus tierras, por la desinformación de la ley de páramos que empezaba a regir para el sector.

“Ya teníamos nuestros cachetes rojos, fruto de nuestra aventura ya éramos parameras y con orgullo por nuestra naturaleza; aire puro y agua cristalina. Aunque nos dimos cuenta de que en partes ya hay siembras, varias personas que no les importa dañar nuestro páramo, y ese era uno de nuestros propósitos: hacer algo para que todas esas personas tomen conciencia del daño que están haciendo y lo perjudicial que puede ser, ya que esos lugares son las principales fuentes de agua y cuidar la madre naturaleza es un deber, es nuestro hogar” Ana Rincón, Aprendiz grado 10.

Aun así, caminamos con los aprendices. Observamos una especie muy particular.

El experto en flora y el fotógrafo tomaron fotografías de todas las plantas para saber la categoría taxonómica de cada una. Los aprendices tomaban notas en su cuaderno de apuntes para saber qué se observaba: “Paso todos los días por aquí y no me parecían importantes; pensé que era estorbo en los caminos y cultivos” Aprendiz Grado 10.



Quinto día : Taller de Redacción y Clausura del Evento : Institución Educativa Aguattendida

Último día de campamento y el más importante para el cumplimiento de nuestro objetivo principal: la recolección de material para la elaboración del libro “páramo de Carcasi”. Expectativa por las evidencias tomadas por los aprendices, que se afianzará más con el Taller de Recreación y Escritura organizado para ellos. “La ansiedad del equipo ejecutor era evidente ya que queríamos conocer ese material y qué tanto se habían sensibilizado a los aprendices con esta estrategia Pedagógica Campamento. ¿Habría valido la pena tanto esfuerzo y dedicación para hacer la diferencia?

Momento 1. Taller de Escritura y Organización de la Información

Ofrecer capacitación en escritura y organización de la información era de importancia ya que nos ayudaría a identificar los sentimientos más allá de lo escrito y la evaluación de la estrategia didáctica campamento. El resultado de estos escritos más que un ensayo, fue

la variada información, el perfeccionamiento de los conocimientos, a través de la exploración adaptada a los ritmos e intereses de los aprendices y la narración de sus experiencias y sentimientos vividos con la estrategia del CAMPAMENTO. El producto final de este taller fue la entrega de más de 4500 fotografías de flora, fauna y paisajismo del Páramo de Carcasi, 28 ensayos de la experiencia y millones de sueños cumplidos por partes de los aprendices en tan solo 5 días.

“Durante el desarrollo de este primer campamento pedagógico CARCASI ES PÁRAMO vale la pena resaltar el gran compromiso que muestran las diferentes instituciones que participaron en el desarrollo de este evento y aún más resaltar la entrega abnegada de la instructora LUZ y su grupo de trabajo quienes buscan resaltar la presencia de una especie muy importante como lo es el venado cola blanca, de verdad que es todo un placer poder contemplar la belleza de este hermoso animal y vivir la experiencia de poder conocer tan de cerca un gran representante de la especie como lo es PIOJO quien recorre la zona y es querido por todos sus habitantes.” Carlos Grimaldos- Experto en Cóndores- Fundación Jaime Duque.

“En los recorridos realizados además de poder contemplar la riqueza de sus paisajes, la calidez de sus habitantes y la belleza del venado cola blanca pudimos contar con la presencia de un cóndor adulto en el sector conocido como los Sinchos esto hizo que los asistentes aprendices pudieran corroborar lo explicado en la charla y ser uno de los afortunados al contemplar el vuelo de nuestro majestuoso mensajero del sol” Lic. Feliciano Hernández- profesor del Área Técnica Institución educativa Aguatendida.

“Es muy importante seguir formando en los habitantes, estudiantes y niños de la región el gran compromiso por la preservación y conservación de nuestros recursos naturales ya que todos y cada uno de ellos juegan un papel importante para seguir conservando el equilibrio que al final lo que va a permitir es seguir con el surgimiento de la vida, estos ecosistemas de páramo que sin lugar a duda son los más frágiles e importantes para el mundo son la esencia y el verdadero sentido de la vida ya que allí es donde se produce la base

fundamental de cualquier ser vivo como lo es el agua” Aprendiz
Adriana Gutiérrez-Grado Once .



Momento 2. Clausura del Evento y Despedida



“No nos alcanzamos a imaginar el progreso en el proceso socio-afectivo entre participantes, cómo mejoró la relación instructores – estudiantes que evoca conexión y genera vínculos de confianza que desencadenan el reconocimiento de situaciones familiares y sociales que viven allí estos jóvenes, donde nos buscan para que los orientemos, y el solo hecho de sentirse escuchados para ellos ya es reconfortante. La gran mayoría no quería regresar a casa, estaban muy contentos, allí querían seguir, qué lección tan grande para nuestro aprendizaje como instructores; sencillamente sin palabras” Los autores

“Ya cada día que pasaba se acercaba más el día que menos queríamos, nuestra despedida, fue muy triste para todos nosotros ya que el campamento nos unió y queríamos seguir conociendo los maravillosos lugares de Carcasí, pero antes de esa despedida fuimos a una laguna encantadora

donde pudimos compartir más y sobre todo tomar más fotos” Erika Ortiz Aprendiz Grado 11.

Sexto Momento-Elaboración del Producto

Con las más de 4500 fotografías tomadas por los aprendices en los 5 días de campamento, y la organización y clasificación taxonómica de los expertos de la flora y fauna del páramo de Carcasi se construyó el tan anhelado libro, con el rigor científico y técnico que se merecía, un material didáctico llamativo, pertinente y que ayudó al empoderamiento de los aprendices en su formación, comunidad y productividad. EL LIBRO CARCASI ES PÁRAMO ES UNA REALIDAD, UNA DEVOLUCIÓN A LA COMUNIDAD. Con fotografías inéditas y argumentación propia de la institución educativa Aguatendida para el mundo.



Castro Panqueva Luz Mery
(2014), Rojas A. Rodrigo (2014), Macchián M. Gloria (2014) Pedagogía 8º Grado
Carcasi en Páramo. Libro de Apoyo Pedagógico. Bogotá – Colombia. Colección
Servicio Nacional de Aprendizaje. 78 p.

ISBN
Integró bibliografía

DIRECCIÓN GENERAL DE INVESTIGACIONES CITA
RESUMEN LINGÜÍSTICO

Editor: María Antonia Meléndez
Diseño: Luz Mery Castro Panqueva
Coordinador de la edición:
Luz Mery Castro Panqueva

Asesoría:
Luz Mery Castro Panqueva
Rodrigo Rojas Arenales
Erika Ortiz Aprendiz Grado 11
Luz Mery Castro Panqueva
Rodrigo Rojas Arenales
Erika Ortiz Aprendiz Grado 11
Luz Mery Castro Panqueva
Rodrigo Rojas Arenales
Erika Ortiz Aprendiz Grado 11
Luz Mery Castro Panqueva
Rodrigo Rojas Arenales
Erika Ortiz Aprendiz Grado 11

Asesoría:
Luz Mery Castro Panqueva
Rodrigo Rojas Arenales
Erika Ortiz Aprendiz Grado 11
Luz Mery Castro Panqueva
Rodrigo Rojas Arenales
Erika Ortiz Aprendiz Grado 11
Luz Mery Castro Panqueva
Rodrigo Rojas Arenales
Erika Ortiz Aprendiz Grado 11
Luz Mery Castro Panqueva
Rodrigo Rojas Arenales
Erika Ortiz Aprendiz Grado 11

Asesoría:
Luz Mery Castro Panqueva
Rodrigo Rojas Arenales
Erika Ortiz Aprendiz Grado 11
Luz Mery Castro Panqueva
Rodrigo Rojas Arenales
Erika Ortiz Aprendiz Grado 11
Luz Mery Castro Panqueva
Rodrigo Rojas Arenales
Erika Ortiz Aprendiz Grado 11
Luz Mery Castro Panqueva
Rodrigo Rojas Arenales
Erika Ortiz Aprendiz Grado 11

Asesoría:
Luz Mery Castro Panqueva
Rodrigo Rojas Arenales
Erika Ortiz Aprendiz Grado 11
Luz Mery Castro Panqueva
Rodrigo Rojas Arenales
Erika Ortiz Aprendiz Grado 11
Luz Mery Castro Panqueva
Rodrigo Rojas Arenales
Erika Ortiz Aprendiz Grado 11
Luz Mery Castro Panqueva
Rodrigo Rojas Arenales
Erika Ortiz Aprendiz Grado 11

Asesoría:
Luz Mery Castro Panqueva
Rodrigo Rojas Arenales
Erika Ortiz Aprendiz Grado 11
Luz Mery Castro Panqueva
Rodrigo Rojas Arenales
Erika Ortiz Aprendiz Grado 11
Luz Mery Castro Panqueva
Rodrigo Rojas Arenales
Erika Ortiz Aprendiz Grado 11
Luz Mery Castro Panqueva
Rodrigo Rojas Arenales
Erika Ortiz Aprendiz Grado 11

Asesoría:
Luz Mery Castro Panqueva
Rodrigo Rojas Arenales
Erika Ortiz Aprendiz Grado 11
Luz Mery Castro Panqueva
Rodrigo Rojas Arenales
Erika Ortiz Aprendiz Grado 11
Luz Mery Castro Panqueva
Rodrigo Rojas Arenales
Erika Ortiz Aprendiz Grado 11
Luz Mery Castro Panqueva
Rodrigo Rojas Arenales
Erika Ortiz Aprendiz Grado 11

Asesoría:
Luz Mery Castro Panqueva
Rodrigo Rojas Arenales
Erika Ortiz Aprendiz Grado 11
Luz Mery Castro Panqueva
Rodrigo Rojas Arenales
Erika Ortiz Aprendiz Grado 11
Luz Mery Castro Panqueva
Rodrigo Rojas Arenales
Erika Ortiz Aprendiz Grado 11
Luz Mery Castro Panqueva
Rodrigo Rojas Arenales
Erika Ortiz Aprendiz Grado 11

Asesoría:
Luz Mery Castro Panqueva
Rodrigo Rojas Arenales
Erika Ortiz Aprendiz Grado 11
Luz Mery Castro Panqueva
Rodrigo Rojas Arenales
Erika Ortiz Aprendiz Grado 11
Luz Mery Castro Panqueva
Rodrigo Rojas Arenales
Erika Ortiz Aprendiz Grado 11
Luz Mery Castro Panqueva
Rodrigo Rojas Arenales
Erika Ortiz Aprendiz Grado 11

Asesoría:
Luz Mery Castro Panqueva
Rodrigo Rojas Arenales
Erika Ortiz Aprendiz Grado 11
Luz Mery Castro Panqueva
Rodrigo Rojas Arenales
Erika Ortiz Aprendiz Grado 11
Luz Mery Castro Panqueva
Rodrigo Rojas Arenales
Erika Ortiz Aprendiz Grado 11
Luz Mery Castro Panqueva
Rodrigo Rojas Arenales
Erika Ortiz Aprendiz Grado 11



Metodología De Sistematización de la estrategia pedagógica Campamento

“La sistematización es aquella interpretación crítica de una o varias experiencias, que, a partir de su ordenamiento y reconstrucción, descubre o explicita la lógica del proceso vivido, los factores que han intervenido en dicho proceso, cómo se han relacionado entre sí, y por qué lo han hecho de este modo” (Mariño 2001).

Cuando se establece la ruta de partida de esta experiencia, se realiza una organización de las evidencias del proceso, siguiendo la metodología elaborada por Mariño (2001) según la cual se establece un análisis crítico del equipo ejecutor en el que se codifican y analizan las diferentes voces de los participantes en el proceso, lo cual lleva a una construcción de conocimiento basados en una experiencia vivida.

Cuando se tomaron las voces para el análisis cualitativo, se establecieron categorías para clasificar la información; no solo las voces en ensayos, también se clasificaron entrevistas, dibujos, fotografías, manualidades e inclusive el comportamiento observado por protagonistas en los 5 días de campamento. Esta clasificación es relevante como dice Álvarez – Gayou (2005) “una de las características de la investigación cualitativa es la cantidad de información obtenida (Citado por Fernández, 2006, p. 1).

“Ya cada día que pasaba se acercaba más el que menos queríamos, el de nuestra despedida, fue muy triste para todos nosotros ya que el campamento nos unió y queríamos seguir conociendo los maravillosos lugares de Carcasí, pero antes de esa despedida fuimos a una laguna encantadora donde pudimos compartir más y sobre todo tomar más fotos”

Basados en esta “Teoría fundamentada”, utilizada con datos cualitativos, se empezó a realizar el primer paso, que consistió en la organización de cada elemento de la información en las categorías de conceptos comunes para el caso de los ensayos y entrevistas. Para el análisis fotográfico de 4500 fotos, se realizó una clasificación por categorías según el objetivo principal que era elaborar un libro pedagógico para formación. El resultado fue una clasificación organizada y de calidad de fauna, flora, paisajismo, recursos hídricos y de deterioro del páramo (destrucción de áreas vírgenes de vegetación nativa). Posterior a esta categorización axial realizada, se triangula nuevamente la información en ejes comunes de análisis. El resultado obtenido nos lleva a conclusiones reflexivas, muy enriquecedoras

al confrontarlas con las teorías y técnicas de campamentos ya establecidos por expertos.

4. Resultados de la Sistematización

Dentro de la ejecución de la estrategia de campamento y su proceso de sistematización se pudieron evidenciar los siguientes resultados.

El modelo pedagógico de Formación Profesional Integral del SENA – se adapta estratégicamente a la Experiencia Campamento.

“El propósito fundamental del MPFPI es el Desarrollo Humano Integral de los aprendices; busca, además de la construcción de Persona Humana, la formación de un excelente trabajador y ciudadano. Igualmente, la conformación de una sociedad más justa e incluyente, disminuir la pobreza y propiciar la equidad”. (Paredes & Inciarte, 2012)

Según lo estipulado en el MPFPI (modelo pedagógico de la formación profesional integral) SENA, la estrategia Campamento se adapta a las características de la formación; articulándose con las competencias y los resultados de aprendizaje de los programas impartidos. No limita las estrategias y herramientas utilizadas por los instructores para llevar o transmitir conocimientos. El aprendizaje en esta estrategia es básicamente práctico, basado en su propia experiencia y orientado por un experto, el énfasis debe estar en el protagonismo del participante, el cual aprende haciendo e interactuando con sus compañeros en retos y trabajos preestablecidos. El Instructor debe prepararse y generar un ambiente favorable para que este aprendizaje se realice y generar el ambiente de confianza y protección para su aprendiz. Las cualidades de nuestro modelo pedagógico son maravillosas, nos permite soñar, planear y ejecutar formaciones de calidad, solo hay que asumir el reto.

El empoderamiento observado, por parte del aprendiz después de esta experiencia, al adquirir conocimientos significativos, con respaldo científico, hizo que la recolección de información y evidencias para la elaboración del libro fuera muy completa y pertinente. Se logró que el aprendiz por voluntad propia organizara la información, redactara ensayos de la experiencia, cotejara hipótesis con los expertos de apoyo, y entregara fotografías de calidad, sin presionarlo por una calificación o compromiso adquirido. Al sistematizar la experiencia a partir de su ordenamiento y reconstrucción, descubre o explicita la lógica del proceso vivido, los factores que han intervenido en dicho proceso, cómo se han relacionado entre sí, y por qué lo han hecho de este modo (Mari et al., n.d.).

La experiencia pedagógica campamento afianza aprendizajes significativos

Estar en contacto con la Tierra provoca que las personas consigan una mejora en su bienestar emocional y que aprendan de ella de forma inconsciente. Pérez y Aguado (2013) afirman que antes que “salvar” el planeta, vamos a “amar” el planeta. En este sentido, expone que el ser humano primero debe querer la tierra antes de querer solucionar los problemas existentes de la misma.

Los aprendices que participaron en el campamento aprendieron conceptos científicos y tecnologías en un entorno natural, se capacitaron en diferentes habilidades que serán muy importantes en su crecimiento personal. Se fundamenta un cambio de aptitud y consciencia con el páramo, como el hogar que debemos cuidar y preservar para seguir viviendo en él.

La estrategia pedagógica Campamento empodera el Ser del participante en sus diferentes roles

Respecto al desarrollo social, Aristóteles argumentaba que el hombre es un ser social por naturaleza, es decir, que es necesario relacionarse

y comunicarse con otros individuos para un correcto desarrollo personal, cognitivo y social (Luján Ferrer & Rodríguez Sánchez, 2011).

En relación con la estrategia pedagógica campamento, se pudo analizar que el aprendiz desarrolló dos capacidades evidentes, una en el componente de formación aprendiendo conocimientos significativos nuevos adaptados a la vida y problemas reales de su entorno. Y, en segundo lugar y gracias a la buena planeación pedagógica de actividades, evidenció el empoderamiento en convivencia, lazos de amistad, apoyo a una comunidad, trabajo en equipo y disciplina.

Aprendizaje del equipo ejecutor

Pudimos analizar que la sistematización es una herramienta prioritaria como instrumento de autocalificación para el instructor, ya que sirve para divulgar estrategias pedagógicas exitosas generando conocimiento, y en caso contrario hacer un análisis y corrección de errores en la formación para que sea pertinente y de calidad.

Conocimos y aplicamos una estrategia valiosa en el proceso de la investigación pedagógica, que recupera el acervo institucional y la huella formadora del SENA. Pudimos darle rigor científico a nuestra experiencia, a través de la Teoría Fundamentada, fortaleciendo nuestros conocimientos y prácticas pedagógicas. Además, interactuamos con instructores de todo el país que fortalecieron más el proceso de aprendizaje y sus productos.

Conclusión de conclusiones

La estrategia pedagógica campamento es una técnica o herramienta de aprendizaje importante, que el instructor debe tener en cuenta en la formación, ya que con ella en poco tiempo se logra desarrollar en el aprendiz capacidades físicas, emocionales, sociales y cognitivas, interiorizando infinidad de conocimientos que podrán ser llevados a la práctica en el contexto.

El campamento puede aportar una complementariedad en la formación de nuestros aprendices en dimensiones del conocimiento y habilidades que ni ellos mismos esperaban; potenciando sus emociones y cognición en función de nuevas habilidades y/o aprendizajes, que aumentaran su autoestima y su apetito cognitivo, condición esencial de todo aprendizaje significativo.

Es importante señalar que este tipo de iniciativa requiere de equipos multidisciplinares de profesionales y expertos que permitan atender las diversas necesidades de los distintos grupos, además de contar con una logística, planeación y presupuesto para su ejecución garantizando la seguridad integral del aprendiz.

Prospectiva

En los productos de sistematización se deben involucrar todas las voces del proceso formativo del SENA, esto potenciará y mejorará el modelo pedagógico en todo el país. Es un proceso de poca inversión en infraestructura pero de mucho valor pedagógico. El SENA es una entidad cuya misión es la formación, y en este sentido se debe replicar SENA - Empresa a los Centros de formación agropecuarios del País.

Como autores, recomendamos la implementación de esta estrategia pedagógica en las instituciones de formación ya que al ejecutarse fuera de las aulas de clase, crea en los aprendices el interés por ser protagonista en las acciones de formación, interiorizando los aprendizajes y dando solución a su modo a situaciones problemáticas y/o de mejora del entorno.

Para garantizar la difusión de la experiencia, es esencial el fortalecimiento de los canales de comunicación institucional, la realización y participación en eventos de divulgación a nivel de Centro, Regional, Nacional e Internacional.

Referencias

Luján Ferrer, M., & Rodríguez Sánchez, K. (2011). El campamento como programa didáctico: Hacia una propuesta teórico-metodológica para su implementación en los museos. *Actualidades Investigativas En Educación*, 11(1). <https://doi.org/10.15517/aie.v11i1.10184>

Mari, G., Creative, L., Atribuci, C., & Rec, N. C. (n.d.). *Sistematización de Experiencias. Una propuesta desde la Educación Popular por Germán Mariño*.

Paredes, I., & Inciarte, A. (2012). *Formación Profesional Integral*. 1–18.

Pérez, O., & Aguado, A. M. (2013). *Campamento Educativo en un Medio Natural*. 1–50. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/6909/TFG-L723.pdf;jsessionid=3EB8418482A2B2960A80B285246B0638?sequence=1>

Rica, U. D. C., & Calderón, J. M. (2010). *Guía básica para organizar un campamento recreativo y formativo*. 34(2), 183–196.

Cultura y tecnología como ejes interculturales en la educación colombiana

*Edisson David Segura Bonilla**

Introducción

Colombia, país en vías de desarrollo, se ha visto impactado por los efectos de la globalización, las nuevas tecnologías y los cambios políticos, económicos y sociales; estos afectan directamente los contextos social y productivo y a las personas, pues ambos se ven intervenidos.

La educación y la cultura en general también se ven impactados por estos fenómenos, obligando al abandono de las características que identifican a las agrupaciones sociales (Soto, 2007). Estas circunstancias, que han influido directamente a las comunidades, han desencadenado un desentendimiento y aislamiento de la diversidad

* Coordinación contabilidad, finanzas e impuestos, Centro de servicios Financieros, Bogotá, Colombia, sbedisson@misena.edu.co <https://orcid.org/0000-0002-0970-152X>

cultural, lo que para Pulido, Gómez, Díaz y Moreno (2012) es un efecto visible denominado falta de interculturalidad.

Sin embargo, la búsqueda de la interculturalidad es sesgada por mecanismos de inclusión en los que únicamente se tienen en cuenta a las etnias y a las comunidades afrodescendientes (Castillo, 2007). Estos mecanismos excluyen representaciones de la diversidad cultural colombiana, que no pertenecen a dichas comunidades y que también requieren del reconocimiento y su rescate.

El Centro de Servicios Financieros del Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena) es una entidad educativa que permite la formación integral profesional, en la etapa lectiva, específicamente en la cátedra de cultura física. Se conoce que a las expresiones y representaciones culturales que enmarcan el popular septimazo, no se les incluía elementos tecnológicos como recurso vital en la promoción de la interculturalidad en los aprendices.

Este vacío ha generado un impedimento en el intercambio sinérgico y la interrelación entre las diferentes culturas que hacen parte incluso de la comunidad educativa. Un efecto de ello, es la no implementación de actividades y materiales tecnológicos de índole intercultural en el proceso de enseñanza-aprendizaje de cultura física. Estos materiales y actividades son necesarios para fortalecer los lazos sociales, el reconocimiento de valores, de tradiciones y de diversidad cultural y parte de la historia del país. Por tanto, la carrera de observación virtual “Historia Bogotana”, quiere promover la educación intercultural desde una perspectiva holística e inclusiva, a través de la inmersión en la tecnología, la historia y diversidad cultural, que guarda este turístico corredor vial, con el propósito de trabajar la interculturalidad entre la comunidad educativa y fortalecer las capacidades sociales y tecnológicas. Así pues, se plantea la pregunta de esta investigación social: ¿una carrera de observación virtual basada en tecnología, la historia y la cultura colombiana, funcionará como un mecanismo de inclusión e interculturalidad, desde la cátedra de cultura física para los aprendices del centro de servicios financieros?

La educación como eje primordial en el proceso de enseñanza y aprendizaje de todos los colombianos y colombianas a través del servicio nacional de aprendizaje, específicamente en el Centro de Servicios Financieros en la ciudad de Bogotá, reclama la innovación permanente de sus procesos con el fin de proporcionar mejores herramientas, escenarios y medios para establecer resultados hacia propósitos más sólidos e integrales.

Desde la formación de la básica cultura física (orientada en los programas de la coordinación de contabilidad, finanzas e impuestos del Centro de Servicios Financieros), se implementó la actividad “Carrera de observación” donde a través del área de bienestar se logró involucrar a todos y todas las aprendices en un recorrido presencial, cuyo objetivo fue reconocer de manera grupal (Proyecto formativo) e individual, espacios singulares con riqueza histórica y por otro lado, contribuir al mantenimiento físico de la comunidad educativa, a través de un recorrido aproximado de 10 kilómetros (Centro de servicios financieros – Plaza de Bolívar).

La emergencia de salud pública generada por la pandemia Covid 19, permite que la innovación en la ejecución de la formación tenga giros particulares, donde la tecnología participa de manera activa y permanente. Es allí donde esta actividad que se desarrollaba de forma tradicional, se transformará y se sumergirá en las nuevas tecnologías, como lo es Google maps y Google creator, todos ellos aplicativos tecnológicos actuales de posicionamiento y ubicación espacial virtual. Esta iniciativa nace de la necesidad de seguir rescatando la riqueza histórica y cultural colombiana, la cual se visualiza en este corredor vial entre la calle 63 y la plaza de Bolívar, más específicamente sobre la carrera séptima en la ciudad de Bogotá, y así mismo fortalecer el trabajo colaborativo y cooperativo. Se busca así potenciar las habilidades informáticas hacia la competencia TIC de los aprendices.

No cabe duda de que las posibilidades que existen en el continuo fortalecimiento TIC y en el rescate de nuestra historia generan no solo un incremento en la valoración por la memoria histórica, sino

también el sentimiento de pertenencia por el patrimonio material e inmaterial. De esta forma, en el tiempo, las generaciones actuales y futuras perpetuarán la importancia y trascendencia de los diferentes lugares, acontecimientos y personajes.

Cada día la educación está más involucrada con la variedad de plataformas, recursos y medios creados en el contexto del proceso de enseñanza y aprendizaje. La tecnología marca la ruta para desarrollar procedimientos efectivos que van de la mano de las generaciones actuales cuyo vínculo con esta era moderna exige momentos interculturales entre lo tradicional y lo contemporáneo. La carrera de observación tradicional, ahora denominada “carrera de observación intercultural Historia Bogotana”, contempla posicionar el trabajo cooperativo y colaborativo en ambientes digitales y virtuales, encadenados a la complejidad actual educativa.

Por otro lado, este novedoso recurso tecnológico propende generar diálogos interculturales, de igualdad y de paz, creando nuevos enlaces de comunicación y reconocimiento de la diversidad cultural de nuestro país y del mundo, permitiendo la exploración, consulta e indagación de la riqueza histórica colombiana. Las expresiones artísticas, ancestrales y culturales que se reflejan en personajes populares, políticos, místicos, científicos, mágicos y de ciencia ficción propios y extranjeros, hacen parte de este espacio turístico, el cual es visitado por todos y todas: infantes, jóvenes, adultos y adultos mayores. Por medio de este recurso tecnológico innovador para la educación, se convierte en un elemento efectivo en el desarrollo integral de los aprendices.

Metodología para la recuperación de relatos

La naturaleza de esta investigación es de carácter exploratorio-descriptivo, bajo un enfoque cuali-cuantitativo. Esto permite abordar los momentos explicativo, normativo, estratégico y táctico operacional, planteados por Matus (1987), para desarrollar este modelo

teórico-práctico. Se tiene en cuenta que este proyecto está enmarcado para ejecutarse inicialmente con los aprendices de la coordinación de contabilidad y finanzas del CSF de la Regional Distrito Capital.

El trabajo colaborativo es una de las metodologías activas que proporciona espacios y elementos dentro y fuera del aula, donde se promueven las relaciones interpersonales, el recurso intrapersonal según Gutiérrez, Yuste, Cubo, Fustes, (2011). Según esa idea, el trabajo colaborativo afianza los grupos de trabajo donde se maximizan ideas hacia la innovación, el liderazgo administrado y lo experimentado por todos; además, la responsabilidad individual provee conocimiento intra e interpersonal, que impacta las metas de interés.

Asimismo, se retoman instrumentos de las metodologías activas, propuestos por Silva y Maturana (2017), fundamentales para el proceso educativo dentro y fuera del aula, como también para el trabajo cooperativo y colaborativo, siendo el pilar de estos métodos el trabajo en equipo, la participación individual, el constructivismo, la resolución de conflictos y la convivencia, toda vez que se fortalece el desarrollo integral en el proceso académico.

La caracterización macro y microsocia, evidente en el desarrollo de la actividad de la carrera de observación virtual, da un paneo de la riqueza cultural y de la diversidad existente en nuestro país, que se mantiene a través de medios tecnológicos. Los resultados obtenidos a través de recursos como encuestas, entrevistas, audio y video son validados por la metodología ofrecida por el manual de investigación social de CLACSO. Esto es también un recurso debido a su importancia para la investigación, que requiere también reflexionar sobre nosotros mismos: quiénes somos y cuáles son las herramientas de nuestros estudios e interpretaciones. Somos conscientes de nuestros valores e intereses y de las limitaciones de nuestras interpretaciones (Sautu, Boniolo, Dalle, Rodolfo, 2005).

Es en el momento de la recolección de datos, según Bonilla y Rodríguez (2005), cuando las informaciones de los actores, su propia voz y sus propias palabras, expresan sus conocimientos, sus actitudes,

las prácticas sociales, sus historias personales, sus condiciones de vida, los sueños, las frustraciones, las exclusiones, las inequidades y las vulnerabilidades, de las cuales han sido objeto, pero también expresan sus fortalezas y potencialidades.

Contextualización de la experiencia

En el desarrollo de la formación profesional integral (FPI), brindada por el servicio nacional de aprendizaje, los aprendices del centro de servicios financieros del Sena- distrito capital, reciben la formación básica en cultura física de la competencia. Esta educación implica promover la interacción idónea consigo mismo, con los demás, y con la naturaleza en los contextos social y productivo. Este tipo de formación implica vincular los conocimientos con escenarios y actividades en pro del bienestar al aprendiz y a su vez, el fortalecimiento de la convivencia y el eje humano de la comunidad educativa, a través de un recorrido lúdico y pedagógico, denominado “Carrera de observación”. Este recorrido educativo consolidaba, en su momento, una serie de preguntas relacionadas con lugares y acontecimientos históricos desarrollados en el corredor vial de la carrera séptima en la ciudad de Bogotá.

En época de pandemia, se diseña e implementa el recorrido virtual denominado “Carrera de observación intercultural – Historia bogotana”, para permitir no solamente el uso y aprendizaje TIC, sino también el reconocimiento de escenarios, historia e inmersión en memorias de la diversidad cultural, evidenciadas en lenguajes, personajes, fábulas, interpretaciones de danza, música y demás matices propios de Colombia y el mundo. Por consiguiente, se genera un taller donde esta actividad innovadora, tecnológica, cultural e intercultural cobra vida en el momento de proyectar su objetividad y recursos para lograr de manera efectiva la navegación. Esta es una oportunidad de poder sumergirse a través de las herramientas tecnológicas en este corredor turístico y cultural denominado *el septimazo*.

Los videos introductorios exponen y visibilizan la riqueza cultural de este lugar, con la utilización de Google maps y Google creator. Se realiza un mapeo dinámico, lúdico y pedagógico, fortaleciendo así el trabajo colaborativo y cooperativo, en el que cada proyecto formativo deberá desplazarse virtualmente con el fin de reconocer el patrimonio material e inmaterial bogotano y la diversidad de expresiones culturales.

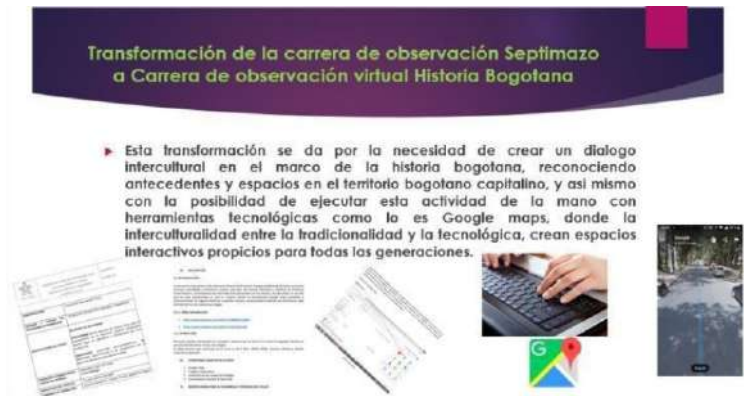
Figura 1 Colcha de Retazos



Nota: Evidencia fotográfica y material didáctico. Elaboración propia (2020).

En la anterior evidencia, podemos observar los inicios de la actividad denominada *carrera de observación*; dicha actividad se centraba en un recorrido presencial donde la observación directa, el trabajo en equipo y colaborativo durante el desplazamiento, generaba la interacción entre los participantes de la comunidad educativa del CSA – Sena, en aras de dar solución a las preguntas establecidas cuyas respuestas se hallaban en indicios, conocimientos previos y la interacción con el público en general.

Figura 2. Elementos tecnológicos transformadores



Nota: Medios tecnológicos y recursos didácticos. Elaboración propia (2020).

En la anterior imagen evidenciamos la transformación de la tradicional carrera de observación en un recurso tecnológico, lúdico y dinámico, a través de la herramienta Google maps y Google creator. Este cambio ha ayudado a los aprendices e instructores a fortalecer sus habilidades TIC; además, a reconocer la historia bogotana y el corredor vial de la séptima, como eje turístico, diverso y cultural de los capitalinos, colombianos y extranjeros.

Figura 3. Evidencia de producto aprendices



Nota: Recorrido virtual. Elaboración propia (2020)

El resultado obtenido con el desarrollo de la “Carrera de observación virtual intercultural – Historia bogotana” se detalla en la anterior imagen mediante la inmersión en la herramienta Google maps. La creatividad de los aprendices en cada uno de los proyectos formativos aclara y permite reconocer aquellos espacios, escenarios y momentos históricos, así como los relacionados con el patrimonio material e inmaterial colombiano en la ciudad de Bogotá. Por otro lado, esta nueva metodología permite valorar la diversidad cultural existente en las memorias y materiales consultados en la red, donde resaltan aquellas expresiones culturales propias y extranjeras.

Figura 4. Línea de tiempo



Nota: Transformación en el tiempo. Elaboración propia (2020)

La línea de tiempo, identificada y estructurada desde el año 2012 hasta el año 2020, permite hacer el contraste y verificar la transformación de la actividad tradicional hacia el recurso tecnológico educativo, construido e implementado en época de la emergencia sanitaria covid-19. A continuación, se presentan las evidencias fotográficas logradas en el desarrollo de la actividad presencial:

Imágenes Carrera de observación tradicional 2012 – 2019

Figura 5. Evidencia fotográfica “Carrera de observación presencial”.



Nota: Diversidad cultural. Elaboración propia (2019)

Figura 6. Evidencia fotográfica “Carrera de observación presencial”



Nota: Aprendices jornada nocturna. Elaboración propia (2019)



Nota: Aprendices jornada fin de semana, csf. Elaboración propia (2019)

Figura 8. Evidencia fotográfica “Carrera de observación presencial”



Nota: Aprendiz en el museo nacional. Elaboración propia (2019)



Nota: Aprendices pasaje Santa Cruz de Mompox, Bogotá. Elaboración propia (2019)

Figura 10. Evidencia fotográfica “Carrera de observación presencial”



Nota: Aprendices pasaje Santa Cruz de Mompox, Bogotá. Elaboración propia (2019)

Figura 11. Evidencia fotográfica “Carrera de observación presencial”



Nota: Aprendices pasaje Santa Cruz de Mompo, Bogotá. Elaboración propia (2018)

Figura 12. Evidencia fotográfica “Carrera de observación presencial”



Nota: Aprendices en el museo nacional, Bogotá. Elaboración propia (2018)



Nota: Aprendices en el Parque nacional, Bogotá. Elaboración propia (2018)

Figura 14. Evidencia fotográfica “Carrera de observación presencial”



Nota: Aprendices, Parque de la independencia Bogotá. Elaboración propia (2018)

Figura 15. Evidencia fotográfica “Carrera de observación presencial”



Nota: Aprendices, reloj parque nacional, Bogotá. Elaboración propia (2018)

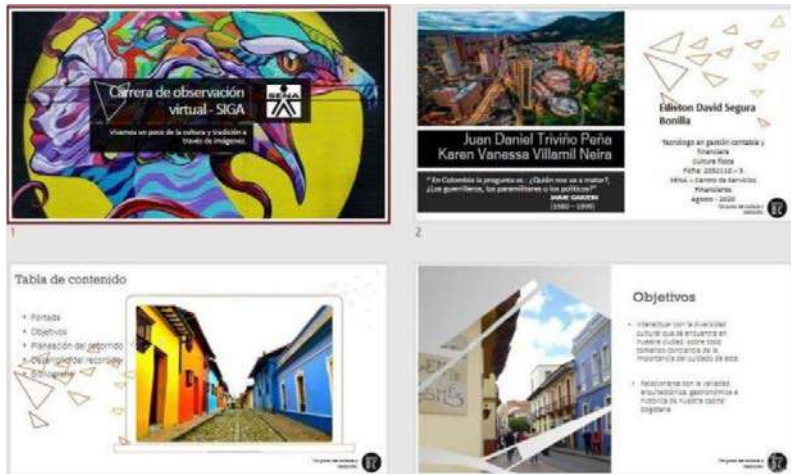
Figura 16. Evidencia fotográfica “Carrera de observación presencial”



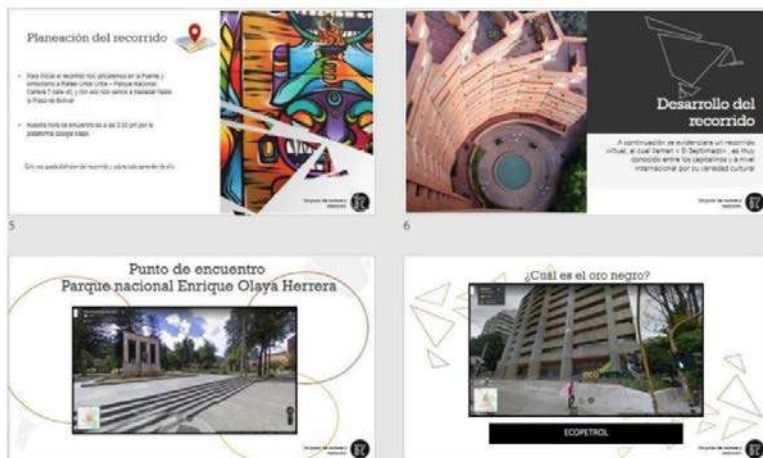
Nota: Aprendices, reloj parque nacional, Bogotá. Elaboración propia (2018).

***A continuación, se presentan las evidencias
y resultados del desarrollo de la actividad innovadora
Carrera de observación intercultural virtual, historia bogotana. Año 2020***

Figura 17. Evidencia fotográfica “Presentación evidencia aprendices”

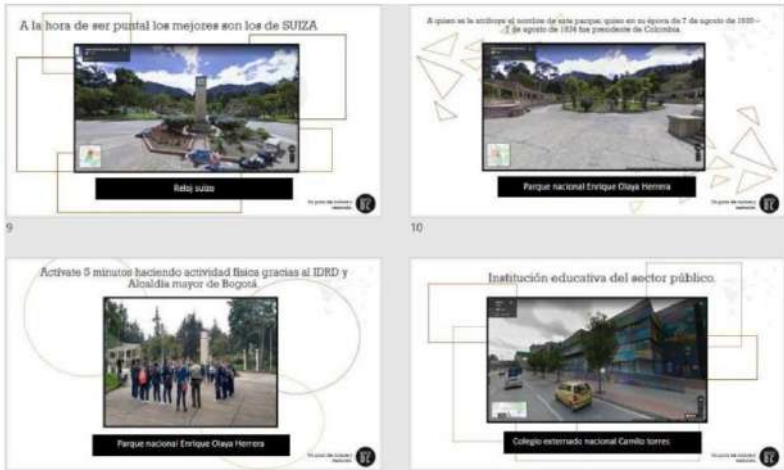


Nota: Recorrido virtual, Google maps, Bogotá. Elaboración propia (2020)



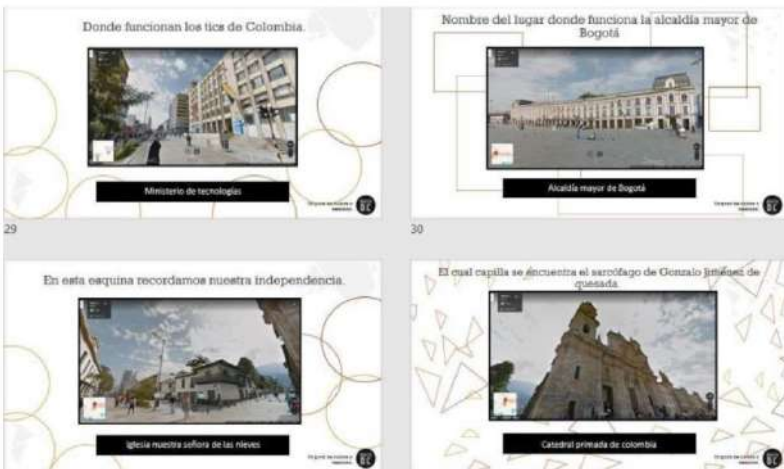
Nota: Recorrido virtual, Google maps, Bogotá. Elaboración propia (2020)

Figura 19. Evidencia fotográfica “Presentación evidencia aprendices”



Nota: Recorrido virtual, Google maps, Bogotá. Elaboración propia (2020)

Figura 20. Evidencia fotográfica “Presentación evidencia aprendices”



Nota: Recorrido virtual, Google maps, Bogotá. Elaboración propia (2020)

Figura 21. Evidencia fotográfica “Carrera de observación presencial”



Nota: Recorrido virtual, Google maps, Bogotá. Elaboración propia (2020)

Abordaje por categorías

Importancia de la interculturalidad en el Siglo XXI¹

La interculturalidad es un proceso ilimitado, que nace desde la interacción con el mundo exterior a través de la comunicación y sus herramientas; como proceso, la inclusión es el elemento fundamental para construir a las sociedades. Así pues, la interculturalidad para Novales (2016), puede comprenderse como una interrelación continua entre dos o más comunidades que comparten características diferentes. Por otro lado, lo multicultural es explicado por Quilaqueo y Torres (2013) como la existencia de varias culturas presentes en un mismo territorio, que puede ser una región, un país o un continente,

¹ Este apartado ha sido elaborado con base en Segura (2019).

toda vez que sus límites territoriales adquieren diversas formas y obedecen a diversas razones.

No obstante, fuese cual fuese el concepto más acertado, es evidente que la pérdida de interculturalidad y multiculturalidad está dada por factores económicos, culturales, geográficos, intelectuales y/o religiosos, propios del neoliberalismo en el que se mueve el mundo, y que promueve el individualismo y aislamiento de las personas, más aún con el auge de la tecnología.

El multiculturalismo y la interculturalidad son recursos fiables para masificar la participación de las poblaciones, visibilizar las artes, las músicas, las danzas y demás actividades propias de las culturas. Por tanto, en la actualidad, los procesos de inclusión son gestionados desde el gobierno y la empresa privada, para fortalecer la participación en aspectos culturales, deportivos y sociales. El multiculturalismo y la interculturalidad pueden ser empleados como herramientas de intercambio cultural, toda vez que se promueva el trabajo en equipo y la cooperación, no sin antes realizar el reconocimiento de las habilidades y destrezas individuales y grupales. Al respecto, González y Madrid (2017) plantean que durante mucho tiempo las comunidades estuvieron apartadas de los diferentes espacios de transformación y no se tuvo en cuenta la importancia del rescate de sus riquezas culturales y la valoración de las etnias.

Quilaqueo y Torres (2013) postulan que algunas de las ventajas que se adquieren cuando una sociedad se reconoce como grupo multicultural y se engrana a través de la interculturalidad son las posibilidades de empleo, de educación, la salvaguarda de las tradiciones culturales, apoyo económico y financiero para sus proyectos, así como la participación social e inclusión de líderes en la política. Así pues, es indiscutible que las articulaciones entre los sectores socioeconómicos con la multiculturalidad pueden proveer nuevos espacios que apalanquen herramientas o recursos de participación social activa. Por otro lado, Novales (2016) explica que la discriminación y las acciones negativas frente a la asimilación y aceptación de los demás, la baja conciencia de la otredad y alteridad, generan inequidad

y exclusión, propiciando la pérdida cultural, que a su vez deriva en detrimento de recursos en países pluriétnicos y multiculturales. Puede que dicha discriminación no sea solo apartar a otras personas del contacto con diferentes expresiones culturales, por el miedo a lo desconocido, por falta de interés, o por estigmas o etiquetas impuestas por otras personas, evitando así el contacto con lo desconocido, lo que deriva en la pérdida cultural.

Colombia, siendo un país social de derecho y democrático, plantea normativas para la inclusión y la aceptación de las diferentes manifestaciones culturales. Desde la Constitución Colombiana de 1991, se ha propendido a incluir a todos los actores del país, de forma tal que se generen políticas que respalden y amparen a los diferentes grupos multiculturales, lo que permite su reconocimiento no solo como sociedades, sino también vinculándose como elementos vitales para la historia y la cultura, según González y Madrid (2017).

En gran medida, las políticas que se establecen para la inclusión de las comunidades en Colombia contienen la recuperación de la diversidad cultural en el marco del desarrollo territorial y en pro de la renovación de las distintas identidades culturales (Soto, 2007). Por tanto, desde las políticas, se debe proveer la vinculación y la inclusión de todas las formas de diversidad cultural, no solo en la democracia, sino también en espacios provistos para el desarrollo de una sociedad más incluyente. Con base en lo anterior, Castillo (2007), menciona que en Colombia se establecen mecanismos para la inclusión de las etnias y las comunidades afrodescendientes, entendidos como medios de apoyo y reconocimiento de la multiculturalidad. No obstante, existen algunas representaciones de la diversidad cultural colombiana que no pertenecen a dichas comunidades y que también requieren del reconocimiento y rescate. Así pues, la Ley 1185 de 2008, el Decreto 2941 de 2009 y la Resolución 0330 de 2010, emitidas por el Ministerio de Cultura, establecen la normativa para respaldar elementos culturales tales como: la preservación, los procesos de gestión y la protección del patrimonio inmaterial. De las anteriores normativas se deriva el concepto de *patrimonio inmaterial*, que no debe entenderse únicamente como el

rescate de tradiciones en tiempos y espacios específicos, porque también incluye los saberes, la sabiduría y demás expresiones que estructuran a las diferentes agrupaciones de las regiones. En ese marco, uno de los objetivos de las políticas para la salvaguardia del Patrimonio Cultural Inmaterial en Colombia es promover el rescate de aquellas expresiones que aunadas identifican a un grupo social.

La diversidad cultural y la inclusión educativa²

La sociedad en general se ha construido a través del tiempo, por medio de procesos incipientes que día a día se transforman, otorgando estructuras y propiciando actores que intervienen en la contribución de la diversidad cultural. Asimismo, la diversidad, producto de mezclas de culturas propias o híbridas entre varias regiones, también puede ser entendida como transformación de las sociedades y de sus expresiones culturales per se. Con base en lo anterior, Soto (2007) define como diversidad cultural a las diferencias dentro de la sociedad, producto de las acciones en el tiempo, tanto individuales como colectivas, y el papel que ocupan las personas dentro y fuera de ella.

Colombia, quizá por la multiplicidad de pisos térmicos y sus ecosistemas endémicos pero variados, presenta una gran diversidad cultural, lo que ha generado distintas expresiones, que podrían catalogarse como elementos tradicionales culturales o diversidad cultural. Esta diversidad cultural es definida por Val Cubero (2017) como las distintas expresiones de una comunidad determinada junto con su capacidad intercultural, que es la interacción entre comunidades, que comprende tanto las acciones realizadas para generar intercambios de productos y de conocimientos o saberes, como también para reconocer el mundo exterior. Estas son expresiones culturales, que deberían incluirse dentro de la educación, ya que se trata de elementos propios del país.

Cada una de las instituciones educativas distritales y privadas de Colombia contiene y se fundamenta en el Proyecto Educativo

² Este apartado ha sido elaborado con base en Segura (2019).

Institucional (en adelante PEI), el cual es el marco de referencia para implementar y desarrollar procesos administrativos y operativos encaminados a la calidad educativa. Los elementos que se relacionan en el PEI son espacios físicos, recursos tecnológicos, humanos (como la familia y la comunidad), económicos y financieros (como la gestión y la inversión de capital), pero desafortunadamente, no hay un lugar específico para las manifestaciones o la diversidad culturales, no solo regionales sino nacionales; por tanto, en términos inter y multiculturales no existe la inclusión. Según esto, Simon, Giné, y Echeita (2016) mencionan que uno de los retos más importantes que deben afrontar los centros escolares en el PEI, en corto, medio y largo plazo, es empezar a acortar la distancia que existe entre la retórica de la inclusión y la realidad excluyente de las comunidades educativas. Ahora bien, retomando que cada una de las regiones colombianas presenta expresiones culturales a través de la danza, las músicas, las artes, el deporte y la recreación, y que estos elementos se han convertido en la herencia que da valor inicial a la identidad de las comunidades, la cual se renueva continuamente, ¿por qué no pensar en un tipo de inclusión desde las aulas que reúna todos estos elementos, propendiendo a la inter y multiculturalidad, toda vez que se promueve el patriotismo?

La educación inclusiva debe fortalecerse a diario y en todos los espacios escolares (dentro y fuera de la escuela) y, para ello, es necesario vincular a todos los actores que se relacionan en el proceso educativo. Según Arnaiz y De-Haro (2004), la inclusión educativa, como un sistema de educación para todos, debe estar fundamentada en la igualdad, la participación y la no discriminación en el marco de una sociedad democrática, que permita que la población tenga una adecuada calidad de vida; dicha inclusión educativa debe desplegar capacidades básicas, competencias y fomentar el desarrollo integral de la persona, integrando a toda la comunidad educativa: estudiantes, profesores, familiares, vecinos, entre otros.

Facilitar a la educación elementos comunicativos más efectivos lograría promover la interculturalidad en una escuela inclusiva, formada por actores que faciliten el diálogo, la sinergia y la resolución

de conflictos. Lo anteriormente expuesto, podría denominarse como una *comunicación intercultural*, término acuñado por Leiva y Márquez (2012, p.73), refiriéndose puntualmente a la construcción de escuelas más inclusivas e incluyentes en las que existan espacios de interacción social, respeto a la diversidad cultural, inclusión de las familias y participación escolar y comunitaria. Asimismo, es necesario transformar el pensamiento individual propio del neoliberalismo y el consumismo, que permea el siglo XXI, redirigiéndolo hacia la concepción de espacios colectivos donde la concertación, la unidad, el trabajo en equipo, la cooperación y el liderazgo configuren la construcción de paz para el país. Basados en la regeneración de valores y la recuperación de las expresiones culturales, es posible lograr una especie de resiliencia social.

Implementación de las TIC para favorecer la educación intercultural³

La nueva sociedad del conocimiento, y su empoderamiento generalizado en los distintos contextos, desarrolló tecnologías que han sido adaptadas a la educación, creando espacios de transformación de las relaciones sociales, económicas y culturales. La tecnología impacta directamente en la educación puesto que existen software y hardware especializados para ejecutar las actividades académicas; con este fin, según Olivé (2006), lo anterior debe articularse con la institución, la familia y la comunidad, para que funcione operativamente. Por ello, la formación dentro del aula debe estar apoyada por los distintos métodos y recursos tecnológicos, puesto que estos constituyen el modo en que actualmente se entablan las relaciones y deben implementarse en las actividades diarias de las distintas asignaturas del currículo. Para Ortiz, Jordán y Agredal (2018), la formación académica necesita de elementos tecnológicos, para hacer a la educación dinámica, flexible, de calidad e inclusiva; sin embargo, y aunque la tecnología ayude a dar solución a necesidades sociales, se necesita

³ Este apartado ha sido elaborado con base en Segura (2019).

garantizar una serie de factores como la disponibilidad presupuestal. Lo anterior puede darse una vez que exista una real articulación entre las políticas públicas y la reglamentación de estas, que permee efectivamente a las personas y por tanto, se garantice una transferencia del conocimiento.

En el mundo, la implementación de la tecnología en la educación ha posicionado nuevos métodos de enseñar y aprender; la utilización de videojuegos educativos, plataformas y Apps ha aportado a mejorar el acceso a la educación. Aprender jugando, según Ortiz, et al. (2018), fue una iniciativa que dio origen a la gamificación, y desde entonces, el juego virtual no solo quedó en el entretenimiento básico del tiempo libre, sino que sobrepasó barreras hasta llegar a la educación formal y no formal, al involucrarse en los ciclos educativos. Asimismo, se deben promover las competencias digitales ya que son el auge de la época actual y la implementación de estas puede facilitar el logro de competencias sociales y laborales y fortalecer el nivel de análisis y solución de problemas, así como la interpretación, la reflexión, la concienciación y la contextualización. Por otro lado, no hay que olvidar que el uso irracional de las TIC es un fenómeno que se presenta en las jóvenes generaciones, entre las que se emplean únicamente para distraerse sin ningún tipo de beneficio en el plano intelectual, lo que para Gómez, Contreras y Gutiérrez (2016) acarrea consecuencias negativas.

La funcionalidad de las TIC en la educación deja clara la necesidad de innovar en el aula y en el centro educativo. Toda la comunidad educativa debe ser partícipe de los mecanismos que se implementen bajo la vanguardia de las nuevas tecnologías. Al respecto, Olivé (2006) alude como necesario implementar didácticas activas, estrategias pedagógicas, recursos informativos y tecnológicos, que permitan una verdadera educación de calidad; tal y como puede ser emplear “la carrera de observación intercultural virtual historia bogotana” para promover la interculturalidad, toda vez que se promueve la salvaguardia de lo ancestral.

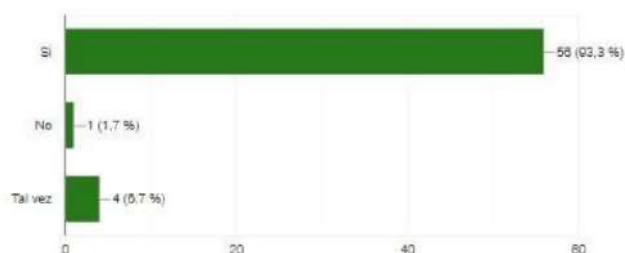
Resultados de la sistematización

Figura 22. Pregunta 1

¿La actividad "carrera de observación virtual HISTORIA BOGOTANA", promueve la interacción entre la tecnología y el centro de memoria?



60 respuestas

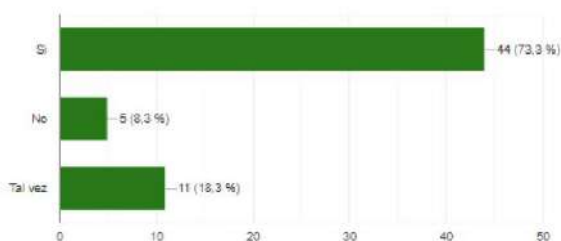


Nota: Las nuevas herramientas educativas basadas en la tecnología permiten la interacción entre la memoria historia y la nueva era digital.

¿Cree usted que tenía la suficiente preparación para la inmersión a la aplicación google maps?



60 respuestas



Nota: Se puede deducir que la diferencia en los rangos de edad determina la mayor o menor facilidad en el manejo tecnológico de Google maps.

Figura 24. Pregunta 3

¿En el desarrollo de la carrera de observación virtual Historia bogotana , se generan reflexiones, hacia la importancia que debe tener la inclusión social en el proceso de enseñanza- Aprendizaje del centro de servicios financieros?

60 respuestas

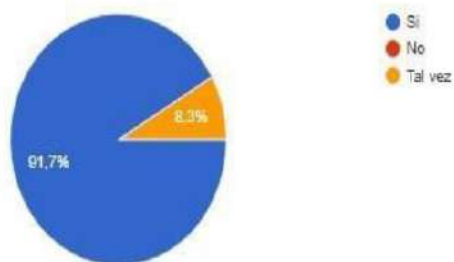


Nota: El 90% de los participantes consideran que, al utilizar y desarrollar este tipo de actividades educativas, se logra valorar y dar importancia a la inclusión social

Figura 25. Pregunta 4

¿ La interculturalidad como mecanismo a la generación del diálogo de igualdad, inclusión, contribuye al reconocimiento de la historia y a la construcción del tejido social a través de esta actividad?

60 respuestas

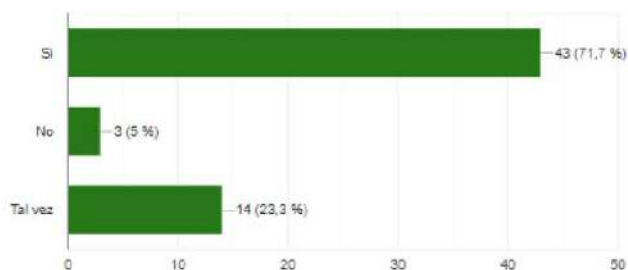


Nota: La nueva era tecnológica y las actividades tradicionales son el punto intercultural, que debe permitir no solamente el reconocimiento de nuestra historia, sino también el aporte a la reconstrucción del tejido social en los colombianos y las colombianas.

Figura 26. Pregunta 5

¿ Con la utilización de la aplicación google maps la valoración de los espacios culturales , como es, el corredor vial de la carrera séptima en la ciudad de Bogotá, promueve en usted valores humanos como el respeto, el amor, la reconciliación, la solidaridad y la inclusión social.

50 respuestas

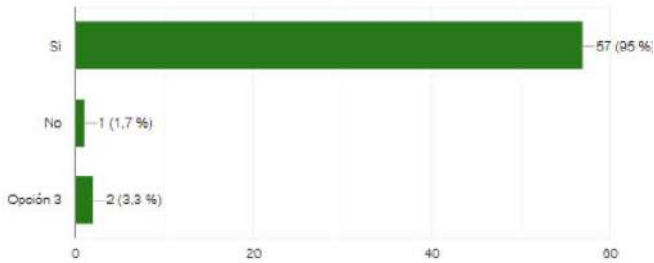


Nota: Sin lugar a dudas, las condiciones sociales durante el 2020 han generado la necesidad de reinventar el contexto social y productivo, por ende, el sector educativo se ha visto sumergido en una constante innovación y digitalización cada vez más fuerte. Por ello, el reconocimiento de los lugares facilitados por la actividad “Carrera de observación intercultural virtual – Historia Bogotá” logra en los participantes el conocer, apropiarse y valorar desde espacios populares hasta el patrimonio inmaterial en la ciudad de Bogotá. El 71,7% responde que los valores humanos se ven fortalecidos.

Figura 27. Pregunta 6

¿ Las actividades que desde cultura física implementan recursos, medios tecnológicos y se enmarcan en el mejoramiento y fortalecimiento de la inclusión social, potencializando las competencias ciudadanas en el contexto laboral y social?

60 respuestas

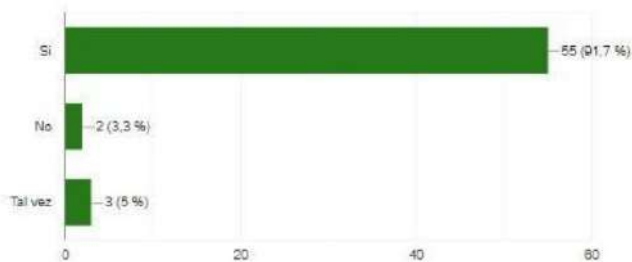


Nota: Para el 95%, las capacidades tecnológicas se desarrollan hacia habilidades una vez que se posibilita su utilización, administración y la inmersión en ellos. Gracias a la actividad innovadora desde la básica cultura física, se ampliaron las posibilidades de seguir reconociendo nuestra ciudad, nuestro patrimonio, nuestra historia.

Figura 28. Pregunta 7

¿ De acuerdo con su experiencia en la actividad "carrera de observación virtual HISTORIA BOGOTANA", se logra valorar y dar la importancia en el reconocimiento hacia el corredor vial como territorio de diversidad cultural?

60 respuestas



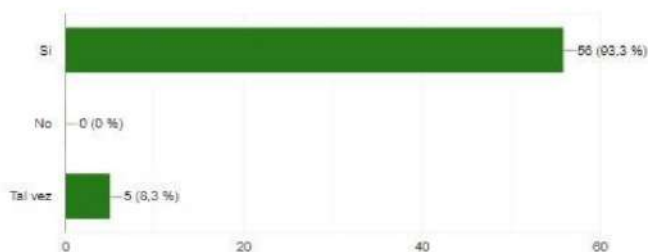
Nota: La carrera séptima desde el parque nacional "Enrique Olaya Herrera" hasta la plaza de Bolívar es uno de los corredores viales que ha permitido posicionar la cultura propia y extranjera, es por ello que la diversidad cultural

toma protagonismo y valoración, una vez que se hace la inmersión, se rescata y se mantiene, con el desarrollo e implementación de estos productos educativos.

Figura 29. Pregunta 8

¿Cree usted que en Colombia aún faltan mecanismos de inclusión social, educativa y tecnológica hacia la construcción y transformación de personas integrales?

60 respuestas

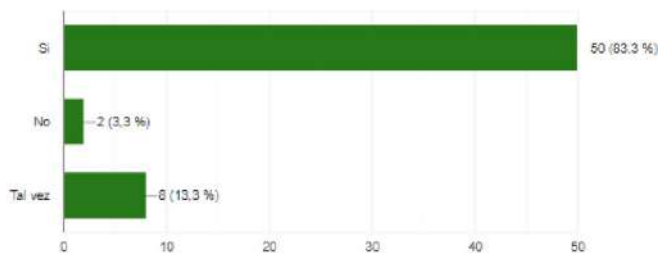


Nota: La tecnología está impactando todo el sector social, económico, educativo, de salud, etc. Debido a esto, Colombia necesita de la reinversión e innovación que ayude y aporte a los buenos resultados, generando así un llamado de atención a los gobiernos, para que consoliden políticas reales e inversiones efectivas, para que la conexión de todos y todas estimule el desarrollo del país. En el gráfico observamos cómo el 93,35% responde que aún faltan mecanismos de inclusión social, educativa y tecnológica.

Figura 30. Pregunta 9

¿Reconoce el concepto y la definición de inclusión social?

60 respuestas



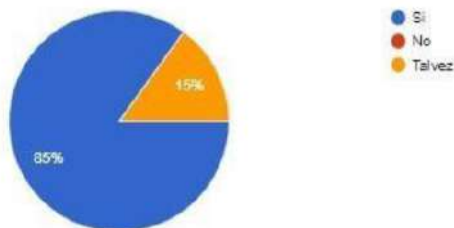
Nota: Los valores humanos y las competencias ciudadanas son de gran importancia en la convivencia dentro y fuera de la sociedad. Las acciones

individuales y colectivas deben aportar a la reconstrucción del tejido social y deben ser acompañadas de políticas sociales, que realmente ahonden resultados integrales y funcionales en el tiempo. Por ello, desde esta actividad como herramienta tecnológica educativa, la inclusión social es uno de los objetivos. A medida que vamos haciendo el recorrido conocemos y reconocemos la diversidad cultural existente. El 83,3% está de acuerdo con reconocer el concepto y definición de inclusión social.

Figura 31. Pregunta 10

¿Le es importante que desde su rol se promuevan y aporte a la reconstrucción del tejido social?

60 respuestas



Nota: El Sena como institución pública de educación para el trabajo, promueve la formación profesional integral, en la que la interacción del aprendiz y la comunidad educativa se fusionan en una etapa lectiva y productiva. Es aquí donde todo el trabajo en equipo, en vía de formar mejores ciudadanos, es la actividad continua de todos y todas las personas que apoyamos desde el diseño hasta la ejecución de la formación. El 85% de los participantes comparten la idea en reconstruir y aportar a la sociedad colombiana.

Aprendizajes del equipo ejecutor

A partir del presente trabajo, se concluye que la Carrera de observación intercultural virtual - Historia bogotana promueve las habilidades tecnológicas y blandas en la formación en la formación

profesional integral que brinda el SENA, a través de la cátedra de cultura física. Al ser este elemento lúdico, recreativo y entretenido, contribuye al desarrollo de capacidades físicas básicas como la motricidad fina, la coordinación óculo manual, la percepción exteroceptiva e interoceptiva que aumenta la creatividad, la convivencia, el control del estrés y directamente a la comunicación con los demás. Asimismo, es la primera vez que este tipo de recurso tecnológico innovador aporta de manera significativa al proceso educativo, cultural, inclusivo, intercultural y contribuye a la permanencia de las tradiciones culturales colombianas, a través de la cátedra de cultura física.

De igual forma, se establece que la adaptación de la gamificación por parte de los instructores funciona como recurso novedoso, innovador, motivador y cautivador en el proceso de enseñanza y aprendizaje, dando así soluciones a la pasividad escolar, el sedentarismo y al deterioro del rol social. Adicionalmente estos resultados guardan relación con Cortés, Triana y Portillo (2015).

En la investigación documental sobre el juego como una estrategia de aprendizaje en ambientes virtuales, se concluye que el juego beneficia directamente al desarrollo integral de las personas. Es decir, en el marco de la lúdica, genera en los estudiantes espacios para el desarrollo de la creatividad y demás capacidades en el fortalecimiento de la participación y la sociabilidad.

Los ambientes de enseñanza y de aprendizaje virtuales aportan de manera significativa a la formación, donde la propia educación, historia, cultura y lúdica convierten el proceso de educativo en un desarrollo más humano mediante la transversalidad de sus roles y los contextos sociales y laborales. Específicamente el uso de redes sociales, el thinking – based learning (Márquez y Jiménez, 2014), el flipped classroom o educación a la inversa (Aguilera, et al. 2017), el aprendizaje cooperativo y el aprendizaje colaborativo (Silva y Maturana, 2017), y la gamificación, son las herramientas metodológicas que se emplearon para el desarrollo de este producto tecnológico.

Conclusión de conclusiones

Se logró identificar la importancia de la interculturalidad en el proceso educativo, a través de una revisión de literatura para ahondar en el significado e impacto de la diversidad colombiana, en cuanto sus costumbres, hábitos y trasfondos culturales, siendo estos un eje central para el desarrollo de la Carrera de observación intercultural virtual - Historia bogotana. Esta no solo debe abarcar elementos tecnológicos, sino que también debe poder generar conocimiento sobre los aspectos socioculturales vinculados a ellos.

Las vinculaciones de las herramientas TIC se consolidan cada vez más en los procesos de enseñanza, tanto como en el aprendizaje de la educación formal y no formal. Para este caso, específicamente a través de la gamificación, se posibilitan otros espacios formativos en el ámbito académico, que otorgan dinamismo y efectividad en las metodologías activas por parte de los instructores.

Por otro lado, la inclusión educativa debe reconocerse como valor ético, moral y humano, fortaleciendo así el desarrollo integral de toda la comunidad educativa, a través de la resolución de conflictos y la mejora de la convivencia en momentos en que se evidencian actitudes discriminatorias y excluyentes. De esta manera, se construye una escuela más humana, asertiva y prometedora. La valoración hacia la sociedad debe guiarse y orientarse a través de la implementación y capacitación en el manejo de recursos, elementos culturales y tecnológicos desde el SENA para que, independientemente del origen de la comunidad educativa, se gesticione una escuela más inclusiva e intercultural, con posibilidades y oportunidades de vincular todos los matices y trasfondos de tradición hacia la autogestión, el emprendimiento y la autosustentabilidad.

Los mecanismos de inclusión e interculturalidad apropiados para el desarrollo del videojuego fueron de la mano con las metodologías activas, como la gamificación, que funcionaron junto con herramientas para vincular a los aprendices con vivencias de personas

de otras regiones del país, haciendo una conexión virtual del contexto que ello representa. Se determinó que, al generar mecanismos de inclusión e interculturalidad a través de la implementación de actividades basadas en la tecnología, en este caso las tradiciones bogotanas e historia colombiana, los aprendices que recibieron esta actividad vinculada a la plataforma Google maps como mapa de desplazamiento educativo se mostraron más asertivos con los contenidos y demostraron mayor interés en conocer las características que se vinculan y parten de otros territorios. Es así como los lugares, los sucesos, el patrimonio material e inmaterial, entre otras tradiciones culturales propias, enriquecen el conocimiento de los aprendices, toda vez que se incluyó un matiz de interculturalidad a una herramienta TIC.

Una vez más, se concluye que la teoría constructivista planteada desde la praxis fortalece los vínculos entre el conocimiento y el aprendizaje, toda vez que es más fácil para los estudiantes el *aprender haciendo*. Lo anterior se demostró a través de la práctica de la Carrera de observación intercultural virtual - Historia bogotana, evidenciándose en los resultados de las entrevistas semiestructuradas, que permitieron conocer las percepciones de los estudiantes después de la intervención.

Cada uno de los objetivos se ha logrado de acuerdo con los procedimientos establecidos y realizando inicialmente consultas y exploraciones bibliográficas a través de recursos como libros, website, revistas y revistas y revistas científicas. Los artículos de esta última categoría proporcionaron contenidos avalados por autores reconocidos académicamente, lo que sirvió para enseñar la importancia de que el proceso de escritura de cada texto esté sujeto a bibliografía respaldada científicamente. En la revisión bibliográfica se pudo obtener información y datos importantes de la cultura, tradiciones y diversidad de las distintas regiones de Colombia, lo que brindó la claridad necesaria en el tratamiento de los diversos temas culturales, en aras de fortalecer la diversidad y la interculturalidad.

La tecnología posibilita a la sociedad herramientas fundamentales en el proceso de enseñanza y aprendizaje y en este caso, vincular el videojuego (Juegos tradicionales) en dicho proceso, permitió implementar también medios, metodologías y recursos efectivos y asertivos en la práctica pedagógica, que al complementar las nuevas tecnologías con actividades tradicionales, promueve la inclusión intercultural (Segura, 2019).

Prospectiva

Se espera lograr en el futuro el posicionamiento y vinculación de la actividad “Carrera de observación intercultural virtual – historia bogotana” en las guías de aprendizaje elaboradas para la formación de la básica cultura física, donde se reconozca esta actividad como recurso didáctico, lúdico, pedagógico e intercultural, que facilita el desarrollo de capacidades físicas, mentales, sociales y espirituales. El reconocimiento del sujeto en sí mismo y la proyección de la mejora continua a través de la exploración y la aventura funcionan como ejes centrales del desarrollo integral. La comunicación y las interrelaciones sociales establecidas en los espacios donde se desarrollará esta actividad contribuirán asertivamente hacia la calidad de la convivencia de grupo y favorecerán la interculturalidad. Es decir, a través de lo tradicional, se encontrarán trasfondos culturales que permitan la relación con la tecnología para cerrar la brecha generacional.

La adecuada administración de la actividad “Carrera de observación intercultural virtual – historia bogotana” y el énfasis que provee este recurso tecnológico vincularon al estudiantado con la comunidad educativa (familia, docentes y comunidad en general), desafío por excelencia del trabajo colaborativo. Logrando el fortalecimiento de los mecanismos para la resolución de conflictos, el recurso contribuye directamente a la sana convivencia en el antes, durante y después de la experimentación lúdica. Se permiten así espacios de

intercambio cultural para la recreación y el sano esparcimiento, a la par que se logra la formación y el comportamiento integral tan necesitados por las actuales sociedades.

Indudablemente, con la adaptación de esta actividad, se simulará virtualmente un recorrido presencial en el que el reconocimiento de lugares, escenarios y personajes permitirá un proceso educativo más inclusivo e intercultural; es necesario fundamentar esto desde la perspectiva multicultural.

Referencias y filmografía

Aguilera, R., Manzano, L., Martínez, M., Lozano, S. & Casiano, Y. (2017). El modelo flipped classroom. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 4, 261-266.

Arnaiz, S. & De-Haro, R. (2004) Ciudadanía e interculturalidad: claves para la educación del siglo XXI. *Education*, 22, 19-37.

Bonilla-Castro, E. & Rodriguez-Sehk, P. (2005) *Mas allá del dilema de los métodos: La investigación en ciencias sociales*, Colombia, Norma, Pg 147, 148.

Castillo, L. C. (2007). *Etnicidad y nación. El desafío de la diversidad en Colombia*, Cali. Colombia, Editorial UniValle.

Cortés, F., Triana, E. & Portillo, L. (2015). *Investigación documental sobre el juego como una estrategia de aprendizaje en ambientes virtuales (Tesis de Maestría)*. Universidad Santo Tomás, Bogotá, Colombia.

Gómez, C., Contreras, O., Gutiérrez, L. (2016). El impacto de las tecnologías de la información y la comunicación en estudiantes de ciencias

sociales: un estudio comparativo de dos universidades públicas. *Innovación educativa*, 16(71), 61-80.

González, A. & Madrid, G. (2017) Expresiones artísticas afroantioqueñas y multiculturalismo en Colombia. *Transformaciones locales Estudios Políticos*, 51, 240-262.

Gutiérrez, P., Yuste, R., Cubo S., & Fustes, M. (2011). Buenas prácticas en el desarrollo de trabajo colaborativo en materias TIC aplicadas a la educación. *Revista de Curriculum y Formación de profesorado*, 15, 179- 194.

Leiva, O., & Márquez, P., (2012), La comunicación intercultural: una herramienta de inclusión en los contextos educativos de diversidad cultural. *Revista Pedagógica*, 33(93), 71-93.

Márquez, L., & Jiménez R. (2014) Project-based learning in virtual environments: a case study of a university teaching experience RUSC. *Universities and Knowledge Society Journal*, 11, 76-90.

Ministerio de Cultura (2009). Decreto 2941. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 397 de 1997, modificada por la Ley 1185 de 2008, en lo correspondiente al patrimonio cultural de la Nación de naturaleza inmaterial. Colombia.

Novalés, A. (2016). Ciudadanía y emociones: Hacia una verdadera interculturalidad (A propósito de la teoría cognitiva de la emoción de Martha Nussbaum). *Dikaion Revista de Fundamentación Jurídica*, 25, 12- 52.

Olivé, L. (2006). Los desafíos de la sociedad del conocimiento: cultura científico-tecnológica, diversidad cultural y exclusión. *Revista Científica de Información y Comunicación*, 3, 29-51.

Ortiz, C., Jordán, J., & Agredal, M. (2018). Gamificación en educación: una panorámica sobre el estado de la cuestión. *Educ. Pesqui.*, 44, 1-17

Pulido, Q., Gómez, V., Díaz, J., & Moreno, G. (2012). Juegos de la Calle: una apuesta transformadora en el territorio escuela-ciudad. *Estudios pedagógicos*, 38, 327-346.

Quilaqueo, R., & Torres, C. (2013) Multiculturalidad e interculturalidad: desafíos epistemológicos de la desarrollada en contextos indígenas. *Alpha*, 37, 285-300.

Sautu, R., Boniolo, P., Dalle, P., Rodolfo, E. (2005), *Manual de metodología. Construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología*, Buenos Aires.

Segura, E. D. (2019). Videojuego: Juegos tradicionales colombianos como mecanismo de inclusión e interculturalidad en las prácticas educativas (Trabajo final de máster). Universidad Internacional de la Rioja, Bogotá, Colombia.

Silva, J., & Maturana, D. (2017). Una propuesta de modelo para Introducir Metodologías Activas en Educación superior. *Innovación educativa*. 17 (73), 117-131.

Simon, C., Giné, G., & Echeita, C. (2016). Escuela, Familia y Comunidad: Construyendo Alianzas para Promover la Inclusión. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 10, 25-42.

Soto, B. (2007) ¿Diversidad – inclusión vs. Transformación? *Agora USB*, 7(2), 324-334.

Val Cubero, A. (2017). La diversidad cultural: ¿es posible su aplicación al sector audiovisual? *Comunicación y sociedad*, 28(2), 111-130.

Sistematizar experiencias para recuperar, reinventar, transformar, fortalecer la perspectiva de los procedimientos metodológicos y de interacción con formación técnica en enfoque diferencial e inclusión étnica

*Carmen Julia Ponce, Leyda Patricia Peña,
Alicia Guatibonza y Oscar Hernández**

Introducción

“fue algo maravilloso que, a pesar de que había personas que recién nos veíamos, parecía que nos conociéramos de toda la vida”.

Aprendiz María Orlinda Riascos

El Centro Náutico Pesquero CNP de Buenaventura tiene tres líneas medulares: pesca, logística y biodiversidad, acordes al contexto bio geográfico del distrito especial de Buenaventura. Es este puerto el segundo municipio por tamaño de población en el Valle del Cauca y el primero en extensión (6.297 Km², 30% del territorio del departamento

* Instructores del Centro Nautico Pesquero de Buenaventura (Regional Valle). Correos: ohernandez@sena.edu.co; cponce@sena.edu.co, lpenal@sena.edu.co, aguati-bonza@sena.edu.co

del Valle). Este distrito se constituye por la variedad de pisos térmicos, desde el litoral hasta inicios de páramo en la cordillera.

Según el DANE, en 2013, Buenaventura (con 384.402 habitantes), representaba un 8,5% de la población del departamento. La mayor parte de la población del municipio habita en zona definida como urbana (91%) que abarca 2.160,9 hectáreas, porcentaje de urbanización superior al del departamento del Valle (87%) y al del país (76%) en el mismo año. La cabecera municipal está dividida en dos partes, la Isla Cascajal, zona insular que concentra las principales actividades productivas y la continental, principalmente residencial. Su configuración es longitudinal, a los lados de la vía principal. Según datos del Censo de 2005, Buenaventura es uno de los municipios con mayor porcentaje de población que se reconoce como negra o afrocolombiana (82,5% frente a 26,2% en el departamento del Valle y 10% en el país).

En la extensa zona rural residen sociedades indígenas organizadas como resguardos y/o cabildos con población de 22 comunidades residentes en 9 cabildos que reciben transferencias. Aunque se señala que 12 cabildos más no reciben transferencias, en la jurisdicción del municipio (Alcaldía, 2010 :30). También residen en la zona comunidades negras constituidas en Consejos Comunitarios; la Alcaldía reporta 44 y el Ministerio del Interior 48. De estos 48 reportados por el Ministerio del interior, 31 tienen resolución de título colectivo, y 10 tienen resolución de inscripción según el artículo 15 del decreto 3770 de 2008 y 9 más tienen matrícula inmobiliaria por adjudicación de baldíos (fuente informada por la Alcaldía 2019).

La esperanza de vida de la población de Buenaventura es la más baja del departamento, según lo señala el Informe Regional de Desarrollo Humano del Valle del Cauca 2008 (PNUD, 2008) llegaba a 63,4 años en 2005, cuando la del Valle del Cauca en su conjunto era de 70,7 y la del país de 72,3 (Información DANE, 2019).

En términos educativos, encontramos preocupantes datos de porcentajes de educación de la población en el distrito de Buenaventura que reporta 17% de analfabetismo urbano, 22% de analfabetismo rural, y alto nivel de deserciones escolares, bachillerato, a nivel técnico y

estudios superiores en la población urbana, periurbana y rural que se aducen a precarias condiciones económicas.

La formación profesional integral que imparte el servicio nacional de aprendizaje SENA es el camino para muchas personas interesadas en adquirir conocimientos y certificarse en competencias laborales que permitan articularse en los sectores productivos de su contexto individual, comunitario organizado, ecosistémico y natural hacia un crecimiento físico y económico. El Centro Náutico Pesquero (CNP), en las líneas medulares, ha dado respuestas con formación inclusiva a los grupos étnicos, dando continuidad al proceso misional institucional y a la necesidad de la población rural que busca capacitarse en las competencias a nivel técnico en los ambientes de formación reales para la educación técnica que apalanque el desarrollo de la región y el país.

¿Qué vamos a sistematizar? Experiencia génesis del proceso FPI con enfoque diferencial étnico CNP, convenio Sena – Larenstein – Sena – Tropenbos.

Deseamos compartir y dar a conocer la experiencia de cómo se articularon los grupos étnicos a la formación profesional integral a nivel técnico, con un enfoque étnico territorial en el SENA CNP de Buenaventura.

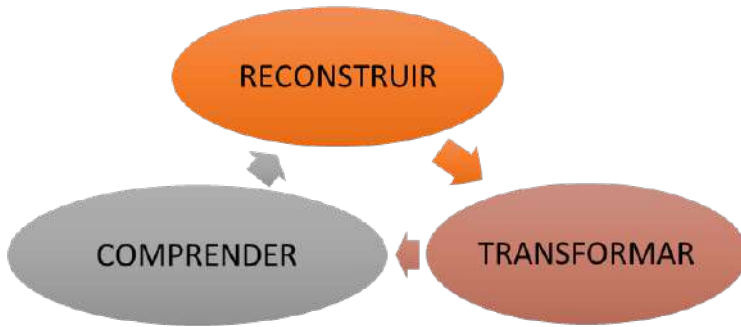
Preguntas centrales de la sistematización

PREGUNTAS CLAVES.....

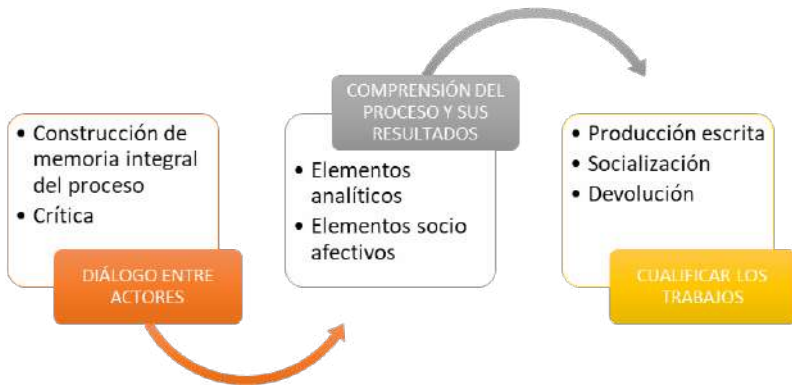
PROSPECTIVA



Conceptos Base de la sistematización



Fuente: Asociación Colombiana de Universidades



Fuente: Asociación Colombiana de Universidades

¿Por qué sistematizamos esta experiencia?

Sistematizar y registrar las experiencias permite reflexionar y reconocer los escenarios pasados que fundamentan la inclusión necesaria para el quehacer presente y permiten la perspectiva de formación profesional integral de las comunidades y grupos étnicos que se

han articulado a los planes de operatividad del servicio nacional de aprendizaje SENA.

¿Para quién hacemos la sistematización de esta experiencia?

Los grupos étnicos sean indígenas, afrodescendientes o comunidades negras, así como los colonos de la zona rural del distrito de Buenaventura y en especial de la costa pacífica colombiana. Queriendo dar cauce a sus planes y expectativas de etnodesarrollo y desarrollo territorial de una nueva ruralidad, estos grupos étnicos buscan en el SENA el escenario que les permita acceder a una formación profesional integral que promueva procesos de gobernanza, desarrollo y sustentabilidad ecoterritorial.

¿Cuándo hacemos la sistematización de estas experiencias?

Los procesos de formación profesional que proyectamos en el plan operativo anual del CNP de Buenaventura se diseñan desde la dinámica de interpretar y entender la importancia de fortalecer las líneas medulares o productivas del entorno o del distrito especial. Por esta razón, y teniendo en cuenta esa realidad operativa, proyectamos y apalancamos las estrategias de interacción y relacionamiento con alianzas estratégicas que nos permitan dar respuestas en formación profesional integral con enfoque diferencial en las competencias de inclusión de la nueva ruralidad y satisfacer el deseo de alternativas de las poblaciones rurales del amplio espacio rural del distrito.

¿Cómo hacemos esta sistematización de experiencias?

Mediante alianzas estratégicas, convenios y acuerdos de voluntades propias de la interacción interinstitucional que se fundamentan en el marco normativo de la tríada comunitario, público, privado característica de las dinámicas socioeconómicas propias de las poblaciones

étnico-productivas de los territorios estratégicos del distrito. Por eso, el propósito de esta sistematización de experiencias vividas se focaliza en destacar a los aprendices, los procesos étnicos territoriales de gobernanza y los planes de etno-desarrollo de sus territorios. Ellos son documentos guías que están fundamentados por principios de autonomía, reconocimiento para la conservación, el manejo de la biodiversidad y el desarrollo de alternativas de mejoramiento económico de los medios productivos a través del fortalecimiento de emprendimientos autónomos y con cadena de valor para los ecosistemas estratégicos, en unidades de formación y producción integral (UFPI), bajo las oportunidades inclusivas de poblaciones indígenas y comunidades negras o afrodescendientes.

Las experiencias generan conocimiento que se debe sistematizar y transmitir mediante la escritura. Estas vivencias deben ser escritas y sistematizadas para que puedan llegar a través del tiempo a generaciones presentes y futuras, como marco de referencias que permitan enriquecer la información, el conocimiento y las posibilidades que tiene el SENA como la mejor institución del país para la formación profesional integral de los interesados en el trabajo y el crecimiento digno. Esta institución se sostiene en la interacción permanente de los aprendices e instructores quienes comparten mediante muchos medios y alternativas una relación permanente idónea para el crecimiento especial productivo.

Línea de tiempo o cronológica de la sistematización de esta experiencia



Me asignaron la tarea de liderar el convenio (*Sena - Larenstein - Tropenbos*); en el CNP para FPI en la zona rural en medio de condiciones de baja conectividad y dificultades de movilidad.

Aspectos psicosociales de esta sistematización

En el año 2002 empecé a servir al SENA Centro Náutico Pesquero (CNP) como instructor contratista para impartir formación complementaria en las áreas de medio ambiente y agropecuarias, en la zona rural y urbana de Buenaventura. Desde ese momento, mis condiciones psicosociales personales y de mi entorno familiar, y el relacionamiento comunitario, se fortalecieron considerablemente. Por cuanto, a través de mi práctica como instructor del CNP, pude llegar y adentrarme en las zonas rurales del SENA con la formación para comunidades que querían tener la oportunidad de capacitarse en nuestra institución, hecho que se les dificultaba por las condiciones de geo-ubicación y limitadas posibilidades de acceso a tecnologías y

alternativas a las perspectivas de conservación ancestral y productiva de los medios rurales de Buenaventura.

En el año 2003, formulamos y desarrollamos los programas jóvenes rurales con un curso llamado Técnico calificado en producción sostenible (fichas No 20031477 y 20031479). En él se involucraron setenta y cinco (75) aprendices en tres (3) comunidades rurales del distrito de Buenaventura. Con este programa fortalecíamos la misión institucional del SENA para con la población joven de las comunidades de la zona rural en Buenaventura.

El CNP formó a estos jóvenes a través de este curso especial de 1010 horas en el que se articularon los componentes técnicos, con los transversales, el conocimiento administrativo y la ética. Los instructores interdisciplinarios nos articulamos con la dinámica de la formación para estas poblaciones en sus condiciones de contexto y sus sueños de vida. Emprendimos la tarea desde el enfoque diferencial étnico; enfoque que –declaro sin temor a equivocarme– no solía aplicarse en otros centros de formación, ni del SENA en el Valle del Cauca ni de ninguna otra parte de nuestro biodiverso país, donde las programaciones no suelen focalizarse en los procesos étnico-territoriales y de gobernanza local.

El *Programa Jóvenes rurales* se ha continuado desde ese momento y en los años subsiguientes (2004, 2005). En cada uno de estos participé en la formulación y prospectiva de programación de acuerdo con las directrices institucionales de cada año.

En el año 2007, hicimos parte del equipo de formulación y coordinación del CNP de los lineamientos del *Proyecto Gestión ambiental y cadenas productivas sostenibles* (Convenio 239-SENA – TROPENBOS), con el cual mejoramos la interacción con los actores étnicos (socio-culturales) potencializando la misión institucional del SENA en la interacción con los grupos étnicos de la zona rural del distrito de Buenaventura en la costa Pacífica. Lo anterior bajo el principio normativo de territorios especiales y gobernanza propio de la costa pacífica colombiana y en especial del distrito de Buenaventura en el departamento del Valle del Cauca que se consagra en los planes de

desarrollo y etnodesarrollo, propios de la característica interdisciplinaria, multi étnica-cultural, biodiversa y que están consagradas en la Constitución Nacional. En todos estos años se ha logrado avanzar significativamente en la respuesta a los grupos étnicos locales mediante la atención a sus requerimientos de formación profesional integral a nivel técnico en recursos naturales, manejo ambiental y sistemas agropecuarios ecológicos, entre otros.

La *Formación Profesional Integral* (FPI), impartida por el Centro Náutico Pesquero (CNP) en la línea de biodiversidad, es una formación inclusiva diseñada para las formas organizativas de grupos étnicos. Ella brinda ambientes de educación reales en la formación técnica para continuar con el proceso misional institucional que se ha atendido recorriendo un largo camino para la FPI. Asimismo, ofrece a la población rural capacitarse en las competencias que el SENA desarrolla. De este modo se apalanca el desarrollo del país cambiando vidas, en todos los aspectos psico-sociales necesarios para seguir siendo una de las instituciones más queridas por las comunidades y los empresarios, tanto urbanos como rurales.

Con estas experiencias vividas y, a través de la línea de tiempo que se acumula en conocimiento, hoy se tiene la posibilidad de seguir sistematizando la estrategia y nutriendo con información escrita para mejorar y hacer la prospectiva de formación profesional integral para un país en dos momentos coyunturales de post conflicto y post pandemia de tal forma que la prospectiva de la FPI, a través del tiempo llegue a generaciones presentes y futuras y sea un marco de referencia que permita el enriquecimiento de la información. Deseamos que este programa sirva para el conocimiento de comunidades y grupos étnicos diferenciales interesados en formarse para el trabajo, el crecimiento digno y basados en el interactuar permanente de aprendices e instructores.

Líderes o representantes comunitarios y aprendices

Líderes o representantes: de los entes territoriales de cabildos indígenas Juliana Piraza, Agustín Málaga, Asociación de Cabildos indígenas Valle y consejos comunitarios de las comunidades negras, Delia Mina, Lucila Martínez Montaña, proceso de comunidades negras (PCN) e Independientes, Rodrigo Mondragon, Eliecer Posso – Elmer Poso Federación consejos comunitarios del Valle FECCOVA.

Aprendices: María Orlinda Ramos, Maribel Sinisterra Valencia, Lucila Martínez, Marcos Vente, Nalgi Angulo; Gustavo Adolfo Banguera, Nallintom Moreno, Robinson Suárez, Oscar Rivas, Yerling Xiomara Riascos, Mariela Angulo Delgado. A quienes se espera devolver el documento ensayo producto de la sistematización *Experiencia génesis del proceso FPI con enfoque diferencial étnico CNP, convenio Sena – Larenstein – Sena – Tropenbos.*

Metodología

Teniendo en cuenta las alternativas vigentes para realizar el proceso de recoger la información (base de los actores involucrados de líderes y aprendices que hacen parte fundamental de la experiencia), nos apoyamos en comunicación telefónica y la realización de una encuesta. Cabe destacar que la medida de bioseguridad, aislamiento selectivo y preventivo, así como las dificultades de disponibilidad de vehículos para llegar a la zona rural, y con el agravante de las precarias condiciones de conectividad y disposición de las tecnológicas de información y comunicación por las constantes debilidades y fallas tecnológicas, han impedido que recibiéramos bases de información pertinentes para esta experiencia. Queda el espacio para que la prospectiva de registro y la sistematización se puedan abordar y continuar el ejercicio de sistematización.

Contextualización de la experiencia



Comprender que el escenario de la formación profesional integral del SENA debe ser planeada en las instancias operativas de tal forma que involucre perfectamente las líneas medulares del CNPB.

Reconstruir las experiencias metodológicas que durante muchos años han posibilitado la adecuada interacción entre los actores socio culturales propias de las amplias zonas rurales del distrito y sus formas de gobernanza.

Socializar con los actores involucrados los resultados de estas reflexiones y documentos en las mesas de trabajo o comités técnicos que permanentemente realizamos de tal forma que las ofertas abiertas y cerradas que proyectamos para cada año articulen los planes de administración, operativos e institucionales para fortalecer el desarrollo sustentable con acciones de formación que posibiliten empoderar a las comunidades y los individuos desde su percepción de ser personas con visión prospectiva y sueños de proyectos de vida. Estos sueños pueden focalizarse en una interesante tarea de reinventarse desde el entorno natural que poseen articulándolos al sector

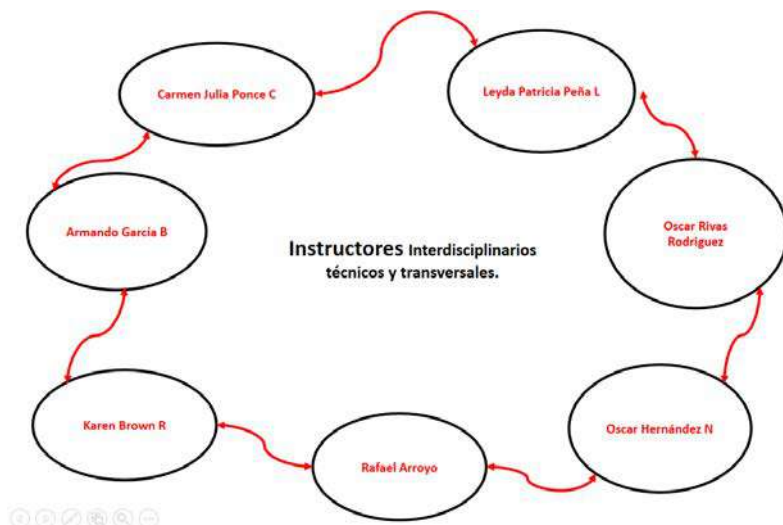
productivo con *formación profesional integral con enfoque diferencial* en los contextos etno-cultural, ecológico y económico de una región estratégica del país en sectores rurales productivos adecuados para los modelos sustentables.

Las lecciones abordadas, producto de las comunidades priorizadas y de acuerdo a orientaciones, estuvieron a la expectativa del desarrollo del proyecto y de los contactos para mantener la comunicación de las acciones. A su vez, se sostuvieron durante todo el proyecto. Con esto se daba respuesta tanto a las comunidades étnicas, a la dirección nacional de la formación del SENA y la subdirección del centro náutico pesquero quien a través de ejercicios de intervención con los otros programas de formación regular logró mantener el contacto permanente con las zonas de intervención del proyecto. Solo que el desarrollo como tal de las metodologías a partir del 2005 y hasta el 2008 en que se involucró la ONG TROPENBOS se orientó a informar el estado del proyecto y los ajustes metodológicos que había sufrido y los cuales oportunamente se darían a conocer.

Una vez que se articuló a la dinámica la Organización Tropenbos Internacional se continuó con las labores de capacitación de los instructores, muchos de los cuales eran personas que ya habían estado en la que podríamos llamar primera etapa del proyecto. Esta se había caracterizado por capacitación a instructores en las zonas de intervención del proyecto (Amazonas, Vaupés, choco, Nariño y Casanare).

Para la recepción de los insumos, materiales, y equipos donados a través del convenio, el Centro Náutico Pesquero a través de subdirección desarrollo, planteó un plan de contratación de los instructores para que, de una u otra manera, conociesen los equipos y pudieran darles la mayor y mejor utilidad del caso, pese a lo anunciado de la falta de directrices en los momentos de suspensión temporal del proyecto. El plan de contratación vinculó un equipo interdisciplinario de instructores con las siguientes características o perfiles profesionales.

Cuadro de interacción equipo de instructores



Equipo interdisciplinario de instructores técnicos y transversales del CNP ejecutores de la formación

Se constituyó el equipo de instructores del área de química (análisis de los equipos de agua, suelos y alimentos), del área de operación de equipos de radio (elaboración y edición de programas de radio educativa), del área de administración (para la parte administración y emprendimiento claves para el fortalecimiento administrativo de las actividades productivas); del área de medio ambiente (temática transversal para la formación en el marco del desarrollo sustentable); del área de bosques, agropecuaria, agroecología, biólogos marinos y agroindustria de cárnicos, fruver y pescados y mariscos (como líneas técnicas de formación del talento humano en el marco de la capacitación técnica); del área de fortalecimiento organizativo, liderazgo y derechos étnicos (para dar respuesta a las debilidades en el proceso de fortalecimiento de las unidades de formación en las cuales se dictan capacitaciones en el marco de la realidad local del

contexto (legislación de grupos étnicos (ley 70 del 1993) ley de negritudes y convenio 169 de la OIT, ley 21 de 1991) ley indígena. En este año se dio inicio al proceso de Caracterización y Autodiagnóstico Participativo en las comunidades priorizadas por el proyecto.

Años 2009, 2010 y 2011: durante este tiempo se logró solucionar las dificultades y se reanudaron las actividades de la interacción idónea con las comunidades, establecimiento de unidades productivas, agropecuarias ecológicas, transformación agroindustrial producción de alimentos, ordenamiento de las unidades productivas sostenibles al etno y ecoturismo. A partir del 2009 se iniciaron las labores de establecimiento de las Ufpis, y se articuló el proceso de vinculación de los instructores a partir de los recursos del programa jóvenes rurales.

El CNP diseñó estructuras especiales que involucraron los elementos técnicos de agroindustria, agricultura ecológica, forestería, maricultura, con los elementos transversales de las potencialidades del proyecto en equipos (análisis físico-químicos de agua, suelos y alimentos, elaboración de programas de radio, educación ambiental, legislación para grupos étnicos y fortalecimiento organizativo y el apoyo de conocedores locales como dinamizadores o asistentes sociales y comunitarios) con lo cual se ha logrado construir un puente entre los procesos organizativos y el accionar del SENA. Con estas estructuras especiales se logró apalancar el proceso de interrelación en el marco del proyecto del Convenio SENA-TROPENBOS.

En el año 2009, se inicia con el proceso de caracterización y autodiagnóstico participativo en la comunidad negra de la Barra, acompañado por un equipo de instructores de orden interdisciplinario conformado por la Ingeniera Forestal Alicia Guatibonza Díaz, el Ingeniero Ambiental Napoleón Valencia, Trabajadora Social Ketty Murillo y la Tecnóloga en Alimentos Leyda Patricia Peña López. De este ejercicio, surgieron cinco ideas de proyecto: (UFIP) Unidad de formación producción intercultural. Extracción de aceite de coco para la comercialización local, cría de especies menores para la

alimentación familiar, la comercialización local y turística, creación de un centro de acopio de coco, papachina y piña para una comercialización local y regional más efectiva de estos productos, plan de manejo ambiental de los residuos sólidos para la producción de abonos orgánicos destinados a la agricultura local y la comercialización. Creación de una granja agroecológica para prácticas pedagógicas en la institución Santa Librada. De estas ideas de proyecto, se desarrollaron dos: cría de especies menores para la alimentación familiar, la comercialización local y turística, extracción de aceite de coco para la comercialización local.

De acuerdo con la información obtenida a partir de la ejecución de las herramientas de caracterización y autodiagnóstico con participación de la comunidad, se identificó una alta producción de cultivos de coco para el mercado local mostrando así la importancia de la agricultura en la zona, ya que, juntamente con el turismo, estos sostienen la economía familiar. El cultivo del coco cuenta con una alta producción, aprovechada de manera extraordinaria con un valor agregado como lo es la extracción de aceite de coco, producto por el cual la comunidad se organiza en torno a esta majestuosa práctica.

En el año 2010, a partir del mes de febrero hasta el mes de junio, se dio inicio a una serie de capacitaciones en torno a fortalecer las cadenas productivas agroindustriales en función de la extracción del aceite de coco y sus derivados, así como el fortalecimiento organizativo de las mujeres y los hombres vinculados al proceso, con enfoque solidario y organizativo de género e intercultural, entre otros. De igual manera en el área de educación ambiental, todo bajo el marco de la metodología SENA – TROPENBOS. En este período se presentaron hechos significativos que marcaron el proceso: motivación del grupo a fin de participar en los ajustes del proyecto ya que buscaba fijar la ruta de estandarización del proceso extracción de aceite de coco, con el fin de mejorar la productividad y calidad de este. Esta UFPI se inició trabajando con trece familias directas de la comunidad de La Barra y sus alrededores, así como familias indirectas en un grupo compuesto por tres hombres y diez mujeres. Es decir, más del

76% corresponde a las mujeres y dentro de esta organización, están los jóvenes y adultos responsables de la ejecución y sostenimiento de la UFPI: María Oralia Rivas Asprilla, María Odilia Piraza Murillo, Odalia Rivas Salazar, Hilda María Salazar Pretel, Nelsis Vivas Rivas, Eneida Ballesteros González, Nora González Mena, María Ibis Rivas Salazar, Maribel Rivas Salazar, María Rut Rivas Salazar, Clemente Mosquera Murillo, Willian Rentería, Eulices Mosquera. Por temas contractuales se tiene un lapso de cuatro meses sin intervenir la comunidad. A partir del 14 de octubre del mismo año se retoman las actividades laborales hasta el 14 de diciembre del 2010, período en el que se presentan hechos que marcaron la UFPI y esta vez, está enmarcada por la deserción de algunos miembros del grupo debido a problemas personales y económicos, quedando las mujeres con una representatividad del cien por ciento.

Como equipo de instructores, continuamos con el proceso de fortalecer las prácticas locales y los conocimientos tradicionales desarrollando diálogos entre saberes con las productoras del aceite de coco en la comunidad. Sumado a tan importantes actividades, se logra establecer acuerdos con los productores de aceite de coco miembros de la unidad productiva intercultural, focalizados en temas organizacionales estableciendo acuerdos para la construcción del área de proceso para la extracción, que permitirían que convergieran en un mismo espacio locativo para obtener el aceite de manera colectiva y simultánea ya que desde hace más de 30 años lo venían haciendo de manera individual. Para ello, Clemente, hoy desaparecido, donó el terreno para la construcción del rancho, como muchos de llamaban. Una vez que se establecieron los acuerdos, quedó definido el plan que se ejecutaría el año próximo en materia de construcción del área de proceso, así como la participación de la comunidad (mano cambiada). El proceso se lideró junto con los integrantes del proyecto, los instructores técnicos, transversales y el coordinador del convenio en el Centro Náutico Pesquero SENA, Oscar Orlando Hernandez Noviteño. En el mes de diciembre se hace entrega de los

materiales de la UFPI. Y a su vez, se dejó a una sola persona frente a las tareas de construcción del área de extracción del aceite.

En el año 2011, a partir del mes de febrero, se retoman las actividades laborales como equipo interdisciplinario enfocado al fortalecimiento de la *Unidad de formación producción* intercultural o UFPI “Mejoramiento de la Extracción y Estandarización del Aceite de Coco Esencial en la Vereda la Barra Municipio de Buenaventura”. Continuamos con nuestro deleite de la formación, aplicando herramientas metodológicas del convenio SENA – TROPENBOS, en aspectos organizativos, medioambiental y agroindustrial, le damos paso a la ejecución de los compromisos pactados a finales del año pasado, en el mes de marzo. Entre ellos se destacaron el definir los cargos de tesorera, secretaria, registro, control y manufactura, en el mes de abril; la entrega de los utensilios para el proyecto y establecimiento de compromisos para el mejor funcionamiento y uso de estos, la construcción del área de extracción. Notamos la participación colectiva de la comunidad, de las mujeres que no se quedan atrás con la preparación de los manjares alimenticios para sostener la jornada.

En el mes de junio las mujeres productoras realizan el primer ensayo para extraer el aceite de coco, en la “rancheta” cómo ellas solían llamarla. Hubo sentimientos encontrados una vez que se sentían motivadas al ver que la producción se les iba a facilitar con la ayuda de un molino de coco semi-artesanal ya que ellas, desde sus casas, trabajaban con la ayuda de un rallador y molinos manuales. Se generaron expectativas y sentimientos positivos, siendo este el primer proceso de producción del aceite de coco haciendo uso de los conocimientos locales de la mano con los conocimientos técnicos. Por otro lado, ellas sentían temor al manejar el equipo ya que para ellas se trataba de un elemento nuevo el cual merecía dedicarle tiempo para tomar confianza y destreza para su uso; tema que se superó con la perseverancia y amor a sus prácticas.

Durante el periodo del 22 de junio al 28 de noviembre. Dentro del marco del proceso de extracción se busca fortalecer las prácticas productivas y es el momento de buscar aliados que nos permitan

orientar aspectos de calidad en el producto con el fin de prolongar la vida útil del aceite de coco. Allí es cuando se hace una alianza con el Centro Agropecuario de municipio de Buga, a través del instructor Giovanni Tenorio e igualmente con el apoyo de la instructora del área de química, Carmen Julia Ponce Cabeza del Centro Náutico Pesquero de Buenaventura. Estamos ávidos de realizar análisis físico, químico y organolépticos, e identificar los intervalos de temperaturas adecuados para el proceso de extracción para determinar los puntos críticos de control en el proceso que nos permitan caracterizar el aceite que se obtiene en la barra y transferir los conocimientos técnicos a la comunidad.

Durante todo el resto del año las mujeres continuaron en la producción del aceite de coco de manera colectiva y a su vez con el acompañamiento del SENA – TROPENBOS. Sumado a ello, se desarrollan diferentes procesos agroindustriales con el propósito de darles un valor agregado a los subproductos resultantes de la extracción del aceite de coco.

Año 2012. Terminación del convenio Sena – Tropenbos; cierre de la experiencia metodológica con los actores interinstitucionales, públicos, privados, y comunitarios étnico territoriales. Esta experiencia le permitió al SENA mostrar importantes avances para la atención diferenciada y el fortalecimiento de sus programas de formación en contextos interculturales en un país que posee una tercera parte de su territorio bajo formas de propiedad colectiva. En este sentido, inicialmente los instructores, la comunidad y algunos directivos pasaron por una etapa de ruptura paradigmática caracterizada por un cambio de Actitud ante su relacionamiento con el territorio, la aplicación de herramientas y elementos que permitieran hacer una intervención con un enfoque diferencial y resaltando los saberes locales de los aprendices.

Por otro lado, el manejo de las herramientas de caracterización y autodiagnóstico (como fueron los inventarios de patio y de fincas, la casita, lo que comemos y nuestra salud), se constituyeron en herramientas claves en las cuales la comunidad observó en detalle los

productos o mejor las semillas nativas que estaban escasas o desaparecidas como el caso de la caña que no se encontraba en la comunidad. A pesar de que esta comunidad casi no depende de la tienda, se compran productos que se pueden cosechar como el plátano que se consigue en la zona a 1.000 pesos el más económico, ocasionando esto reducción en la canasta familiar. Por otro lado, las semillas de la caña pueden servir como una fuente de ingresos por productos que se pueden obtener por procesos de transformación (miel, cocadas, vinete, viche, arrechon) que contribuyen a la mejora de la dieta alimentaria. Para la implementación de esta iniciativa, se partió de la desaparición tanto de las semillas nativas como del conocimiento local de la comunidad transmitido de generación en generación, los procesos de aculturación y la promoción de otras prácticas culturales propias, pero no practicadas por los nativos, como es el caso del ecoturismo. Todas estas estrategias han llevado en muchos casos al abandono de la agricultura, como lo manifestó el señor Mario Rivas: “la mayoría de los hombres especialmente los jóvenes están más por tomar viche y vivir de lo que deja el turismo y otras actividades sociales” que causan la desestabilización del conocimiento local que había sido la base para la subsistencia y permanencia en el territorio. Por otro lado, con las nuevas estrategias de sistemas productivos implementadas, se ha logrado motivar y sensibilizar a los aprendices con respecto a sus prácticas tradicionales de producción, sus valores e identificación culturales. Además, se consiguió que la comunidad viera que este es el único medio de poseer una alimentación segura y balanceada para sus familias, pues en la actualidad el sector pesquero es la otra actividad a la que se dedican. Es entonces de importancia establecer unidades productivas interculturales en la búsqueda del rescate de los valores culturales, las prácticas tradicionales de producción manejadas por muchos de los ancestros las cuales por cuestiones de factores exógenos y endógenos manejados por sus mismas dinámicas ocasionaron la pérdida de productos importantes y que hacían parte de la dieta en la comunidad (caña, las musáceas y la papachina).

La agricultura manejada por tradición en los territorios colectivos de comunidades negras e indígenas han fortalecido sus prácticas productivas teniendo en cuenta las fases lunares en la agricultura. Esas fases han contribuido a la conservación de los recursos tradicionales de producción, el manejo de insectos perjudiciales para la producción agrícola y agroforestal, el manejo de enfermedades en los cultivos está asociado al calendario lunar en la comunidad de la barra. Por ello, el conocimiento propio de los agricultores se constituye en una vía útil para ser incorporada a las unidades de formación, producción intercultural. Tenemos así mismo la realización de mingas productivas, mingas educativas, las horas de siembra, la visión de terrenos aptos para la siembra de un determinado cultivo, la conservación de semillas, las trampas para ahuyentar la presencia del tatabro y la zorra; es decir, todo un conocimiento propio llevado a cabo como conocimiento local que han mantenido vigente nuestras formas tradicionales de producción.

Las actividades en los trabajos realizados en la comunidad están relacionadas con la equidad de género, es decir, con la participación tanto de hombres como mujeres en el desarrollo de las actividades durante el proceso de formación, el cual trajo muy buenos resultados de acuerdo con lo planeado en la fase metodológica. Pero cabe destacar la participación, liderazgo y empoderamiento que asumieron las mujeres de esta comunidad, pues gracias a ella todas las actividades llegaron a un feliz término, ya que la toma de conciencia que tienen sobre el rol de la mujer en el hogar llevó a que estuvieran desde el comienzo con las ganas de trabajar para una buena producción y comercialización de sus cosechas para ayudar a la dieta alimentaria de sus hogares. Como la manifiesta Martha Cecilia Lisada “una como madre y abuela siempre está pendiente a que la comida en el hogar no falte y sobre todo que se pueda obtener algún recurso para darse gusto y en la actualidad el turismo no está dejando y con las parcelas se asegura siempre qué comer”.

Línea de tiempo UFPI de la comunidad de la Barra

Según Alicia Guatibonza, instructora técnica de sistemas agroforestales, “la idea del Proyecto *establecimiento de parcelas agroecológicas con especies nativas en la comunidad negra de la Barra*, nace en el proceso de caracterización y auto diagnóstico realizado en esta comunidad” donde los habitantes hicieron memoria del cómo era la comunidad anteriormente (40 años atrás). Al respecto, la señora Luz Dary manifestaba

es muy importante la recuperación de las especies nativas que existían anteriormente y que sirvieron en la dieta alimentaria y que han desaparecido como era el caso de la caña, la cual fue sembrada anteriormente en la comunidad y de la que además se obtenían otros productos como la miel y las cocadas; utilizadas continuamente en las alimentación para suprimir el consumo de productos externos como la azúcar, por motivos de cambio de lugar se dejó de cultivar, la desaparición de las semillas de las musáceas (banano, plátano), lo cual ha servido como un aliado en la economía familiar, y que da muy buenos resultados su comercialización tanto en la comunidad como en los lugares aledaños como ladrillero y Juanchaco.

Con los aportes de la señora Luz Dary, se tomó conciencia de cómo fue la dinámica social, productiva, económica y cultural de la comunidad, sus recursos y legados ancestrales de los cuales se puede hacer memoria de lo que hubo en el pasado y lo que permanece, y de como a partir de lo que se tiene se pudo aportar a la consolidación del territorio.



En este diagrama, se refleja el proceso por el cual pasó el establecimiento de las parcelas agroecológicas para la recuperación de especies nativas de la comunidad negra de la vereda la Barra hasta fines del año 2011.

Al inicio se pudo ver cómo existía una desmotivación por parte de la comunidad en los procesos SENA por las malas experiencias que habían existido y como poco a poco se fueron cambiando los papeles y a su vez como otras personas querían hacer parte del proceso. De igual forma, la comunidad aceptó el manejo de las herramientas de caracterización y autodiagnóstico que le sirvieron para hacer una toma de conciencia de lo que se ha perdido y de la información que ellos no tenían como lo de los platos típicos desaparecidos como es el caso del birimbi, el quema pata, las semillas desaparecidas, su fundador, entre otros. Siendo éste el motor de la toma de diferentes ideas de proyectos de los que se llegó a hacer cinco y con la unión de ellas se pudo llegar a la idea final que fue "establecimiento de parcelas agroecológicas para la recuperación de especies nativas" y por medio de estas se podrá incluir a los jóvenes y niños para que las

tradiciones no se pierdan y este legado se transmita de generación en generación.

La dificultad en la consecución de las semillas de la caña y plátano jugó un papel importante en el desarrollo de esta unidad productiva, pues en la parte social llevó a que las personas miembros del grupo tuvieran desconfianza del proceso y en ocasiones se presentarían conflictos internos que llevaran a la desmotivación de los beneficiarios. Este problema fue llevado desde lo cultural a la reubicación que hizo la comunidad a otro sitio en búsqueda de un mejor vivir para sus pobladores trayendo consigo la pérdida de los conocimientos locales (fases lunares y puja para la siembra, suelos, declives de drenajes). Partiendo de esto, la comunidad se interesó por recuperar sus identidades culturales y la recuperación genética de las especies nativas sembradas por décadas en esta zona del Pacífico colombiano y que en la actualidad se encuentran en vía de extinción.

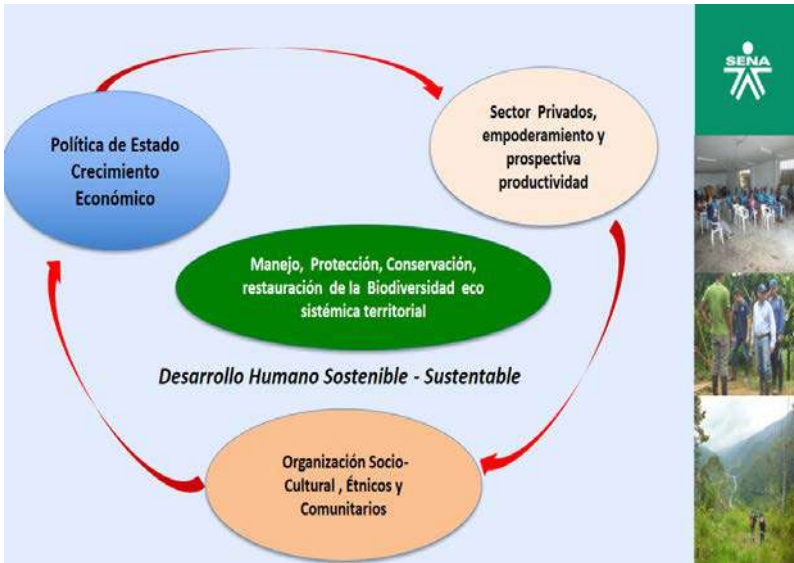
Impactos de la UFPI en la comunidad de la Barra

Los problemas presentados en la Barra se derivaron de la reorganización del centro poblado y de los sistemas agroforestales ecológicos, desde los aspectos socioculturales podríamos decir que estos se produjeron por la reubicación que hizo la comunidad, tras la búsqueda de un mejor vivir para sus pobladores trayendo consigo la pérdida de los conocimientos locales (fases lunares y puja para la siembra, suelos, declives de drenajes). Partiendo de esto, el interés por la comunidad de recuperar sus identidades culturales y la recuperación genética las especies nativas sembradas por décadas en esta zona del Pacífico colombiano y que en la actualidad se encuentran en vía de extinción.

Finalmente, se destaca que los impactos de implementación de la Unidad de Formación Profesional Integral (UFPI) contribuyeron en los aspectos agroecológicos a fortalecer la recuperación de semillas nativas. Aumentó de la cobertura vegetal del suelo, la diversidad

de la producción para el autoconsumo y el mercado; en el escenario cultural posibilitó la recuperación del conocimiento local, a través del rescate de prácticas de producción, la equidad de género. En lo económico se evidenció la reducción de los costos de producción, el aumento de los ingresos familiares, menos dependencia a las tiendas, mayor comercialización de especies nativas.

La población de la Barra argumenta que en relación con el aspecto de la seguridad alimentaria para las familias se apalancó la estrategia de fortalecimiento de la seguridad y autosuficiencia alimentaria, aumento de la composición en diversidad de especies en las parcelas. La nutrición se ve muy bien impactada, ya que con la recuperación y variedad de especies que se lograron recuperar el nivel nutricional de las familias se pudo mejorar en la asimilación de nuevas proteínas y vitaminas que necesita organismo para un buen funcionamiento.





Encuestas realizadas a aprendices

<p>Yo, María Orlinda Ramos a lo largo de este periodo con la formación del grupo SENA – Univ Larenstein – Tropenbos. Plasmó aquí en este documento las vivencias del proceso que resultó muy importante a la hora de capacitarme y poder generar nuevas experiencias en mi vida; doy gracias a mis instructores Oscar Hernández, Wilber Rivas, Carmen Julia Ponce y Armando Garcés, los cuales me guiaron en todo este proceso. De igual forma a mis compañeros y vocera grupal, Lucila Martínez, que siempre estuvo ahí para cada momento y situación.</p>	
---	--

<p>Desde mi punto de vista, logré vivenciar muchas situaciones tanto positivas como negativas, las cuales nos llevaron a experimentar dificultades de esas que “siempre habrá en la vida”; algunas fueron desde encontrar problemas para transportarnos, otras las diferencias en los medios de comunicación y algunas más como la dificultad para realizar algunas investigaciones. Todo esto logró colocar pequeños baches en el camino; hoy resalto no solo lo negativo, también hay espacio para esas cosas positivas que logre interiorizar y descubrir. Por ejemplo, encontrar un compañerismo marcado, un aprendizaje y un compromiso indiscutible con los aprendices.</p>	
<p>El acceso a la comunidad, las barreras tecnológicas para enviar trabajos y factores climatológicos solo fueron una parte de todo este proceso de aprendizaje donde el compromiso de los líderes comunitarios con todos nosotros, la responsabilidad de los participantes y la actitud para enfrentar las actividades en el territorio, fueron las bases más importantes de este aprendizaje y/o proceso.</p>	
<p>Hoy termino diciendo que gracias a la experiencia SENA – LARENTEIN – TROPENBOS; en mi proyecto de vida, puedo compartir estos reconocimientos personales con todo el grupo; aprendí de la responsabilidad y el trabajo en equipo.</p>	
<p>Me quedo con esto.</p>	<p>“aprendí el reconocimiento de los ecosistemas y toda la biodiversidad del espacio comunitario para poder así conservar los recursos que tenemos en dicho espacio”</p>
<p>Mi nombre es Gustavo Adolfo Banguera y las experiencias que me dejó el curso y la participación; para mí fue un placer enorme estudiar en el Sena, agradezco inmensamente por todos los conocimientos que adquirí.</p>	

<p>Gracias al instructor Oscar Hernández, que me apoyó en este proceso guiándome para poder lograrlo y sin dejar atrás mis compañeros que también estuvieron ahí.</p>	
<p>Las situaciones positivas que vivencié fueron la metodología de enseñanza de los instructores la cual fue positiva, lo negativo fue que faltó más fortalecimiento en algunas áreas, también más instructores en el curso. De igual forma, resalto la integración que tuve con los aprendices y/o compañeros ya que siempre hubo muy buena relación con los compañeros de los otros conocidos, intercambios de conocimientos y saberes; las decisiones tomadas en el curso siempre fueron de mutuo acuerdo con los compañeros de los otros consejos.</p>	
<p>Gracias a Sena-Larentein-Tropenbos en mi proyecto de vida me ha permitido tener un buen desarrollo integro el cual ha contribuido a cosas positivas para mi familia y la comunidad.</p>	
<p>Para cerrar, las cosas que se deberían mejorar sería aumentar salidas pedagógicas ya que fueron pocas y no hubo apoyo de auxilio económico para los aprendices. Brindar más oportunidades de formación en las comunidades de los consejos y crear cursos tecnológicos ambientales.</p>	
<p>Me quedó con esto.</p>	<p>“tengo una mejor óptica sobre la vida, apego y ganas de trabajar por mi comunidad”</p>
<p>Mi nombre es Maribel Sinisterra Valencia. La experiencia que me dejó la participación en este curso fue que adquirí en el curso porque aprendí mucho sobre el cuidado y fortalecimiento de los recursos naturales, el cultivo de las plantas, el ciclo de vida de cada una de ellas y uso del suelo.</p>	

<p>Gracias a mis instructores Oscar Hernández, Wilber Rivas, Carmen J. Ponce y Armando Garcias “inglés” por apoyarme en este proceso de servir de guía para lograr su culminación de la mejor manera posible; de igual forma a mis compañeros y la vocera de mi grupo, Lucila Martínez.</p>	
<p>Las diversas situaciones que vivencié en esta experiencia fueron tanto negativas como positivas, dentro de ellas el transporte, la falta de comunicación y el hospedaje nos causaron ciertos inconvenientes, lo positivo fue la integración, la dinámica y el compañerismo que encontramos todos en este proceso.</p>	
<p>Gracias a SENA-LARENTEIN- TROPENBOS en mi proyecto de vida hoy puedo compartir los conocimientos adquiridos con el grupo, intercambiando las experiencias en cuanto al manejo de la biodiversidad, aplicando lo aprendido en nuestra comunidad e invitándolos a que aprovechemos el medio ambiente.</p>	
<p>Aprendí trabajo en equipo, aprovechamiento del medio ambiente, uso de los recursos naturales e integración entre las comunidades.</p>	
<p>Las cosas que considero se deberían mejorar fue sobre las dificultades para subir las actividades a la plataforma.</p>	
<p>Me quedo con esto</p>	<p>“Me gustaría que se siguiera fortaleciendo las actividades de recuperación de los recursos naturales en las comunidades en pro al desarrollo y fortalecimiento de las faunas y floras”</p>
<p>¿Qué experiencias le dejó su participación en el curso?</p>	<p>- Me dejó una experiencia increíble porque aprendí a compartir con otros consejos y saber que uno puede aprovechar el territorio dándole un buen uso.</p>
<p>Mencione quiénes fueron sus instructores.</p>	<p>Oscar Hernández</p>
	<p>Carmen Ponce</p>

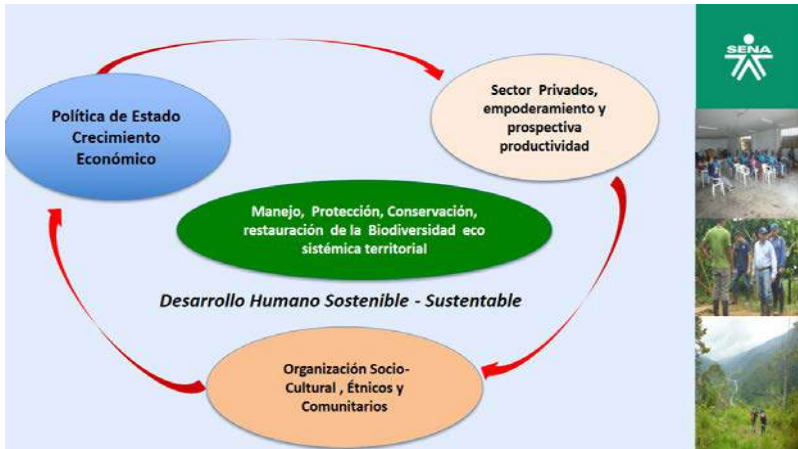
	Wilber Rivas
	Jorge Viveros
	Franki Lozano
Mencione quién era el vocero del grupo	Lucila Martínez
Mencione cinco (5) compañeros del grupo	Nallinton Moreno
	Marcos Vente
	David Celorio
	Gustavo Banguera
	Yenci Ballesteros
	Oscar Rivas
Describa tres (3) situaciones categorizándolas como positivas y negativas que se presentaron en la interacción con los instructores.	- Buena destreza para con cada uno de sus aprendices y paciencia para explicar sus clases, las hacía de una forma dinámica.
	- Por medio de ellos conocer otras experiencias de enseñanza SENA
	Negativo que cuando estábamos conectados las clases se nos terminaban.
Describa situaciones tres (3) situaciones categorizándolas como positivas o negativas, que se presentaron en la interacción entre los aprendices de los diferentes consejos comunitarios procedentes.	-Fue algo maravilloso que, a pesar de que había personas que recién nos veíamos, parecía que nos conociéramos de toda la vida.
	-Aprendí cosas de los otros consejos hermanos y conocí lugares que aquí en el territorio no conocía.
	NEGATIVO: Es que no somos muy buenos para trabajar en conjunto
Cómo aportó la formación profesional integral que recibió del CNP de Buenaventura y la experiencia SENA – Larentein – Tropenbos, a su proyecto de vida, de familia y de comunidad.	- Para mí aportó un gran conocimiento porque fortalecí unas ideas que tenía.

	- A mi familia porque ellos aprendieron a hacer las labores diferentes
	- Que, a pesar de mi conocimiento, la gente no toma conciencia de esto.
Describa situaciones categorizándolas como negativas y/o positivas que se presentaron con la subdirección del centro, coordinación misional y académica del CNP.	- Fue muy grato que CNP tuviera en cuenta a los consejos comunitarios para formarlos.
	- Valioso porque aprendí muchos conocimientos de los programas
Mencione los elementos que le aportaron en el curso que contribuyeron al fortalecimiento de su proyecto de vida, el de su familia, y de la organización comunitaria que fue su conformador.	-Conocimiento para enriquecer mi aprendizaje y el lenguaje ambiental.
Qué le recomendaría al CNP de Buenaventura para el fortalecimiento, sostenimiento, y el emprendimiento de estos cursos de gestión ambiental, la conservación de los recursos naturales y las alternativas productivas aplicadas a la territorialidad en el contexto étnico comunitario.	- Que se realizaran a menudo estas carreras y fueran tecnólogos, profesionales y diplomados etc.

Conclusión de conclusiones

El Centro Náutico Pesquero de Buenaventura (CNPB), tiene ubicación en el Distrito Especial, Industrial, Portuario, Biodiverso y Ecológico de Buenaventura. Este centro tiene tres líneas medulares: Pesca, logística y biodiversidad, las cuales son el hilo conductor misional del plan operativo institucional con el cual damos respuestas a necesidades de las comunidades y los grupos organizados comunitarios que involucran características multiculturales y étnicas que hacen necesario la inclusión diferencial en la forma de interacción y desempeño misional.

Sistematizar experiencias para recuperar, reinventar, transformar, fortalecer la prospectiva ...



Los procesos de formación que desarrollamos deben estar articulados con el marco normativo vigente y las posibilidades reales de los ambientes de aprendizaje y los elementos culturales y pluriétnicos de las poblaciones.

El Enfoque Diferencial potencializa la inclusión y la participación bajo los principios de: *buena fe, autonomía, legitimidad, oportunidad y pluralismo jurídico* para el aprovechamiento e integración de las condiciones naturales como ambientes de aprendizaje en las

etapas lectiva y productiva de los aprendices de nivel técnico y tecnológico, en sinergia con los planes de etnodesarrollo y bienestar que tienen los grupos étnicos.

De esta forma, las organizaciones socioculturales comunitarias que son definidas como grupos étnicos, basados en sus principios de territorialidad y gobernanza administrativa, logran fortalecer las alternativas productivas propias de la biodiversidad, hacia posibilidades de fortalecer el conocimiento, la ciencia la investigación y la innovación. Con estos logros se beneficia y articula el emprendimiento, así como se da respuesta a las necesidades de empleo para el desarrollo del país.



Fuente: Oscar O. Hernández, 2021.

Se busca *redefinir y fortalecer* la oferta de los programas de formación para el sector rural con enfoque diferencial para etnoemprendedores, para lograr la articulación potencial etno productiva de la zona rural, a través de la FPI y el reconocimiento científico de la investigación en la biodiversidad. Asimismo, se fomentan los bionegocios que articulan las oportunidades, el acceso al mercado y la acumulación

de activos productivos, que mejoren las condiciones de vida de la población.

Se apunta al fortalecimiento las estrategias de FPI con enfoque diferencial étnico-productivo, de acuerdo a las características del territorio, la gobernanza, la conservación ambiental de ecosistemas, los medios productivos y los principios para las condiciones de vida, desarrollo y sustentabilidad étnico- territorial de las comunidades étnicas.

La planeación concertada y de coordinación interinstitucional, propia de un modelo articulador de la institucionalidad con los actores de la tríada público-comunitario-privado para la Formación Profesional Integral CNPB, se muestra en el siguiente cuadro:



Fuente: Oscar O. Hernández, 2021.

El viaje por recuperar las experiencias vividas, hacer la sistematización de estas memorias históricas y los impactos en los actores involucrados sean aprendices, instructores, personal o administrativo del CNP, se constituye en línea de información que seguimos considerando puede aportar insumo pertinente para los procesos de la planeación operativa institucional, articuladas a los planes de desarrollo del estado, del distrito y de los entes étnicos territoriales que desde todo punto de vista buscan el empoderamiento y fortalecimiento en competencias técnicas que brinda el servicio nacional de aprendizaje.

Se hace necesario que esta sistematización y estos escenarios sean compartidos y socializados con los actores del contexto del distrito especial para que se adopten las estrategias articuladoras de los actores públicos, privados y comunitarios. Igualmente, se destaca que entonces la evidente necesidad de fortalecer la formación técnica de los sectores rurales y las líneas medulares de pesca y biodiversidad superando y dando respuesta a las comunidades y grupos organizados que disponen de ambientes de aprendizaje naturales en los cuales la formación se puede impartir sin dificultades de espacios reales para el aprendizaje. Esto teniendo en cuenta que pueden articular las potencialidades del convenio (equipos y materiales) de tal forma que vinculen en forma técnica y transversal las diferentes disciplinas que convergen en los apoyos recibidos a través del proyecto. Igualmente, con esto se busca dar respuesta a una necesidad de formación que el grupo étnico haya identificado en su plan de manejo y /o plan de vida de tal forma que se dé respuesta a la necesidad y se busque resolver los problemas.

La aprendiz Orlinda nos cuenta que “el acceso a la comunidad, las barreras tecnológicas para enviar trabajos y factores climatológicos solo fueron una parte de todo este proceso de aprendizaje donde el compromiso de los líderes comunitarios con todos nosotros, la responsabilidad de los participantes y la actitud para enfrentar las actividades en el territorio, fueron las bases más importantes de este aprendizaje y/o proceso”.

Según la instructora Alicia,

logré vivenciar muchas situaciones tanto positivas como negativas, las cuales nos llevaron a experimentar dificultades de esas que siempre habrá en la vida. Algunas fueron desde encontrar problemas para transportarnos, otras las diferencias en los medios de comunicación y algunas más como la dificultad para realizar algunas investigaciones. Todo esto logró colocar pequeños baches en el camino. Hoy resalto no solo lo negativo, también hay espacio para esas cosas positivas que logre interiorizar y descubrir. Por ejemplo, encontrar

Sistematizar experiencias para recuperar, reinventar, transformar, fortalecer la prospectiva ...

un compañerismo marcado, un aprendizaje y un compromiso indiscutible con los aprendices.



El proyecto y las comunidades intervenidas mostraron que, *sí se puede* fortalecer las líneas medulares en especial las de pesca y biodiversidad. Y que eso puede lograrse en las condiciones precarias que tenemos en el momento en el CNPB, y con debidos procesos de planeación operativa adecuada y acordes a las capacidades de los ambientes naturales y ecosistemas, la gobernanza y la prospectiva económica de la región, ya que las soluciones a las dificultades destacadas en esta interacción, verbigracia como era el hecho de la falta de comunicación, o una comunicación que no era fructífera producían un retraso en términos de metas frente a la dinámica productiva. Esto, desde luego, sumado al imperante trabajo individualista que siempre resaltaba en algunos miembros de esta. De hecho, uno de los mayores éxitos después del aprendizaje en doble vía es la oportunidad que este grupo de beneficiarios afianzaran sus lazos de confianza y se permitieran aunar esfuerzos para salir adelante y aprovechar por ende tanto recursos, habilidades y oportunidades.

Finalmente, este documento sugiere la propuesta a la dirección de formación profesional y el escuela de nacional de instructores del SENA de mantener y fortalecer prospectiva de continuidad del proceso metodológico de la formación profesional inclusiva para todos los centros de formación que se tiene, en especial en aquellos que, como el CNP, gozan de escenarios y experiencias de interacción con las comunidades y grupos étnicos sea en forma directa e indirecta con los medios productivos de los comunidades y grupos étnicos en procura de la sostenibilidad ambiental, la gobernanza y el emprendimiento sostenibles para los momentos actuales de un escenario para renacimiento individual, cultural comunitaria y ambiental en sociedades en etapas y fases de relacionamiento producto del post conflicto y la post pandemia que afrontamos.

Referencias

Asociación Colombiana de Universidades (ASCUN).

Altieri, Miguel (1998). Sistemas agroecológicos alternativos para la producción campesina. Cochabamba.

Consejo Comunitario Comunidades Negras de la Cuenca Media y Alta del Río Dagua (2010). Visión prospectiva y estratégica.

CCAMDA (2012). Caracterización física, biológica, socio económica y cultural de la cuenca alta del río Dagua. Tres tomos.

Centro Náutico Pesquero Buenaventura (CNP). Informes de procesos de formación.

Sistematizar experiencias para recuperar, reinventar, transformar, fortalecer la prospectiva ...

Decreto 1745 de octubre de 1995. Propiedad colectiva a las comunidades negras, reglamentario del capítulo III L 70 de 1993.

Decreto 1320 de 1998. Consulta previa a las comunidades indígenas y negras en Colombia.

FEDESARROLLO-CERAC (2 de diciembre de 2013). Informe preparado para Oleoducto al Pacífico Bogotá.

González Jiménez, Eduardo (2001). *Agrodiversidad, proyecto estrategia regional de Biodiversidad para los países del trópico Andino*. Maracay-Venezuela, p. 14.

Haiman El Troudi, Harnecker, Martha, Bonilla, Luis (2005). Herramientas para la participación.

Hernández N., Oscar O. (2005). *Implementación de un programa de reforestación de 105 has de agroforestería como compensación forestal por la construcción de la vía alterna-interna en el municipio de Buenaventura*. Tesis de Grado.

Hernández N., Oscar (2013). *Elementos para un programa de reforestación y/o agroforestería como compensación ambiental por la sustracción de áreas de reserva forestal del Pacífico*. Fundapav.

Informes Proyecto Fortalecimiento Organizativo - Consejo Comunitario Alto y Medio Dagua – Ecopetrol. 2009.

Marchioni, Marco (2001). *Comunidad, participación y desarrollo. Teoría y metodología de la intervención comunitaria, hacia un desarrollo integral de la ciudad de Buenaventura y su área de influencia*. Madrid: Editorial Popular.

Martínez Montaña, L, Riascos, Manuel, Hernández N., Oscar O (2012). Elementos para la participación en un proceso de consulta previa en territorios colectivos. Buenaventura.

Martínez Soto, América, Hernández, Sergio Alberto Damián (1999). Catálogo de Impactos Ambientales Generados por las carreteras y sus medidas de mitigación. Publicación técnica, No 133. Sanfandila, Qro.

Ministerio de Transporte. Programa Nacional de Asistencia Técnica para el Fortalecimiento de las Políticas de Empleo, Emprendimiento y Generación de Ingresos en el ámbito Regional y Local. Diagnostico Municipio de Buenaventura, año 2011.

Motta González, Nancy (1995). *Enfoque de Género en el Litoral Pacífico Colombiano, Nueva estrategia para el desarrollo*. Santiago de Cali, Editorial Facultad de Humanidades.

Plan de Administración y Manejo de los Recursos Naturales – Consejo Comunitario Alto y Medio Dagua – CVC. 2006

Restrepo, Eduardo (2013). *Etnización de la negritad: la invención de las 'comunidades negras' Volumen 1. Genealogías de la negritad*. Cauca, Editorial Universidad del Cauca.

Stavenhagen, Rodolfo (1989). Derecho consuetudinario Indígena en América Latina. *Revista América Indígena*, vol XLIX, número 2.

Wade, Peter (2008). Población negra y la cuestión identitaria en América Latina, *Universitas humanística* No 65 (pp. 117-137). Bogotá.

Experiencia pedagógica: “Una esperanza sin fin”

*Claudia Méndez Villarruel**, *César Rodrigo Martínez***,
*Carmen Liseth Medieta**** y *Laura Guzmán Parra*****

Introducción

“Una Esperanza sin Fin” es la estrategia pedagógica para sistematizar. Se trata de mejorar la imagen personal de las usuarias con cáncer “en la que se ha venido trabajando desde hace siete años, por medio de los proyectos formativos del programa de Técnico en Peluquería

* Tecnólogo en Gestión de Mercados, Técnico en Peluquería SENA, Técnico en Belleza Capilar, Corporal y Facial, Técnico Laboral por competencias en Belleza Integral Unisex, Técnico en Auxiliar de enfermería, especializaciones en corte, color y decoración de uñas. Formación en Pedagogía SENA, Instructor de belleza con 18 años de experiencia en diferentes áreas. Correo: claumen525@misena.edu.co

** Sociólogo de la Universidad Nacional de Colombia. Especialista en Planificación y Administración del Desarrollo Regional y estudios de maestría en Desarrollo del CIDER de la Universidad de Los Andes. Instructor SENA desde el año 2008 en la Competencia de Interacción Idónea. Apoyo Pedagógico en el Centro de Formación de Talento Humano en Salud. Acompañante Pedagógico en la Escuela Nacional de Instructores “Rodolfo Martínez Tono – ENIRMT” (2015-2017). Correo: crmartinez@misena.edu.co

*** Psicóloga con experiencia en el campo de la educación. Dominio en el diseño y desarrollo de estrategias de promoción y prevención frente a diferentes problemáticas para poblaciones en condición de vulnerabilidad. Conocimiento y experiencia en la formulación de proyectos que implementen el uso de la estrategia Información, educación y comunicación (IEC). Gestión de proyectos sociales y en promoción de la salud familiar y comunitaria. Correo: clmendieta@misena.edu.co

**** Egresada Técnico en Peluquería SENA- Correo: lauraguzman.2616.ljgp@gmail.com

que orienta El SENA, en los Procedimientos cosmético - estéticos para usuarios en tratamiento oncológico” (Notisena, 2013) en busca del mejoramiento de la imagen de este tipo de población, creando alianzas entre el SENA y fundaciones oncológicas como la Fundación AMESE, Fundación SIMON, la Asociación Nacional de Industriales (ANDI) con el Programa ‘Luzca bien, siéntase mejor’ de la Cámara de la Cosmética y el Aseo, obteniendo una gran acogida entre los beneficiarios de estos proyectos. Este proyecto se ha convertido en una estrategia muy significativa para los aprendices de los programas Técnico en Peluquería y Cuidado estético de manos y pies.

Los instructores participantes en la estrategia denominada “Una Esperanza sin fin” trabajaron siempre en equipo, apoyándose cada uno desde su área, hicieron posible que se lograra aportar al mejoramiento de la imagen de las personas con cáncer de forma integral, desde su aspecto físico hasta el bienestar emocional y social de cada usuaria, brindando siempre lo mejor de sí, con la premisa de servir a los demás, dejaron una huella invaluable en los aprendices, en su paso por el SENA

La motivación de Instructores y aprendices participantes es dar a conocer la estrategia en todas las regionales del SENA, teniendo en cuenta los beneficios que deja trabajar con este tipo de población, cómo es el aporte social que se brinda a las comunidades. Así también, se logró sensibilizar a las personas que trabajan en el oficio de la peluquería y la belleza, dirigiéndolos a humanizar la profesión, que por tiempos se ha caracterizado por estar interesada únicamente en el factor económico y dejando de lado el valor del ser humano.

Los beneficios que genera mejorar la imagen a las usuarias con cáncer se extienden hasta las comunidades participantes de la experiencia: Personas que sufren de esta enfermedad, quienes enfrentan los abruptos cambios físicos causados por los tratamientos médicos a los que son sometidos. Aprendices que ingresan al SENA en busca de su certificación como Técnicos en Peluquería, para poder cumplir con la normatividad legal vigente en el sector de la cosmética capilar, que al tener contacto con la formación por medio de esta experiencia

sufren un cambio extraordinario en su ser, instructores que al orientar la formación encuentran un valor agregado en el desarrollo de su labor, y empresarios que adolecen de personal capacitado para atender este tipo de población, viéndose obligados a obviar la prestación del servicio o a generar un riesgo más al atenderles sin tener conocimiento.

Invaluable es el valor agregado a la formación, que deja esta estrategia en el proceso formativo, fortaleciendo las competencias blandas de los aprendices al participar, su forma de ver y hacer las cosas en el diario vivir contrasta con las enseñanzas de la estrategia, dirigiéndolos a redimensionar su proyecto de vida y a formular un cambio en su ser y en su sentir, todo esto ocurre después de su participación en la estrategia que impacta positivamente en el desarrollo integral del aprendiz.

La imagen personal es un aspecto de gran relevancia para el ser humano, es la forma en la cual las personas se relacionan con los demás y con su entorno, de ella depende en gran parte la seguridad y autoestima con los cuales se desempeña en diferentes entornos de su vida. Desde la infancia las personas reciben indicaciones de sus padres y familiares de cómo cuidar su imagen y la importancia de esta para su vida, también reciben la influencia de diferentes actores sociales a los que buscan imitar, por lo cual realizan cambios en su aspecto físico, en muchos casos afectando su autoestima por no contar con los ideales de belleza que estos plantean.

Sin importar la clase social a la que se pertenezca, las personas siempre invierten tiempo y dinero en procedimientos de cuidado, que piensan les ayudarán a mantener una buena imagen, confían en las manos de los profesionales de la belleza: peluqueros, estilistas, manicuristas y esteticistas, para que con su asesoría puedan verse bien y con ello sentirse mejor. Estos procedimientos se hacen parte importante de la imagen personal por lo cual se delegan en manos de un profesional de la belleza para cumplir con los estándares que desde pequeños hemos recibido sobre el cuidado

de nuestra apariencia física y que afectan nuestro sentir ante la sociedad. Sin embargo, cuando esta imagen se ve modificada debido a los efectos de procedimientos médicos por los cuales atraviesa una persona, se afecta directamente su autoestima. Este es el caso de las personas que padecen de cáncer, y deben someterse a tratamientos oncológicos que en la mayoría de los casos cambian su aspecto físico.

Actualmente, existen diferentes tratamientos para el cáncer como la cirugía, la quimioterapia, la radioterapia, la hormonoterapia entre otros. Algunos de estos tratamientos causan efectos secundarios que se evidencian en órganos como la piel y sus anexos. Algunos de los efectos que se evidencian en piel están relacionados con la deshidratación, cambio de color, es posible que presenten zonas más oscuras, secas y descamadas, en cuanto a los anexos de la piel, en las uñas pueden aparecer bandas horizontales o verticales, presentar reblandecimiento o engrosamiento e incluso una hiperpigmentación. En el cabello, la quimioterapia puede causar una caída parcial o completa por un debilitamiento de los folículos pilosos y en el caso de la radioterapia cuando ésta se aplica directamente a la cabeza del paciente, ocasiona pérdida total del cabello y según el lugar hacia donde se dirige la radiación, el pelo puede perderse también en las pestañas, las cejas, el área púbica, los brazos, axilas, pecho y piernas.

Por consiguiente, el diagnóstico y tratamiento del cáncer supone una situación estresante, no solo desde el punto de vista físico, sino también desde el punto de vista psicológico, ya que además de enfrentar la enfermedad y sus tratamientos se debe vivir con la amenaza que puede suponer para la vida. A su vez, la persona tiene que adaptarse a pérdidas importantes en varios aspectos, como son los referidos a los cambios en su imagen corporal y a los sentimientos y actitudes que ello necesariamente conlleva. Estas alteraciones influyen de forma negativa en la imagen que cada uno tiene de su cuerpo, además de producir trastornos afectivos y alteraciones en la sexualidad y autoestima.

Cabe resaltar que en las sociedades occidentales la imagen física de las mujeres se constituye como un elemento fundamental de valoración social y es un componente de la construcción de identidad que supone mayor susceptibilidad frente al atractivo físico y el valor que cada uno se otorga a sí mismo. Por otra parte, desde el campo de la psicología, la imagen corporal es un constructo que implica lo que uno piensa, siente y cómo se percibe y actúa en relación con su propio cuerpo.

La autoestima es otro aspecto del autoconcepto y se refiere a una actitud/sentimiento positivo o negativo hacia uno mismo, basada en la evaluación de sus propias características, e incluye sentimientos de satisfacción consigo mismo (Rosenberg, 1965).

Frente a estos elementos de contextualización conceptual, se puede establecer que la mayoría de los tipos de cáncer tienen consecuencias físicas importantes, tanto por la enfermedad en sí misma, como por los tratamientos, asociados a cirugías, quimioterapias y radioterapias.

Por otra parte, la enfermedad, cualquiera que esta sea, afecta de manera directa la dinámica familiar. Por lo general, los pacientes oncológicos siempre deben contar con un acompañante permanente que cuida de él, los tratamientos y sus consecuencias, incidiendo en la salud psicológica, física y emocional de ellos. Aquí es donde cobra sentido el componente estético, que puede ser visto como una medida paliativa que puede contribuir al mejoramiento de la imagen personal y por ende al fortalecimiento de la estima.

Con base en esto, el SENA ayuda a sobrellevar la enfermedad de las personas con cáncer por medio de los espacios de bienestar que genera a través de los servicios de asesoría y mejoramiento de la imagen personal, en los que se ofrecen distintos servicios como corte de cabello, hidratación facial, elaboración de pelucas, contornos, peinados, colocación de turbantes, entre otros.

Metodología

Con el objetivo de sistematizar la experiencia “Una esperanza sin fin” se utilizaron varias estrategias que ayudaron a generar confianza y perder un tanto el miedo a escribir. Una de las características de las personas como yo, es que somos muy prácticos, muy del hacer, a quienes nos estremece la idea de tener que escribir un texto por sencillo que este sea.

Sin embargo, Adriana nos motiva a escribir y a contar las experiencias maravillosas que vive el maestro y que nadie sabe, que nadie las conoce, como resultado de esas palabras se inició este proceso de sistematización, de la siguiente manera:

Primero, se redactó una carta dirigida a una amiga en la cual le informábamos que estaba iniciando un proceso de sistematización, en ella se plasmó la experiencia de mejorar la imagen a usuarios en condición de vulnerabilidad. Esta actividad se torna agradable y amena, tanto que ni siquiera se notó que ya se había iniciado el proceso de sistematización, es tan efectiva que logra transmitirse la emoción de haber podido participar en este proyecto y lograr dejar huella en las personas en situación de vulnerabilidad, así como también se identifica una de las preguntas claves para iniciar esta hermosa experiencia, el qué se iba a sistematizar.

Luego, se solicitaron cartas a las personas que habían estado relacionadas directamente con la experiencia con el objetivo de recoger las voces de los diferentes actores que participaron en la actividad pedagógica, como por ej. los usuarios y las usuarias en tratamiento oncológico, los donantes de pelo para las pelucas, los aprendices e instructores. Lentamente aumentó la dificultad: no era fácil localizar a las personas que habían participado, teniendo en cuenta que había cambiado de regional y de centro de formación. Sin embargo, se realizaron un par de llamadas, algunos mensajes por WhatsApp, Messenger, y se esperó con ansias la respuesta de alguien, pero ¡qué gran sorpresa!, dos instructores participantes en la experiencia, del área de integralidad, tres donantes de cabello y cinco aprendices participantes hicieron llegar sus cartas, en ellas se refleja la importancia de los sujetos y destinatarios de la sistematización de la experiencia. Enseguida se elaboró la colcha de

retazos, una actividad que permitió identificar el avance de la estrategia, desde diferentes miradas y en la que se contemplan momentos de gran importancia durante su desarrollo.

Se realizó un cuestionario en Google forms en el que se recibieron 20 respuestas de diferentes actores que conocieron de la estrategia. En la actividad del tronco de árbol se identificaron las palabras claves de las cartas, que después se fortalecieron en el Voyan Tools. Estas actividades fueron la base fundamental para poder sistematizar la experiencia de “Una esperanza sin fin”.



Contextualización de la experiencia

La estrategia “Esperanza en la belleza”, en la que se trabajó para mejorar la imagen personal de las personas con cáncer, se desarrolló en el centro de formación de Talento Humano en Salud de la regional Distrito Capital en el SENA. Personalmente, participé desde mi ingreso a la institución en el año 2012 y hasta el 2017, por medio de proyectos de formación enfocados en el área de la asesoría de imagen a las personas en tratamiento oncológico.

Este proyecto inicialmente se ajustó al enfoque de formación profesional integral, abordando el *saber* desde una apropiación de conceptos básicos y técnicos, promoviendo la habilidad (*hacer*) basada

principalmente en los marcos establecidos por la normatividad vigente en términos de bioseguridad y técnicas o procedimientos específicos y su implementación para este tipo de población; el *ser*, haciendo propia la sensibilización del oficio desde el cuidado de los usuarios, la promoción del autocuidado de los mismos y de las demás personas que ayudan en el restablecimiento físico y psicológico o emocional de estos usuarios.

El proyecto permitía que el aprendiz entendiera su oficio desde una acción socialmente responsable lo cual significaba calidad de servicio (conocimiento, habilidades, trabajo en equipo, resolución de problemas); implementación del desarrollo tecnológico que no solamente aplica para el manejo e implementación de las tecnologías de la información en el desarrollo de la formación, sino que se promueve la especialización del conocimiento para la innovación y producción de accesorios cosmético estéticos, tales como pelucas, pañoletas, pañolones, y, finalmente, la generación de habilidades en el mercado de trabajo ampliando su público objetivo.

En la localidad de Usme en Bogotá se inicia la formación de un grupo de aprendices empíricos en la belleza, quienes desean tecnificarse, para mejorar sus condiciones laborales, minimizando con ello los riesgos a los que estaban siendo expuestos por el desarrollo de la labor, así como también la inseguridad de sus usuarios por el desconocimiento de la fundamentación básica en Peluquería.





Después de su proceso formativo por medio del proyecto “Verse bien es cuestión de amor propio” presentan una muestra artística como entrega final, el día 12 de abril de 2013, evidenciando que mediante brigadas de belleza y asesoría de imagen desarrolladas desde julio de 2012, estos aprendices lograron aportar en el fortalecimiento de la autoestima y empoderamiento de muchas mujeres y hombres que padecían de esta enfermedad.

*¿Usted tiene el gusto de invitarlos a la sustentación de su proyecto:
Verse bien es cuestión de amor propio*

Ω



Ω Día: 12 de Abril de 2013

Ω Hora: 1:00 pm

Ω Lugar: CDT Usme

Los Esperamos!

En 2013 inicia un grupo de oferta social empresarial de aprendices empíricos en peluquería, quienes trabajan en el proyecto “Verse bien es cuestión de amor propio” de forma más personal, llegando a realizar sus prácticas en los hospitales como el cancerológico y la liga contra el cáncer, ofreciendo brigadas de bienestar y belleza para las personas que padecen de cáncer y sus familias.

Una de las experiencias más significativas fue el conversatorio que se realizó con personas que padecían la enfermedad y con personas sobrevivientes del cáncer, ya que en él se escucharon testimonios bastante impactantes para todos los asistentes.



Este grupo creó el blog “una esperanza sin fin” con el objetivo de brindar asesoría a los usuarios con cáncer, en los procesos cosmético-estéticos y fortalecer la autoestima frente a los cambios de imagen.



Kunako la haia para arribar a la actividad de la oficina para dar una opinión, ofrecer el contenido para aumentar la resolución.

Después de hacer una vez, da un consejo que sea que sea.

Encuentra el otro contenido adecuado de la oficina hasta que lo quede en un día de la vida.

A los dos estudiantes.
Has cada estudiante de alrededor de 1000 y 1000000.

LA PELUCA

Plantar de la actividad de un caballo, alrededor y un consejo que sea que sea. Después de hacer una vez, da un consejo que sea que sea.

Encuentra el otro contenido adecuado de la oficina hasta que lo quede en un día de la vida.

A los dos estudiantes.
Has cada estudiante de alrededor de 1000 y 1000000.

PELICULA

CUIDADOS DE LA PELUCA

Paso # 1:

- Colocar la peluca en un soporte.

Paso # 2:

- Seleccionar un peine suave.
- Peinar hacia afuera la peluca quitando suavemente los nudos.

En él se encuentran explicados paso a paso los procesos relacionados con el uso de pañuelos, accesorios para cubrir y proteger la cabeza cuando ya se ha caído el cabello, así como también, se encuentra el protocolo de mantenimiento a las pelucas, el cuidado de la piel y los cuidados capilares.

En el desarrollo de la estrategia el Instituto Nacional de Cancerología asignó a la ficha una paciente con cáncer, a quien se le inició todo el proceso de asesoría de imagen, incluida la elaboración de una peluca con su instructivo de uso y un contorno, los cuales se entregaron a la usuaria asignada, una niña llamada Laura, que con solo doce años ya era una valiente guerrera que enfrentaba esta terrible enfermedad, pero que lo hacía con gallardía, convirtiéndose en referente de vida para aprendices e instructores que conocieron su historia.

El proceso de toma de medidas para la peluca se realizó el 11 de noviembre de 2013, en el hospital de san Ignacio, debido a que se encontraba hospitalizada por su tratamiento de quimioterapia, debido a la leucemia que padecía. Su rostro en la fotografía que sigue refleja la felicidad por contar con personas que se preocuparon por su imagen y decidieron elaborar la peluca tan anhelada.



Después de una sensibilización realizada en el ambiente taller de Peluquería del SENA, sobre la importancia de donar el cabello para ayudar a alguien que lo necesitara, llegaron las donaciones requeridas para elaborar la peluca.



La elaboración de la peluca se inició desde el momento de la donación del cabello, se utilizó un telar de madera elaborado por los aprendices, para obtener las tiras de cabello, después se elaboró el gorro en encaje de color oscuro, el cual serviría como base para coser en él las tiras de cabello.



Enseguida, se cosieron las tiras de cabello tejidas con anterioridad al gorro de encaje que se elaboró como base, de forma organizada para darle un efecto natural a la peluca y al terminar su elaboración fue sometida al cambio estructural y al cambio de color del cabello, obteniendo una hermosa peluca para entregarle a Laura.



La peluca se entregó en conjunto con el contorno de cabello, que es el gorro de descanso, el cual lleva pelo cosido simulando una cabellera, los accesorios decorativos y el instructivo con los cuidados respectivos. La entrega de la peluca se realizó en el ambiente taller de Peluquería del Servicio Nacional de Aprendizaje- SENA- adicionalmente se le hizo entrega de un instructivo con las recomendaciones de uso, y de un soporte para pelucas.



El día de la entrega de la peluca, fue un día muy especial: Laura estaba feliz, en compañía de su madre, su rostro no dejaba de sonreír. Fue tan hermosa la ocasión, que los aprendices de otro grupo del programa Técnico en Peluquería quisieron unirse a la celebración y compartir este momento de alegría, había un contraste de sentimientos, lágrimas de satisfacción rodaron por las mejillas de varios aprendices, convirtiéndose

en toda una ceremonia inolvidable para los participantes de la estrategia y una situación de aprendizaje para la otra ficha porque les sirvió como un ejemplo en el cual encontraron respuesta a las dudas que tenían sobre la experiencia y el resultado del trabajo en esta actividad.



Abordaje por categorías

Cáncer

Las personas que padecen de cáncer se ven afectadas en su imagen personal, debido a los tratamientos médicos a los que son sometidos, los cuales causan la pérdida de cabello, las cejas, las pestañas, sequedad en la piel y deterioro de las uñas.

Es posible que, debido a los tratamientos oncológicos, la piel sufra algunos cambios, aunque los efectos secundarios variarán en función del tipo de tratamiento. De forma general pueden aparecer sequedad, manchas o irritaciones cutáneas. (Asociación Española Contra el Cáncer, 2018)



La imagen corporal se concibe además como parte del auto concepto (Mock, 1993), que puede entenderse como el conjunto de percepciones o referencias que la persona tiene de sí misma, e incluye juicios acerca de comportamientos, habilidades o apariencia externa (Shavelson y Bolus, 1992).

Muchos tratamientos para el cáncer conllevan efectos secundarios que inducen cambios físicos importantes en la imagen personal de los pacientes. La caída del cabello, cejas y pestañas o la hipersensibilidad en la piel y el rostro provocan alteraciones en el paciente que muchas veces impactan negativamente en su calidad de vida y en su capacidad para sobrellevar las terapias oncológicas. Los talleres de imagen corporal permiten minimizar los efectos negativos de los tratamientos en el aspecto físico de la persona para mantener un estado de ánimo más adecuado. “Sentirse a gusto con uno mismo es importante en cualquier momento, pero cuando estás en un proceso oncológico sentirse bien físicamente es muy beneficio para el paciente. Con unas pautas de autocuidado, el paciente consigue mejorar su aspecto físico y, por tanto, su autoestima para dejar de verse como un enfermo y volver a reconocerse fuera de la enfermedad”, explica Marta de la Fuente (ConSalud.es, s.f.).

Autoestima

Los efectos secundarios de los tratamientos para el cáncer, como la pérdida del cabello, los cambios de pigmentación en la piel y en las uñas, entre otros, afectan negativamente el bienestar emocional de las personas. Además, debido a que estos efectos secundarios son, en muchos casos, visibles, juegan un papel importante en la imagen corporal, y, asimismo, en la autoestima de estas mujeres. Es decir, las repercusiones del cáncer de mama se presentan en los ámbitos físico, social, emocional y cognitivo. Una de las consecuencias comunes es la distorsión en la imagen corporal de las pacientes, asociada con síntomas depresivos, ansiedad y baja autoestima (Pintado-Cucarella y Chiba-Giannini, 2016).

Los maestros son fuente de inspiración para el desarrollo de valores sociales como la tolerancia, la honestidad, la justicia y la equidad, y motores para evidenciar y proteger el valor social de las diferencias culturales. Además, cuando el estudiante advierte la solidaridad y la cooperación entre los maestros de su institución –inclusive con los de otras instituciones–, se motiva a desarrollar esas prácticas para el logro de sus objetivos académicos. (Ministerio de Educación Nacional, 2005)

En el desarrollo de la experiencia de mejorar la imagen personal de las usuarias con cáncer, hubo participación de diferentes instructores; cada uno desde su área hizo lo posible por apoyar a los aprendices en el proceso.

Resultados de la sistematización

La participación en esta estrategia permitió dar a conocer el proyecto en la Feria Salud y Belleza que se realiza en Corferias.

Y recibir donaciones de cabello para seguir trabajando en la elaboración de pelucas y contornos para usuarias con cáncer.

Aprendizajes del equipo ejecutor

Esta estrategia nos ha permitido analizar y reconocer que, desde nuestra labor como instructores, por medio del conocimiento en las áreas que orientamos, podemos ayudar al mejoramiento en la calidad de vida de las personas que sufren de esta enfermedad, aportando al crecimiento personal y profesional de nuestros aprendices, motivándolos a cumplir su responsabilidad social desde su rol como aprendiz SENA.



Conclusión de conclusiones

Luego de este proceso de reconstrucción y sistematización de la experiencia, se han logrado rescatar las siguientes conclusiones:

- o Existen formas no tan complejas para ayudar a los instructores a contar su práctica pedagógica, como son las actividades desarrolladas en la metodología propuesta por Germán Mariño.
- o Se puede vencer el miedo a escribir cuando se cuenta con el acompañamiento permanente del formador de la ENI.
- o El SENA desarrolla excelentes prácticas pedagógicas por medio de sus instructores, por lo que sería valioso darlas a

conocer en todas las regionales del país, con el objetivo de duplicarlas en beneficio de los aprendices

Prospectiva

El propósito de esta estrategia es compartir esta experiencia exitosa, con todas sus vivencias, anécdotas y aprendizajes desarrollados, dándola a conocer en todas las regionales y centros de formación del SENA para que sea implementada en los programas relacionados con la belleza, generando expectativas de aprendizajes nuevos en los aprendices y aportando al cumplimiento de la responsabilidad social que tenemos todos para con nuestro país.

Referencias y filmografía

Cáncer, A. E. (2008). *Amador de los Ríos*, 5. 28010 Madrid. (A. E. Cáncer, Editor) Recuperado el 2015, de <http://talentohumanoensalud.blogspot.com/2013/03/blog-post.html>

Notisena. (03 de 06 de 2013). <http://talentohumanoensalud.blogspot.com/2013/03/blog-post.html>. Recuperado el 25 de 06 de 2015, de Blog Centro de Formación Talento Humano en Salud: <http://talentohumanoensalud.blogspot.com/2013/03/blog-post.html>

Asociación Española Contra el Cáncer. (2018). *Cuidados*. España. Recuperado el 15 de octubre de 2020, de <https://www.aecc.es/es/todo-sobre-cancer/viviendo-con-cancer/diagnostico/cuidados>

ConSalud.es. (s.f.). *ConSalud.es*. Recuperado el 6 de noviembre de 2020, de https://www.consalud.es/pacientes/la-imagen-personal-es-muy-importante-en-pacientes-oncologicos_4293_102.html

Ministerio de Educación Nacional. (abril, mayo de 2005). Al tablero. *Enseñar para la vida*, pág. 4. Recuperado el 29 de 10 de 2020, de https://www.mineduacion.gov.co/1621/propertyvalues-31232_tablero_pdf.pdf

Pintado-Cucarella, S., y Chiba-Giannini, M. (2016). Alteraciones de la autoestima y la imagen corporal y síntomas de depresión y ansiedad en una muestra de pacientes mexicanas con cáncer de mama. *Salud pública de México*, 58(4), 400-401.

Plantas medicinales y saber ancestral en el Huila

*Esmeralda Lozano Vera**

A mi padre, que me enseñó el amor por las plantas medicinales

Dedicatoria

La historia inicia en el Municipio de La Argentina Huila, con aprendices del técnico en servicios farmacéuticos, ya tenía varios años de experiencia con tecnólogos en Regencia de Farmacia, como docente de la universidad y como instructora SENA, pero con técnicos no, y más aún fuera del centro de formación, pues el municipio es bastante alejado.

Los chicos vieron la oportunidad de poder crecer en este técnico, me enseñaron tantas cosas bonitas, el valor incalculable de la amistad, lo grandioso de trabajar en equipo, pero lo más valioso es la

* Instructora Centro de la Industria, la empresa y los servicios. Neiva (Regional Huila), Correo: elvera12@sena.edu.co

ayuda a los demás. Esto sin duda marcó mi camino, por su entrega y dedicación. De ahí nace la Bioprospección de las plantas medicinales cultivadas por ellos, según las variables de suelo, y las características organolépticas que daban sus principios activos, que más adelante recolectamos, Así se dio paso a esta gran compilación de las plantas medicinales que se cultivan en el departamento del Huila, con ese conocimiento ancestral, contado por comunidades indígenas que los aprendices retomaron para hacer un comparativo con la medicina actual.

Fue una experiencia maravillosa el poder recibir la tradición oral del uso de las plantas medicinales, lo mejor es que podamos tomarla para complementar esa transformación de las plantas medicinales en beneficio de la comunidad, con productos de mejor calidad.

Agradezco al Sena la oportunidad de conocerlos, quiero felicitarlos por abrir el camino a la investigación y poder llegar durante todos estos años a muchas personas por medio de ponencias nacionales e internacionales. Aquí seguimos SEPASEN, NEIVA HUILA.

Gracias a esta investigación desde el año 2015 he podido participar en el desarrollo de proyectos del área SENNOVA, participando activamente en semilleros de investigación, con resultados muy satisfactorios para el desarrollo del programa Regencia de Farmacia, en el cual hemos participado en ponencias Nacionales e Internacionales, desde la Red Colciencias.

He participado como par evaluador de Química Aplicada al café, par evaluador del Congreso Internacional de Semilleros de Investigación, octubre de 2019. Valledupar, Colombia. Es allí donde la participación de los aprendices hace grande esta investigación en curso con la cual llevamos varios años entregando conocimientos, experiencias, pero, y sobre todo, amor por la naturaleza. A mis aprendices de La Argentina Huila que abrieron el camino les dedico este proyecto de sistematización.

Introducción

La utilización de métodos, de equipos y/o de unos conocimientos nuevos o significativamente mejorados, según Oslo, se conoce como innovación de proceso (OECD/Eurostat, 2005).

Considerando la definición, se establece que el proyecto vincula la innovación del proceso desde el punto de transformación de los aceites esenciales de las plantas medicinales y la utilización de éstas en la creación de productos en pro de la vinculación y mejora de características claves de algunas dolencias propias de enfermedades prevalentes en la comunidad. Además, de la innovación en el proceso, también, se generará innovación en el producto, considerando que el producto contará con unos parámetros y composición que no están presentes en el mercado.

A partir del proyecto, se propende a generar resultados mediante la obtención de estándares competitivos en el mercado abriendo nuevas puertas que aporten al desarrollo de la región. El proceso y producto contarán con la combinación de conocimientos existentes y la aplicación en el sector salud, evaluando las condiciones y características prevalentes de enfermedades comunes y la utilización de los aceites esenciales como estrategias ante su desarrollo.

La economía naranja en Colombia considera como línea el patrimonio cultural y de ahí el rescate o implementación de los conocimientos tradicionales. Por ende, en ese aspecto se relaciona al uso o implementación de las plantas medicinales para la transformación y generación de productos viables para la salud de seres vivos. Dicha transformación se generará a partir de los conocimientos y usos que se dan en la actualidad a las plantas medicinales, pero de una forma tradicional.

Si bien es cierto que las plantas aparecen desde los inicios de la humanidad, también se considera que el ser humano hizo uso de éstas de forma empírica como agentes de la salud y que dichos conocimientos fueron transmitidos de generación en generación. Este

saber tradicional se ha ido perfeccionando con el pasar del tiempo, tamizado por el rigor científico de pruebas de laboratorio con la finalidad de encontrar los principios activos que explicaran el uso terapéutico de las plantas y su implementación (Vogel, Razmilic Bonilla, Polanco González, & Letelier Muñoz, 2010).

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), alrededor del 80% de la población mundial utiliza las plantas como principal remedio medicinal. Por lo tanto, la OMS estructuró en 1985 un Programa de Medicina Tradicional Herbolaria, reconociendo la existencia de 119 sustancias químicas de origen vegetal que pueden considerarse fármacos importantes, útiles en más de 60 categorías terapéuticas y obtenidas principalmente de 91 especies.

Es indispensable considerar que por lo menos el 25% de los fármacos actuales provienen de extractos vegetales, además de ser sintetizados a partir de sustancias fitoquímicas encontradas (Beyra et al., 1995). Por lo tanto, considerando la importancia que tienen las plantas medicinales, se propone a realizar un estudio que permita la creación de nuevos productos, considerando las plantas más implementadas en la Región.

En la Tecnoacademia Neiva del Servicio Nacional de Aprendizaje Sena desde el año 2014 se han venido realizando algunas pruebas a partir de un nicho de plantas medicinales implementado en el sector. Dichas pruebas han dado lugar al desarrollo de películas comestibles con la finalidad de prolongar la vida útil de los alimentos, además, de su utilización como agentes antimicrobianos. A partir de las experiencias generadas por el mismo sector, se iniciará el estudio para la generación de productos aplicables en seres vivos.

La salud, parte fundamental del equilibrio de los seres vivos, les permite vivir en armonía consigo mismos y su entorno. Cuando el individuo pierde el balance, deteriora su calidad de vida presentando una serie de síntomas que pueden evidenciar el desarrollo de diferentes patologías. Estas complicaciones están relacionadas con la salud pública por las consecuencias ocasionadas en la utilización de plantas sin un conocimiento científico. El uso de estas se origina

en la presencia de dolencias debido a las cuales se acude a vegetales utilizados por las culturas ancestrales y retomadas en la actualidad. Cuando se identifican algunos síntomas adversos tanto en seres humanos como en animales se recurre inmediatamente al uso de plantas las cuales de alguna manera contrarrestan la sintomatología sin determinar o precisar la enfermedad, luego con el tiempo se presentan casos patológicos irreversibles que dificultan su tratamiento.

El conocimiento empírico en la aplicación de la botánica en medicina tradicional demuestra el desaprovechamiento del potencial de la biodiversidad existente en el municipio de Neiva, departamento del Huila, con unos rangos de temperatura entre 29 y 35 grados centígrados, altitud 442 msnm. Lo anterior nos permite tener unas características agroambientales ideales poco comunes en otros ecosistemas del mundo para el desarrollo vegetativo de las plantas. Por lo tanto, el cultivo de plantas medicinales es propicio por las condiciones agroecológicas, además de considerarse la variación existente determinada por los municipios aledaños.

El Centro de la Industria, la Empresa y los Servicios del Sena Regional Huila imparte formación en áreas de salud, para lo que implica competencias de conocimiento, desarrollo y manipulación de fármacos. Este principio fundamental permite dar el alcance a la realización de bioprospección para la determinación de compuestos y características claves que permiten la construcción de factores para el fortalecimiento de algunas condiciones prevalentes que parten del desarrollo de enfermedades, generando productos fitoterapéuticos, aplicables al uso de seres vivos.

¿Cómo implementar la bioprospección en la generación de productos fitoterapéuticos, a partir de las plantas medicinales más implementadas como medicina tradicional en la región?

La gran industria farmacéutica para uso humano centra investigaciones de las sustancias extraídas de las plantas con fines médicos y cosméticos dando mayor importancia a la renta económica de estas empresas. De acuerdo con esto se tienen los siguientes datos dados por el botánico norteamericano James A. Duke,

quien escribió en la introducción de su próximo libro, que se estima que menos del 1 %, de las más de 90 mil especies de plantas de los bosques de América Latina han sido investigadas químicamente. Destaca que se calcula entre 215 y 500 mil el número total de especies de plantas superiores en todo el mundo; de ellas sólo el 6 % aproximadamente han sido estudiadas preliminarmente para conocer sus actividades biológicas y el 15 % evaluadas fotoquímicamente. Además, comenta que han sido identificados 122 compuestos químicos a partir de 94 especies que son empleados como medicamentos, de ellas el 80 % con usos etnomédicos idénticos o relacionados con el uso registrado de estos principios activos. (Simmonds, 2010).

A partir de las formaciones que se imparten en el SENA CIES del Huila y según los conocimientos que se implementan en la formación, se considera necesario profundizar en el conocimiento empírico sobre la ubicación geográfica, la utilización, la forma de aplicación, la dosificación de las plantas medicinales actualmente utilizadas por la comunidad, por esto, se propende a realizar el estado del arte del uso de las plantas medicinales en los seres humanos, considerando de gran importancia el apoyo por parte de las entidades estatales para que estimulen el estudio y la experimentación en las plantas.

La investigación se realiza en el departamento del Huila, municipio de la Neiva cuya posición geográfica y topográfica nos permite la observación de una amplia variedad de plantas utilizadas en medicina alternativa. Por tradición, de generación en generación se logra mantener el uso de plantas en caso de síntomas sin un diagnóstico preciso de las enfermedades identificadas por el común de la población. La botánica aplicada en la medicina es muy común en las zonas urbanas. El lugar escogido por su ubicación geográfica permite la diversidad de flora y fauna que a su vez nos sirve como una rica fuente de información para el trabajo que se quiere implementar. Este estudio nace a partir de la recolección de la información sobre plantas que se utilizan en tratar síntomas en los

seres humanos. Se verificará según comparación de la información recolectada de la planta seleccionada basado en un estudio morfológico. El uso de plantas a través de los tiempos genera una fuente de investigación en principios activos que producen modificaciones en la fisiología de los individuos, tal estudio se profundiza en la medida que se logre corroborar los efectos desde el punto de vista científico por parte de la medicina tradicional, se busca el desarrollo tecnológico basado en la recolección de la información con el fin de plantear una nueva fase de investigación.

La industria farmacéutica se basa en la investigación de ingredientes activos, los cuales en las zonas de nuestro territorio nacional no se han desarrollado con facilidad debido a la baja inversión en procesos investigativos. Por el contrario, se han logrado grandes avances en la medicina tradicional a partir de la recolección de información de medicinas alternativas.

El proyecto implementará una metodología cualitativa, cuantitativa y experimental, distribuida en 4 fases base como lo son el análisis y diagnóstico, diseño, ejecución y evaluación. Dicha metodología permitirá la recolección de información, análisis de variables, creación de productos y evaluación de estos mediante las pruebas de laboratorio.

El proyecto se desarrollará según las técnicas de recolección de información observacional y aplicación de encuestas. Tendrá como delimitación de espacio una población de la ciudad de Neiva y los ambientes de aprendizaje del Centro de Formación. El desarrollo experimental se realizará mediante pruebas de laboratorio que permitirán confirmar la validez de los productos y la creación de las fichas técnicas de cada uno, según las variables establecidas e implementadas.

En el proceso de la creación y transformación de productos es indispensable la implementación de algunos elementos tecnológicos que permitirán realizar el proceso de estandarización, caracterización y uso de los productos. Estos procesos proveen al desarrollo de la transformación digital impartida desde la

necesidad de la extracción de los aceites esenciales, caracterización y aplicación de las sustancias. La implementación de dichos procesos permitirá optimizar y mejorar las elaboraciones tradicionales, generando un valor adicional a los procesos de salud existentes en la actualidad.

Aprendices de técnico en servicios farmacéuticos la Argentina Huila 2014

Técnicos en servicios farmacéuticos 2020





Tecnólogo en regencia de farmacia 2013







Instructor-investigador- testimonios

Mi nombre es Esmeralda Lozano Vera, soy investigadora Sennova desde hace 7 años, integré varios semilleros de investigación en diferentes centros educativos, soy catedrática universitaria, par evaluador de química del café. Hemos logrado varios reconocimientos nacionales e internacionales que posicionan nuestros proyectos en bitácoras de trabajo específico, con conocimiento y experiencia. La investigación es para mí un estilo de vida, recreada en contexto para



poder dar solución a algo, es mi pasión, es mi tesoro mejor guardado.

En este semillero se trabaja con mucho entusiasmo, pasión por lo realizado y por descubrir cosas nuevas que puedan interesar a los aprendices dentro de la investigación formativa. Esta investigación está enmarcada en un contexto familiar, acorde a experiencias significativas que aportan variables de todo tipo que cuestionan nuestro entorno, pero que facilitan el aprendizaje por proyectos donde la bandera será el quehacer diario.

De los aprendices

Con cariño y gratitud

Esmeralda Lozano Vera

Instructora SENA, 2020 CIES HUILA



Programa de Vivienda por Autogestión Comunitaria de Sevilla – Valle “Avas” Sistematización de experiencias significativas

Jaime Galindo Santa y Ulban de Jesús Orozco Acevedo***

Introducción

El presente trabajo surge como un proceso de recuperación y valoración crítica de experiencias de organización y participación por autogestión comunitaria de la Asociación de Vivienda por Autoconstrucción de Sevilla – Valle “AVAS”, que identifica logros, riquezas pedagógicas y limitantes u obstáculos, cuyo propósito es que a partir de las enseñanzas dejadas por este programa se impacte en la vida de futuras generaciones.

La sistematización de la experiencia nos permite recuperar la historia de situaciones, acciones, reacciones, percepciones, interpretaciones, intuiciones y emociones vividas y relaciones de las personas

* Instructor del Centro Latinoamericano de especies menores -CLEM (Tulua, Valle).
Correos: jagalindos@sena.edu.co

** Coordinador Académico Centro Agropecuario de Buga (Regional Valle) Correo: ulbandej.orozco@sena.edu.co

involucradas directa o indirectamente en un proceso (Jara, 2010). En este caso se identifican grupos de interés que vivenciaron resultados cualitativos y cuantitativos obtenidos por la comunidad de la Asociación de Vivienda, por Autoconstrucción de Sevilla – Valle “AVAS”, con el propósito de lograr una apropiación crítica de las experiencias vividas y damos cuenta de ellas, compartiendo con otras personas y nuevas generaciones lo aprendido ya que, según Eduardo Galeano en su obra magistral *Las venas abiertas de América Latina*, decía que el que olvida la historia está condenado a repetirla.

La sistematización es una forma de producir conocimiento y aportar a la pedagogía desde la experiencia que viven las personas que construyen y participan directamente en prácticas pedagógicas.



Como menciona Messina, G.: “la teoría deja de ser patrimonio exclusivo de los investigadores e intelectuales para reconocer como una posibilidad de todos los educadores” (2008, p.2), donde los actores ejecutores y actores directos se convierten en agentes constructores de vivienda y de nuevos conocimientos.

Según Freire, la educación verdadera se basa en la praxis, la reflexión y la acción del hombre sobre el mundo para transformarlo (1969, p.7) y ese papel lo desempeñaron las mujeres de AVAS que transformaron sus vidas y su territorio.

En el año de 1986 con la reforma constitucional y la puesta en marcha el acto legislativo 01 de 1986, artículo 171, se promueve un cambio político. Por primera vez en Colombia, se realizan comicios electorales para elegir alcaldes populares y es así como en el municipio de Sevilla – Valle la comunidad elige al Dr. Heli González Ospina, quien en el comienzo de su mandato recupera una iniciativa de asociación conformada por mujeres cabeza de familia del sector urbano y rural y en mesas de concertación territorial nace AVAS como una propuesta de desarrollo social fundamentada en la vivienda autoconstruida o autogestionada donde el papel protagónico de la mujer produjo una revolución social y comunitaria que incidió en la línea del tiempo. Es al día de hoy que sigue siendo un ejemplo vivo de la tenacidad y el liderazgo de la mujer sevillana que ha venido impactando a más de cuatro urbanizaciones o planes de vivienda en el municipio y a otras iniciativas de generación de empleo y procesos de capacitación y certificación laboral en construcciones civiles.

Esta experiencia merece ser sistematizada por varias razones: primero, porque permite reivindicar el rol protagónico de la mujer en el desarrollo territorial en una sociedad machista, en la cual la mujer era relegada a los oficios domésticos y crianza de los hijos; segundo, con AVAS se generó una especie de revolución social pacífica donde todas y todos tenían igualdad de oportunidades y tercero, porque este programa más que arrojar un balance de 100 viviendas dignas, generó un ecosistema de participación comunitaria que marcó el camino a la realización de muchos proyectos de vida e influyó

en varios proyectos de vivienda en diferentes sectores del municipio hasta el día de hoy.

Reconstruir esta experiencia es reconocer la importancia del SENA en la ejecución de la política social del Estado colombiano, en liderar a nivel nacional los procesos de formación profesional integral que impactaron en zonas urbanas y rurales de nuestra geografía, donde las alcaldías eran vistas como una empresa social del Estado y los municipios como el territorio. Allí la institución gestionó las diferentes metodologías que tenía en ese momento histórico como: CAPACA; CIPACU, Administración Cooperativa, Autoconstrucción y autogestión, Organización para la participación comunitaria y Constitución y democracia, las cuales fueron la instrumentación pedagógica y didáctica para desplegar la misión institucional e impactar en el desarrollo socioeconómico del territorio.

Por todo lo dicho, se sistematiza esta experiencia para: intercambiar y compartir los aprendizajes de AVAS con otras experiencias similares, incidir en las nuevas políticas y planes del municipio de Sevilla a partir de aprendizajes concretos que provienen de experiencias reales, formular nuevas propuestas de fortalecimiento comunitario y asociativo para AVAS y otras comunidades, para comprender las experiencias vividas y transferirlas a otras personas haciendo empalme generacional y para mostrar el empoderamiento de las mujeres en proyectos sociales y políticos como agentes de transformación y de cambio con enfoque de género.

En el programa de vivienda por autogestión de AVAS intervinieron tres actores: los actores directos que fueron las personas beneficiarias y que con sus propias manos y capacidades fueron tejiendo o construyendo sus viviendas, iniciando por el descapote del terreno, planimetría, trazado de lotes y manzanas, apertura de brechas para cimientos y redes hidrosanitarias y de alcantarillado, cimentación, elaboración de bloques de cemento, mampostería, repello, techos, redes eléctricas y obra blanca y junta de acción comunal, además de la creación y legalización del barrio AVAS con su personería jurídica. Fueron 100 mujeres emprendedoras, tenaces y valientes que

lucharon por un sueño “tener una vivienda digna hecha a pulso” porque lo único que tenían eran sus manos y un gran corazón.

Los actores indirectos están conformados por funcionarios de diferentes instituciones del orden local y departamental que brindaron apoyo logístico y administrativo a la organización de AVAS como la alcaldía y sus secretarías, la Gobernación del Valle, Inscredial – Inurbe, Universidad la Gran Colombia, Cámara de comercio, Comité de Cafeteros, ICBF, entre otros. Por último, están los actores ejecutores que, en este caso, fueron los instructores encargados de la organización de la comunidad con una visión empresarial de desarrollo social comunitario y el instructor técnico especializado en programas de vivienda autogestionados que tenían como propósito organizar, capacitar y asesorar a los beneficiarios de AVAS en las diferentes temáticas que tenían que ver con participación y democracia y procesos constructivos de vivienda, haciendo uso de las metodologías y cartillas SENA. El equipo executor del SENA le daba asesoría a la alcaldía y participaba en los planes de desarrollo municipal como aporte a la política social del ESTADO.

1. Metodología

0.1. Tratamiento del problema

0.1.1. Identificación del Problema

Las organizaciones están conformadas por múltiples recursos, unos abundantes y otros escasos o limitados que son utilizados y optimizados por el talento humano de diferentes formas, marcando la diferencia entre las empresas que luchan cada vez por ser las más productivas y competitivas, sin lograrlo al nivel deseado, ya que los recursos por sí solos no generan ventajas competitivas, valor agregado ni procesos de transformación socioeconómica sostenible.

La sistematización en las organizaciones comunitarias por programas de autogestión es un proceso que apoya el aprendizaje de todos los actores involucrados. Se enfoca en la recopilación de experiencias y la verificación de las hipótesis de acción en las cuales se basaron los programas sociales (Martinic, 1999).

Es una importante fuente de aprendizaje para los grupos de interés y para otras comunidades que buscan objetivos comunes en la línea del tiempo ya que lo que se obtiene son enseñanzas derivadas desde los entornos reales, dinámicas y problemáticas diarias, y soluciones emprendidas y construidas por las personas o en este caso las mujeres de AVAS que las enfrentaron en el día a día.

Por otro lado, la problemática de la mujer ha sido un foco importante de estudio y ha propiciado la resignificación del rol de la mujer desde su propia experiencia, como protagonistas del desarrollo socioeconómico de los territorios.

El modelo pedagógico del Sena se fundamenta en la formación profesional integral mediante la aplicación de estrategias pedagógicas y didácticas activas como la formación por proyectos que facilita el aprendizaje significativo experiencial, con el propósito de formar mejores personas, ciudadanos y profesionales que por su integridad sean competitivos en el mundo productivo, social y laboral. También se ha dado mucha relevancia a los temas de género y la participación reflexiva y propositiva de la mujer como agente de cambio y de transformación.

El problema se traduce en ¿cómo sistematizar la experiencia significativa de AVAS en su proceso de autogestión comunitaria resaltando el papel de la mujer como líder de procesos de transformación social que han impactado en el desarrollo del municipio de Sevilla por más de 20 años reconociendo el rol del SENA y las metodologías que se dejaron de utilizar?

1.1. Propósitos de la investigación (objetivo general, específicos)

1.1.1 Objetivo General

Realizar la sistematización de las experiencias del proyecto AVAS con énfasis en el papel de la mujer como autogestora de procesos comunitarios que dieron como resultado la autoconstrucción de vivienda digna en el municipio de Sevilla – Valle en el periodo de 1987 a 1992.

0.0.1 Objetivos específicos.

- Reconstruir la historia crítica del proceso de desarrollo social comunitario que se generó con el programa de AVAS en el municipio de Sevilla - Valle
- Reconocer las luchas y motivaciones principales por las cuales las mujeres de AVAS se vincularon y perseveraron en el programa de vivienda por autoconstrucción
- Resaltar la participación de la mujer en espacios de aprendizaje, y en las actividades prácticas que estaban predestinadas para los hombres.
- Reflexionar acerca de la importancia de la labor del SENA en la ejecución de la política social del Estado, en el desarrollo del territorio y la región.

0.1 Justificación

La sistematización es una modalidad de investigación que no solo se utiliza para reconstruir las experiencias, sino para analizarlas y reflexionar acerca de las limitaciones, contradicciones, logros, luchas, hipótesis de acción, sentimientos y emociones vividas por las personas desde el inicio de un proyecto hasta su culminación, que permite conocer los procesos pedagógicos, aprendizajes y experiencias vividas por sus actores o grupos de interés, como lecciones aprendidas para transferir a nuevas generaciones, como prácticas exitosas o como un ejemplo para no incurrir en los mismos errores del pasado.

La sistematización de experiencias significativas es una modalidad de investigación, que busca producir conocimiento desde el análisis de las prácticas realizadas por los actores al participar en procesos orientados a la transformación y desarrollo social del territorio que se convierten en saberes pedagógicos para prácticas futuras.

En el SENA no existen muchos trabajos ni investigadores dedicados a sistematizar las experiencias pedagógicas en los territorios, razón por la cual se pierde la gestión del conocimiento y se debilita el capital intelectual institucional.

0.2 Alcances y limitaciones

0.2.1 Alcances

- Las metodologías y las estrategias utilizadas por el SENA pueden ser utilizadas por diferentes organizaciones que tengan propósitos similares a los de AVAS
- Los factores o elementos identificados sobre la lucha, logros, experiencias, accionar y motivación de las mujeres del programa de AVAS al momento de decidir participar en proyectos sociales de autogestión comunitaria, pueden ser utilizados en futuros trabajos relacionados con las pedagogías para la mujer.

0.2.2 Límites

- La sistematización de experiencias es un proceso que requiere de tiempo, recursos y capacidades para poder realizar un abordaje completo con trabajo de campo muy exigente y dispendioso.
- La consecución de la voz de los actores es de vital importancia para tener un buen proceso investigativo. Para este trabajo nos tocó viajar y conseguir aliados estratégicos que nos apoyaran en la logística.

Contextualización de la experiencia

El SENA regional Valle acogido al Plan de economía social (1986 – 1990) del entonces presidente Virgilio Barco, incrementa su planta de personal y es así como a través de la División de Desarrollo Social que tenía como director al Dr. Reynaldo Ceballos, contratan por prestación de servicios a un gran equipo de promotores y profesionales para atender todos los municipios del departamento del Valle del Cauca, después de tres meses de capacitación y entrenamiento en la ciudad de Cali en metodologías como: CIPACU, CAPACA, LEOS, Administración cooperativa, Organización para la participación comunitaria, SenaFad., Constitución y democracia, autoconstrucción de vivienda. Se envían funcionarios a los diferentes territorios, es así como nos asignan con un compañero del área de construcciones civiles el municipio de Sevilla- Valle para brindar apoyo en asesoría, capacitación y acompañamiento en programas y plan de gobierno al despacho de la alcaldía y sus secretarías.

Figura 1: Metodologías



El primer alcalde popular fue el Dr. Heli González Ospina quien nos brindó todo el apoyo para realizar nuestro trabajo de desarrollo social en el territorio.

Figura 2: Línea del tiempo



Fuente: Los Autores, Línea del tiempo, Sistematización Experiencia AVAS, 2020

Iniciamos nuestro trabajo con el acercamiento a todas las personas que ejercen el cargo de secretarías en las alcaldías, despachos de la gobernación, entes territoriales y empresa privada. Participamos en la conformación de un comité interinstitucional donde tenían asiento las entidades públicas, empresa privada, organizaciones no gubernamentales y comunidades organizadas como: juntas de acción comunal o asociaciones, cuyo propósito era formular y realizar proyectos de impacto socioeconómico y ambiental para el municipio. El rol del SENA era liderar una mesa técnica que tenía que ver con el

fortalecimiento y creación de organizaciones comunitarias para la ejecución de programas de generación de empleo, vivienda por autoconstrucción, proyectos socioambientales y planes de desarrollo.

En el año de 1987 se consolida la asociación de vivienda por autoconstrucción de Sevilla - Valle “AVAS” conformada por mujeres cabeza de familia de zona urbana y rural, cuyo propósito era tener una vivienda digna, las mujeres que representaban a la asociación tenían muchos sueños, valentía, un gran corazón, sus manos para trabajar, espíritu de lucha, solidaridad, disciplina y trabajo en equipo, valores y principios que fueron suficientes para llegar a cumplir sus nobles ideales.

El alcalde en una mesa de concertación les ofreció en venta simbólica un lote que había adquirido el anterior alcalde para mitigar el problema de invasiones ilegales promovidas por interés políticos y así se inician una serie de actividades comunitarias y un proceso de capacitación en organización comunitaria y en construcciones civiles.

La junta directiva de AVAS con el acompañamiento del comité interinstitucional gestionan recursos y la participación en eventos artísticos y sociales para recoger fondos. En el primer semestre del año 1988, la Asociación realiza la limpieza y el descapote del lote potrero, el alcalde compra en Girón Santander dos máquinas para producir bloques y adoquines y brinda la logística de transporte para que la comunidad hiciera la extracción de arena y piedra del río San Marcos, se consolidan los comités de trabajo y los paseos de olla con las famosas mingas. El Centro de la Construcción con estudiantes de topografía realizan el trazado de las manzanas, lotes, zonas verdes y zona social y así se inician las primeras excavaciones de la cimentación.

La participación de las mujeres en todos los comités, actividades y acuerdos de negociación jugó un papel protagónico para el buen desarrollo del programa de vivienda. Ellas acataban las decisiones de la junta directiva que en su mayoría tenía mayor representación

femenina, generando calidez, confianza y respeto por la unidad familiar, los principios y valores.

En el año de 1989 inicia la primera etapa de la construcción de las primeras 50 viviendas contando con el apoyo de la alcaldía, gobernación y antiguo instituto nacional de vivienda Inscredial que luego se convirtió en Inurbe, AVAS fue uno de los primeros programas de vivienda en recibir el subsidio de vivienda del Estado. Este proceso fue complejo porque no había un procedimiento muy bien definido para evitar la devolución documentación, así que sucedía con frecuencia.

Para el año de 1990 se habían construido 40 viviendas en obra blanca y se entregaron las llaves a los asociados por calificación de méritos al: liderazgo, compañerismo, gestiones realizadas, número de horas trabajadas, aporte de ideas y siempre eran las mujeres las que solían elegir dónde querían su casa. Las mujeres en la metáfora de la araña y el alfarero tejieron y moldearon sus casas con sus propias manos dándole forma a un sueño hecho a pulso, para abrigar a sus hijos y a sus familias, en una aventura de puro corazón.

La segunda etapa de AVAS se terminó en el año 1992 y se tramita la personería jurídica del barrio conformado por 100 viviendas completamente terminadas con su respectiva obra blanca, en las cuales los asociados no invirtieron en aportes en efectivo más de \$150.000, pero si muchas horas de trabajo físico y de capacitación con el SENA.

El programa de vivienda se realizó en tiempo récord a pesar de muchas dificultades por falta de recursos económicos para la adquisición de materiales, el clima y los trámites, pero lo que nunca faltó, fue el espíritu de lucha y el gran aporte sentimental de la mujer cifrado en amor, compromiso, tolerancia, solidaridad, equidad, autogestión, compañerismo, perseverancia y amistad.

Abordaje por categorías– Voces de los actores

Las categorías abordadas en este proceso de sistematización de experiencias significativas emergen como el ave fénix de las voces de los actores que fueron fundamentales en la recuperación de la historia

basada en el Desarrollo del territorio y el desarrollo a escala humana, en los procesos de enseñanza - aprendizaje del SENA, en la Organización y participación comunitaria y el rol mujer transformadora.

Figura 3: Categorías de la Sistematización



Fuente: Los autores, 2020

Desarrollo

El término desarrollo se aborda desde dos tópicos: desarrollo territorial y desarrollo a escala humana. ¿Qué es desarrollo territorial? Sergio Boisier explica el desarrollo del territorio sostenible con la metáfora del árbol, este necesita de: una buena semilla, tierra fértil, minerales, agua y cuidados de mantenimiento, para que dé una buena cosecha de flores, frutos, vástagos en el proceso de nacimiento, desarrollo y reproducción para permanecer en el tiempo.

El entorno territorial es factor clave del desarrollo, conformado por un país en pequeños territorios como el Municipio, con sus corregimientos, veredas, comunas y barrios. La calidad del territorio

la determina el desarrollo de las estructuras sociales y elementos claves del desarrollo local como lo son: la asociatividad, el poder político colectivo, la información y del conocimiento. Con AVAS se configuraron sinergias entre un proyecto político del primer alcalde popular en un inicio de descentralización territorial, y el abordaje de un interés colectivo de diferentes actores que asumieron una lógica basada en un programa de vivienda por autogestión y en las diferentes pautas conductuales que se conciliaron para generar la unión de una fuerza común, factores determinantes en la transformación o lo que se suele llamar una revolución social comunitaria.

El desarrollo territorial para Sevilla se fundamentó en un crecimiento socioeconómico y ambiental sostenible cuyo propósito era lograr un apropiado nivel de bienestar de sus pobladores. En temas de vivienda había mucho desorden generado por movimientos políticos que jugaban con la necesidad de las comunidades y promovían invasiones inviables que no tenían la posibilidad en el corto o mediano plazo de suplir los servicios básicos como lo son: Agua potable, alcantarillado, electrificación y ambiente sano. AVAS se convirtió en un programa de vivienda modelo, planificado según parámetros del ordenamiento territorial local (Ramírez, Fernando, actor indirecto, Jefe de Planeación, 2020).

Fue una experiencia exitosa donde el Estado cumplió su papel protagónico de realizar redistribución de los ingresos de la Nación en el bienestar de la sociedad, poniendo su granito de arena; como primer alcalde popular ejecuté la política social en pro del desarrollo del Municipio de Sevilla y le brindé todo mi apoyo a esas maravillosas mujeres y comunidad de AVAS y creo que cumplí como político y gobernante de mi amada comarca (González, Heli, Primer alcalde popular de Sevilla – Valle, 2020).

El desarrollo a escala humana, según Manfred Max Neef, se concentra y sustenta en la satisfacción de las necesidades humanas fundamentales. En la generación de niveles crecientes de autodependencia y en la articulación orgánica de los seres humanos con la naturaleza

y la tecnología, de los procesos globales con los comportamientos locales, de lo personal con lo social, de la planificación con la autonomía y de la Sociedad Civil con el Estado. Necesidades humanas, autodependencia y articulaciones orgánicas son los pilares fundamentales que sustentan el Desarrollo a Escala Humana. El protagonismo de AVAS permitió un proceso de transformación que se logró con una verdadera participación democrática mediante la organización y participación comunitaria con autogestión.

La alcaldía jugó un rol estimulador de soluciones creativas que emanan desde abajo hacia arriba lo que convirtió a Sevilla en un modelo Estado de Región que fomentó la participación popular en el marco de una política redistributiva del Estado que se configuró a través de los subsidios de vivienda del Inurbe.

Nuestro primer alcalde popular Heli González Ospina, la gobernación y el gobierno nacional a través del Inscredial – Inurbe aportaron recursos económicos para la realización del Programa AVAS, donde las mujeres aportaron capacidades y habilidades para construir y tejer sus sueños, como bibliotecaria de Sevilla en ese entonces, le brindé todo el apoyo a la junta directiva y me vinculé al programa. Hoy reconozco que el proceso de Organización comunitaria de AVAS es inigualable y el ver a diferentes instituciones trabajando unidas por el desarrollo del territorio y cohesionadas por el SENA fue algo maravilloso, me siento una mujer que ayudó a construir el sueño de mi hermana y muchas mujeres de tener una vivienda digna (Osorio, Amanda, actora indirecta y hermana de una mujer fundadora de AVAS, 2020).

AVAS fue el primer programa de vivienda social al cual le brindamos todo el apoyo desde la administración Municipal de Sevilla, impulsado por las juventudes y las mujeres que buscaban tener una vivienda digna. Hoy es un barrio con una hermosa panorámica que muestra la grandeza del trabajo comunitario de nuestro pueblo (Ocampo, Jairo, presidente del Concejo Municipal de Sevilla que apoyó el programa de AVAS, 2020).

En los espacios locales de escala más humana es más fácil que se generen embriones de autodependencia cuyas prácticas constituyan alternativas potenciales a las grandes estructuras piramidales de poder; tal fue el caso del fenómeno de AVAS. Tanto Max Neef (en el desarrollo a escala humana) como Maslow (en su jerarquización de necesidades) coinciden en que el ser humano tiene una necesidad de seguridad, autorrealización y autoestima, como lo es tener una vivienda digna. La comunidad autodependiente y autogestionada a través de AVAS construyó su proyecto de vida.

La seguridad de tener vivienda me hizo sentir protegida y poder vivir más segura con mi familia y de sentir la satisfacción de haber construido un sueño y mi proyecto de vida con mis propias manos como una mujer luchadora (Vásquez, Isabel, actora directa y fundadora de AVAS, 2020).

El trabajo comunitario fue muy duro y como mujer me metí de lleno en todas las actividades culturales y recreativas para recoger fondos y de autoconstrucción, hasta lograr un plan de vivienda digno donde hubo gran participación y no hubo corrupción, ya que todo se manejó con transparencia, donde las mujeres controlamos los recursos y los planes de trabajo. Las mujeres re pelamos la mayoría de las casas, hicimos bloques de cemento y parte de la obra blanca: Al final me queda el sentimiento de satisfacción por haber aportado al desarrollo de Sevilla, mi Barrio AVAS y de mi familia (Marina, Betancourt, Actora directa y cofundadora 2° fase AVAS, 2020)

Enseñanza-aprendizaje

El ser humano tiende a vivir en sociedad. Las relaciones sociales e interpersonales constituyen una auténtica necesidad para lograr un desarrollo adecuado del aprendizaje, aunque también pueden ser una fuente de conflictos.

El aprendizaje es el proceso de adquisición cognoscitiva que explica en parte el enriquecimiento y la transformación de las estructuras

internas, de las potencialidades del individuo para comprender y actuar sobre su entorno, de los niveles de desarrollo que contienen grados específicos de potencialidad. (González Fernández, 2001)

Este proceso social que se registró en Sevilla marcó la ruta para que se generaran cambios importantes y resaltó la presencia de actores directos construyendo su propia realidad, asumiendo el protagonismo y validando su experiencia en procesos sociales. Así, fue medular la participación de estas mujeres en los acontecimientos del municipio, donde el proyecto AVAS se convirtió en el objetivo de las familias como era tener una vivienda mediante la construcción de sus propias manos. Esto se tradujo en el compromiso de toda la familia desde los adultos y niños, generando vínculos afectivos muy fuertes, creando como un solo cuerpo en pro del proyecto de vida de la familia.

El aprendizaje experiencial influye en el estudiante de dos maneras: mejora su estructura cognitiva y modifica las actitudes, valores, percepciones y patrones de conducta. Estos dos elementos de la persona están siempre presentes e interconectados: “El aprendizaje del alumno no es el desarrollo aislado de la facultad cognoscitiva, sino el cambio de todo el sistema cognitivo-afectivo-social. Como expresa Sólo cuando el aprendizaje es relevante surge la intención deliberada de aprender” (Ausubel, 1976, pág. 12).

El aprendizaje significativo experiencial en el SENA hace parte de la formación profesional integral que se hace mediante un proceso educativo teórico-práctico de carácter integral, orientado al desarrollo de conocimientos técnicos, tecnológicos y de actitudes y valores para la convivencia social. Para lograr los resultados obtenidos en el programa de AVAS, se utilizaron diferentes metodologías con sus respectivos módulos y cartillas desarrolladas por la institución que han sido validadas, adoptadas y adaptadas por países como Brasil, Ecuador, entre otros y que hoy en el SENA escasamente se reconocen en anaqueles o repositorios de la institución.

“La formación profesional que imparte el SENA, constituye un proceso educativo teórico-práctico de carácter integral que le permite a la persona actuar crítica y creativamente en el mundo del trabajo y de la vida”. (Estatuto de la Formación Profesional Integral del SENAI).

Me formé en el SENA con metodologías desarrolladas con un enfoque modular por proyectos y respaldadas por cartillas como material didáctico que nos entregaban individualmente o en pequeños equipos de trabajo como material de estudio, aún las conservo las cartillas de cimientos, mampostería, repellos, obra blanca y me ayudan a recordar o reforzar la praxis, ya que me enseñaron el paso a paso de cada proceso constructivo y no pierden vigencia

¡Qué maravillosas metodologías, SENA! (Villegas, Fabio, actor directo AVAS, 2020).

Mujer transformadora

Las mujeres líderes comunitarias de AVAS fortalecieron competencias técnicas de democracia y participación comunitaria que les sirvieron para convivir, negociar, gestionar y desarrollar actividades culturales, educativas, recreativas y constructivas autogestionadas, mediante la participación en los diferentes comités de política social de la alcaldía de Sevilla como promotoras del desarrollo del territorio. Este proceso sirvió para su dignificación en su condición como sujetos de derechos y participación en la vida familiar comunitaria teniendo claridad sobre el reconocimiento del hombre y la mujer con igualdad de deberes y derechos en el contexto social comunitario.

Con AVAS la alusión al concepto de género hace referencia al conjunto de creencias, valores, comportamientos y actividades atribuidas de manera diferenciada a mujeres y hombres, a través de un proceso de asimilación social. El concepto de género es relacional, es decir, involucra tanto a hombres como a mujeres en correspondencia, no de manera separada.

Según Segato (2016), el hombre y la mujer deben negociar su deseo cara a cara, cuerpo a cuerpo, mente a mente y el feminismo no debe convertir a los hombres en enemigos naturales de la mujer, el verdadero enemigo es el orden patriarcal que es un orden político escondido detrás de una falsa moralidad que puede llegar hasta los abusos y limitación de la libertad de género donde solo importa el dominar por dominar sin importar el ser humano son sus deberes y derechos universales en igualdad de condiciones y oportunidades.

Las Mujeres de AVAS tuvieron la inteligencia y la sabiduría de ayudar a que sus compañeros, amigos y vecinos comprendieran el principio del poder mediante un diálogo de amor y amistad humana y supieron negociar, conciliar y concertar emociones, sentimientos, y acciones, en una estructura de principios y valores de convivencia armónica y pacífica en una cultura con grandes matices patriarcales del siglo XX.

Las mujeres con su valentía y liderazgo les enseñaron a sus compañeros a respetar, comprender y compartir los principios y el verdadero valor de la vida que es el amor (Molina, Gladys, funcionaria de Universidad Gran Colombia, asesora de AVAS, 2020).

Nosotras, las mujeres, recibimos buenos tratos de los compañeros hombres, siempre nos respetaron y nos valoraron, nos vieron como iguales y asociadas y conciliamos las estructuras de poder sin vulnerar nuestros principios y valores (Trejos, Zoraida, hoy presidenta de la Junta de acción comunal del barrio AVAS, Sevilla 2,020).

El empoderamiento de la mujer de AVAS se evidenció en este proceso social donde el papel de la mujer fue fundamental, porque ellas asumieron el liderazgo protagónico, ya que algunas eran mujeres cabeza de familia y los esposos de otras trabajaban en otras actividades o en el campo y muchas veces solo se reunían los fines de semana con su núcleo familiar, desde un principio marcaron la ruta y se convirtieron en pilares de su nuevo proyecto, la historia nos narra cómo la mujer ha sido artífice de construir los cimientos de lo que hoy es

nuestro mundo, tienen desde el principio de la historia de la humanidad una participación importante en escenario mundial.

Para AVAS su participación fue preponderante ya que jalonó el proceso de desarrollo territorial como la fábula de la locomotora de un tren donde los comités operativos establecidos eran sus vagones que cargaban esperanzas, herramientas, recursos, métodos, sentimientos y conocimientos. Como nota final, resaltamos que Sevilla fue pionero en tener grupos de mujeres organizados con un total de 22 asociaciones trabajando en proyectos sociales lo que generó una revolución social de género: “la mujer sabia edifica su casa” Proverbios 14.

En el programa de AVAS mi madre fue una luchadora incansable, valiente, perseverante, líder y con gran empoderamiento, que me dejó a mí y sus nietos este legado que fue su sueño tejido con amor y constancia, heredé de ella una casa digna y un espíritu de tenacidad, acompañé a mi madre en varias reuniones y mingas. Hoy soy la presidenta de la junta de acción comunal del barrio AVAS con 100 viviendas dignas hechas a pulso y mucho corazón, que en su gran mayoría es producto de mujeres transformadoras de realidades (Trejos, Henao, Zoraida, actora directa hija de fundadora de AVAS, 2020)

El primer alcalde popular motivado por nuestro entusiasmo nos convocó a unas reuniones y nos vendió simbólicamente un lote. AVAS venía de una iniciativa de 100 mujeres cabeza de hogar que con mucha lucha y tenacidad fuimos tejiendo y construyendo nuestro sueño que era tener vivienda digna. El SENA nos capacitó en autoconstrucción, organización comunitaria. Por la noche toda la comunidad se capacitaba y las mujeres trabajamos en turnos y en el día, la mujer trabajaba en todas las actividades y sus capacidades y habilidades eran igual o de mejor desempeño que la de muchos hombres (Henao, Valencia, Aura, Rosa, Actora fundadora de AVAS, 2020).

Organización y Participación Comunitaria

Las organizaciones, como definición, pueden entenderse como órganos sociales que persiguen un interés en común, poseen características propias y pueden ser clasificadas según su naturaleza y función. La organización compone la unidad básica del desarrollo humano, mediante el trabajo conjunto entre personas, se ha permitido satisfacer las necesidades y evolucionar hacia sistemas complejos de autogestión y participación comunitaria.

Las teorías de la organización han producido diversos enfoques, entre ellos el de la administración y, por lo tanto, el concepto de “hombre administrativo” de los autores de la escuela de la Administración científica y neoclásica como: Henry L Gantt, Frederick Taylor, Henry Fayol, entre otros. La cual inspiró a la junta directiva para ver a AVAS como una organización con rentabilidad social que debería administrarse como una empresa social.

Otro concepto importante es el de organizaciones comunitarias, como un componente específico de las relaciones e interacciones que se producen en el marco de sistemas autogestionarios. Las organizaciones comunitarias tienen por objeto la participación de sus integrantes, reguladas por las leyes, compromisos y roles asignados. Es por ello que se convierte en una acción colectiva que permite construir una sociedad responsable y democrática.

En la construcción y reconstrucción del tejido social, el hombre desde sus inicios ha buscado asociarse, ya de manera familiar, por el trabajo o por necesidad de vivienda o alimento. Esto parte de la teoría de que el hombre es un ser social, por lo tanto, para sobrevivir, necesita apoyo de quienes lo rodean, y es aquí donde el SENA con la metodología fue instrumento para fortalecer el tejido social del municipio, para acercar la comunidad al Estado y para integrarla a las decisiones gubernamentales.

El propósito medular del SENA en el Municipio de Sevilla es generar procesos de participación y organización en las comunidades para el mejoramiento de su calidad de vida, mediante acciones de

capacitación conducentes a la formulación y gestión de su propio desarrollo, dentro del contexto local y regional, participación orientada a generar un proceso mediante el cual se dota de poder a las personas para que puedan movilizar sus capacidades, convertirse en actores sociales, manejando sus recursos, tomar decisiones y controlar las actividades que afectan a sus vidas. La participación también significa la contribución de individuos, o de grupos de la población activa, a la aceleración del desarrollo económico y social (OIT, 1979).

La Organización Comunitaria, según Montero es “un entramado de relaciones que mantiene un flujo y reflujo constante de informaciones y mediaciones organizadas y establecidas en pro de un fin común: el desarrollo, el fortalecimiento y alcance de metas específicas de una comunidad en un contexto particular” (2004, p. 173). Existen dos elementos que son centrales para lograr la Organización Comunitaria: el Sentido de Comunidad y el Empoderamiento.

El empoderamiento en la mujer permite que se estimule una participación social activa que la lleva a experimentar un desarrollo positivo de su autoconcepto, en términos de atributos como competencia, madurez emocional, confianza en sí misma, persistencia, empatía y coraje (Singer et al. 2002). Según Estévez, Jiménez y Musitu (2011), el empoderamiento se refiere al proceso por el cual personas, grupos, organizaciones y comunidades logran el dominio de sus propias vidas mediante el acceso y control de recursos. Tiene un componente proactivo, positivo y preventivo; ya que en lugar de centrarse en los déficits y/o debilidades, se intenta buscar y movilizar los aspectos positivos que permiten mejorar la calidad de vida y bienestar de las personas y comunidades.

El fenómeno de empoderamiento de la comunidad AVAS potenció las capacidades individuales y colectivas que le permitió desarrollar su propio modelo de autogestión basado en la confianza, en la participación activa y consciente de cada uno de sus integrantes que gestionaron recursos y movilizaron capacidades para tener un hábitat digno proyectado a 10 años y que se alcanzó en menos de 5 años

hasta lograr que AVAS se convirtiera en un barrio como unidad de desarrollo territorial.

AVAS es un fenómeno social sin precedentes, fui gerente de la asociación por espacio de 4 años, se gestionaron recursos del orden local, regional y nacional donde el empoderamiento de la comunidad y el liderazgo de las mujeres permitió ser uno de los modelos de programas de autoconstrucción de vivienda comunitaria en el país, en el cual se entregaron viviendas dignas a 100 familias (Osorio, Eliecer, actor directo y gerente de AVAS, 2020)

Resultados de la sistematización

En este proceso de sistematización de la experiencia significativa de AVAS y el papel protagónico de la mujer se utilizaron herramientas metodológicas como: carta de los actores, entrevistas, encuestas y videos que fueron los insumos para aplicar técnicas como la metáfora del árbol y el aplicativo Voyant tools, que permitieron sistematizar las voces de los actores directos, actores indirectos y equipo ejecutor que sirvieron para construir las categorías y subcategorías de la investigación como se evidencia a continuación.

Se encuestó a 30 actores directos e indirectos aplicando una muestra aleatoria superior al 25%, la cual se diseñó con 13 preguntas que arrojaron los siguientes resultados así:

Pregunta 2 – El 69% de los encuestados fueron mujeres y el 31% fueron hombres.

Pregunta 3 – El 80% de los encuestados fueron actores directos, el 10% actores indirectos y el otro 10% fueron funcionarios de la administración municipal que apoyaron el programa de AVAS.

Pregunta 4 – las emociones que más recuerdan los actores después de 30 años son las siguientes: el 26,7% sintieron realización y logro, el 36,7% lucha y triunfo y el 26,7% hablaron de perseverancia y tenacidad.

Pregunta 5 – los principios y valores que más se evidenciaron fueron los siguientes: 48,3% perseverancia y tenacidad, el 27,6% compañerismo y solidaridad, 17,2% responsabilidad y compromiso y 6,9% respeto y tolerancia.

Pregunta 6 – tipo de sentimientos que más afloraron en el proceso de autoconstrucción de AVAS así: el 40% esperanza y gratitud, 16,7% felicidad y alegría, 36,7% motivación y entusiasmo.

Pregunta 7 – el papel más importante desempeñado por la mujer fue así: el 23,3% como gestora- dinamizadora y transformadora, 46,6%, 16,7% líder y motivadora, 16,7% participativa y democrática, 16,7% negociadora y conciliadora.

Pregunta 8 – el aprendizaje que dejó el programa AVAS fue: 41,9% trabajo en equipo, 22,6% organización en convites- actividades técnicas y sociales, 16,1% democracia y participación, 19,4% capacitación y aprendizaje en procesos constructivos.

Pregunta 9 – las actividades donde hubo mayor participación de los miembros de AVAS fue así: 26,7% mingas de trabajo y convites, 23,3% organización y participación comunitaria, 23,3% gestiones administrativas y financieras, 20% actividades comerciales- venta de comidas – rifas y bebidas.

Pregunta 10 – los resultados generados por el programa de AVAS fueron: 36,7% vivienda digna, 23,3% desarrollo territorial, 20% un barrio llamado AVAS, 13,3% generación de empleo producto de las capacitaciones.

Pregunta 11 – El 100% de los actores encuestados y entrevistados estuvieron de acuerdo en transferir la experiencia a otras organizaciones.

Pregunta 12 – lo que más recuerda del proceso de capacitación, asesoría y acompañamiento del SENA así: 33,3% lo que más recuerdan son la organización de los comités y las mingas, 23,3% calidad y pertinencia de la formación, 13,3 % motivaciones y mística de los instructores, 13,3% reforzamiento de principios y valores, 10% conocimiento de las temáticas y manera de enseñar – pedagogía.

Pregunta 13 – La calificación del rol que cumplió el SENA: el 93,3% fue sobresaliente y 6,7% como un buen desempeño.

Figura 4: Metáfora del tronco del árbol, voz de actora directa

CATEGORÍAS PROPIAS

1. Organización AVAS
2. Vivienda digna
3. Perseverancia y Lucha
4. Capacitación SENA

CATEGORÍAS LECTURA DEL OTRO VOZ DE ACTORA DIRECTA



En 1989 el honorable concejal GUARDO ANISA MARTEL, ya fallecido, en comisión de Ocur Roca y el ingeniero Gabriel Ordoño, convocaron a un grupo de mujeres a que nos organizáramos y lucháramos por una vivienda digna, se conformó una junta provisional encabezada por el señor FRANCISCO ARBOLDA como presidente de ASOCIÓN, muchas personas que no vienen a estas reuniones, quedándose un grupo de mujeres muy juntas, las cuales no **se desanimaron**. Respetuosamente hombres y mujeres continuamos la **lucha** por tener una vivienda digna y realizamos actividades para mantenernos activamente con el objeto propuesto. Seguimos adelantando nuestros hechos analítica, hasta que entro el doctor LU GONZALEZ COMO Alcalde popular de Sevilla – Valle.

Aquí fue como la doctor BRISTIANA ORTIZ Y ANARADA OSORIO, nos convocaron a una reunión con el doctor LU GONZALEZ, y al mismo le recordamos la genes de este personas enfrentar una vivienda propia, después de varias asambleas y negociaciones nos donaron un terreno donde hoy se encuentra constituido nuestro barrio AVAS. El señor FRANCISCO ARBOLDA renuncia a la junta de la asociación y nos trasladamos esta junta ya no como ASOCIÓN si no como ASOCIACIÓN DE VIVIENDA POR AUTO-CONSTRUCCIÓN DE SEVILLA “ AVAS ”, encabezado por el señor BRISLU MARIN, ya fallecido como presidente.

Empresamos a recibir capacitación por el SENA de construcción, con el instructor PABLO VILLALBA. Empresamos a conocer lo primero fue hacer muros, luego hacer las excavaciones para la cimentación, poco a poco fuimos levantando paredes, en esto renuncia el señor BRISLU MARIN a la junta y queda el señor LUIS ALBERTO OSPINA ya fallecido, como presidente de la junta directiva, el cual gestiona la personería jurídica, el señor LUIS ALBERTO OSPINA renuncia a la junta de la asociación quedando como presidente SUZEL OSORIO y nosotros viendo la necesidad ya pasamos al frente de este programa, entonces por pagar un sueldo, para que gestionen con todas las incidencias, gastos e estas gestiones fuimos apoye de la Nación con el INURTEL, la Gobernación del Departamento del Valle, y el ingeniero JAVIER MUÑOZ segundo alcalde popular de Sevilla al igual que el tercer alcalde popular SUET ESPINOSA nos entregó las escrituras de nuestros viviendas el 15 de Mayo de 2003 y el 20 de Noviembre de este mismo año se entregó el barrio AVAS.

Para terminar damos las gracias al honorable concejal de SEVILLA GUSTAVO ALBERTO TOBARTE al SENA y al señor PABLO RUIZDO quienes nos ayudaron para que nos organizáramos como junta y al padre sanagor la personería jurídica, también le damos las gracias a la doctora BRISTIANA ORTIZ y al ingeniero RODRIGUELO la que hoy comedia mente a gestión de AURA ROSA HERNÁNDEZ VALENCIA, EDUARDA TRUJANO HERNÁNDEZ, VALERIA PEREA y la Comunal en el, fueron los que desampliaron los archivos de este proceso al ACUERDO N° 509 DE 2002 modificado mediante el ACUERDO N° 640 DE 2003 donde se realizó la nueva dirección pública de las tierras y locales, nos comprometimos al barrio **barrio AVAS** tenía su radio de acción. Ya con este modificación podemos enfrentar nuestra propia junta de acción comunal y gestionar la personería jurídica de nuestro barrio, la cual reposa en nuestros manos gracias a Dios y la oficina de Desarrollo Comunitario que también nos ayudaron en la gestión, doctor MUÑOZ NORRABUO y señora MARIBEL ABREU.



Fuente: Los autores, curso de sistematización de experiencias, AVAS 2020.

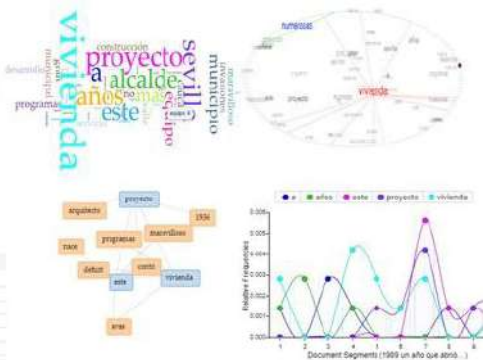
A continuación, se muestra la aplicación de la herramienta de sistematización cualitativa Voyant Tools para interpretar la voz de los actores.

Figura 7: Interpretación de la voz de un actor indirecto, utilizando el Voyant Tools

Interpretación del Texto del Actor Secretario Planeación desde el Voyant Tools

Este programa de Vivienda por autoconstrucción fue un proyecto del alcalde del municipio de Sevilla – Valle del Cauca que inicio en 1969 que se denominó AVAS dando respuesta al déficit de vivienda y a la proliferación de invasiones generadas por la política, el programa de vivienda conto con el apoyo interinstitucional y la asesoría y acompañamiento del SENA el cual genero desarrollo y una maravillosa experiencia de proyectos de vida con trabajo en equipo y el crear en el otro.

Documento	Fragmento	Temas	Directiva
1) 1989 a	aliqua dicit a la	vivienda	alga en Santa, Valle del
1) 1989 a	ambrosio in hurgompro de	vivienda	del pas cuabn me uno
1) 1989 a	dearado de hurgompro de	vivienda	El dicit de la vivienda
1) 1989 a	reuerda El dicit de la	vivienda	en os años 70 y
1) 1989 a	conarare in dearadl programa	vivienda	en el municio. La política



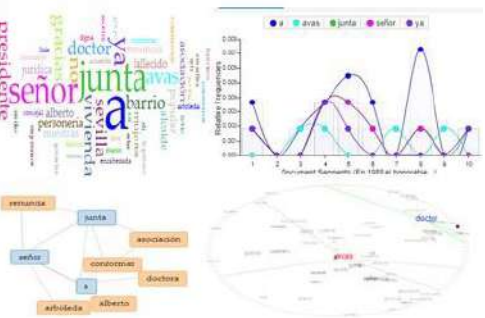
Fuente: Los autores, curso de sistematización de la ENI – SENA, 2020

Figura 8: Interpretación de la voz de un actor directo, utilizando el Voyant Tools

Interpretación del Texto Actora Junta Acción Comunal AVAS desde el Voyant Tools

En 1988 se reúne un grupo de mujeres y crean la junta directiva de AVAS con el apoyo del señor Francisco Arboleda como presidente de la asociación quien al igual que otros miembros ya fallecieron, con el fin de construir nuestras viviendas, contamos con el apoyo de el primer alcalde popular el Doctor Halli González con el que se negoció un lote para desarrollar el programa de viviendas Avases con la capacitación del SENA. Hoy contamos con viviendas dignas y tenemos la personería jurídica del barrio AVAS y la junta de acción comunal gracias a la lucha, y perseverancia de los asociados y del apoyo de varias instituciones y alcaldes de Sevilla

Término	Contar	Longitud	Tendencia	Documento	Fragmento	Temas	Directiva
renuncia a la junta de la asociación	2	7	↑	1) En 19	el Ingeniero Gabriel Llerenas, conv	a	un grupo de mujeres a
el señor san alberto origina	2	9	↑	1) En 19	a un grupo de mujeres	a	que nos organizaramos y lucháramos
alcalde popular de sevilla	2	4	↑	1) En 19	Y AMANDA OSORIO nos convocó	a	una reunion con el doctor
el doctor al ponsalce	2	4	↑	1) En 19	El señor FRANCISCO ARBOLEDA	a	la junta de la asociación
el señor emilio main	2	4	↑	1) En 19	ya fallecido como presidente. Em.	a	recibir capacitación por el SENA.



Fuente: Los autores, curso de sistematización de la ENI – SENA, 2020.

Figura 9: Interpretación de la voz de los ejecutores, utilizando el Voyant Tools

Interpretación del Texto

Equipo ejecuto - Jaime Galindo
Ulban Orozco - Voyant Tools

Avas fue en su época uno de los procesos por autoconstrucción más innovadores y revolucionarios de participación y organización comunitaria vividos en el país y en Sevilla – Valle donde el doctor Heil González Ospina, como primer mandatario asumió la propuesta del SENA, fue así que con la dirección del Doctor Remalio Ceballos, jefe de división de Desarrollo Comunitario como se genero un gran proceso de desarrollo comunitario para la construcción de vivienda digna, como un gran sueño de mujeres cabeza de familia del sector urbano y rural del municipio que lideraron con respeto, confianza y compromiso colectivo un proceso de autoconstrucción donde se utilizaron para la capacitación y asesoría metodologías de enseñanza – Aprendizaje del SENA que fueron fundamentales para convertir una utopía en realidad como una experiencia de desarrollo de territorio en una revolución social



Término	Contar	Longitud	Tendencia	Documents	Índice	Términos	Directo
de participación y organización comunitaria	2	5		(1) Memo...	me siento orgullosa de pertenecer	a	este municipio el cual está
¡oy gracias a dios por	2	5		(1) Memo...	del Sena Regional Valle, asobcos	a	la división de Desarrollo comunitario
del valle del cauca	4	4		(1) Memo...	y organización comunitaria mediant	a	los líderes previamente selección.
división de desarrollo comunitaria	2	4		(1) Memo...	autoconstrucción de vivienda en ra	a	la carencia de vivienda en
de este proceso.	2	3		(1) Memo...	lo acerca un poco más	a	hacer realidad sus sueños". ¡oy

Fuente: Los autores, curso de sistematización de la ENI – SENA, 2020.

Se aplicaron para la sistematización del programa de AVAS 30 encuestas con trece preguntas, las cuales fueron analizadas respectivamente. (Ver en anexos)

Aprendizajes del equipo ejecutor

El equipo ejecutor está conformado por Jaime Galindo Santa y Ulban de Jesús Orozco Acevedo, instructores del SENA - Valle, que iniciamos como funcionarios en el año de 1987 y fuimos asignados al municipio de Sevilla – Valle para gestionar la política social del gobierno en el apoyo al desarrollo del territorio, desde la misión institucional de dar formación profesional integral al pueblo colombiano.

La División de Desarrollo Social y Comunitario del SENA que actuaba en todo el territorio del Departamento del Valle como un gran centro móvil de formación, con sede principal en Cali, se articulaba

a los territorios y vinculaba talentos preferiblemente de sus localidades para generar impacto y victorias tempranas en la región.

Nos formaron en pedagogía y didáctica con un equipo de pedagogos altamente calificado en diversas temáticas, por espacio de tres meses. Antes de salir a campo nos dotaron de las diferentes metodologías que tenía el SENA como: CAPACA; CIPACU, Administración Cooperativa, autoconstrucción, Organización para la participación comunitaria y Constitución y democracia, que se convirtieron en nuestra dotación intelectual para impactar positivamente en el municipio.

Una vez definido el municipio, se inició con el proceso de alistamiento para abordar el inicio de concertación interinstitucional vinculando entidades sectoriales inherentes a procesos sociales y fue así que se creó un ambiente propicio donde el centro de atención era organizar la comunidad en tres procesos simultáneos: El primero fue el proceso operativo que corresponde a los momentos por los que se debe pasar para lograr el aprender a aprender, en donde el alumno se concientiza del proceso y de su papel individual y colectivo en la comunidad; en segundo lugar, la estrategia de capacitación que es el medio por el cual la comunidad aprender a hacer, es decir, adquiere los conocimientos, la conceptualización y las herramientas técnicas para desarrollar el proceso y el tercero, es la actitud de la comunidad para aprender a ser a partir de valores como el compromiso, la participación, la responsabilidad, la solidaridad y la representatividad entre otros.

Lo vivido en Sevilla como equipo ejecutor parece una genuina “revolución social”, dado que la experiencia generó cambios actitudinales en la comunidad tales como romper paradigmas de participación y, sobre todo, asumir el protagonismo de su propio desarrollo al proponer soluciones a la problemática de la carencia de vivienda. En estas deliberaciones nace AVAS como primer grupo de base que se coloca en el sitio del concierto nacional. Este programa fue sui generis y marcó la ruta de la participación en Sevilla.

Los aprendizajes adquiridos como equipo ejecutor durante el proceso de política social que se desarrolló con AVAS en Sevilla - Valle se produjeron en diferentes vectores desde lo personal, profesional e intelectual:

- Éramos profesionales en Administración de Empresas muy jóvenes y no teníamos mucha experiencia en procesos de desarrollo social, pero si conocíamos la idiosincrasia de nuestro municipio.
- Nos apalancamos en la imagen corporativa del SENA para desarrollar las estrategias de política social institucional en el municipio.
- Aprendimos a construir, conciliar y a concertar planes de acción a nivel interinstitucional sin perder la esencia misional del SENA.
- Aprendimos que el desarrollo a escala humana se logra mediante procesos que generen autodependencia organizacional y cultural, en donde las comunidades autogestionan recursos y movilizan capacidades, saberes ancestrales y conocimientos, lo cual se logró con el comité interinstitucional de apoyo al programa de AVAS.
- Aprendimos a reconocer y valorar los saberes populares sin importar títulos, credo, edad, sexo y formas de pensar y a potencializar los saberes en favor de una organización.
- Comprendimos que lo más importante como promotores de desarrollo social y comunitario no era solamente pavimentar calles, hacer campañas sociales, construir casas, realizar adecuaciones locativas o capacitar por capacitar, que la misión de un agente de cambio social como lo es un instructor SENA es gestionar la construcción del tejido social y ecosistemas de desarrollo socioeconómico y ambiental para impactar positivamente en los territorios.

En el proceso de sistematización de la experiencia significativa de AVAS aprendimos que:

- El que olvida su historia está condenado a repetirla y esto le pasó al SENA en estos tiempos de pandemia, cuando abandonó sus fortalezas metodológicas y pedagógicas del pasado que tanto impacto generaron en los territorios.
- Ver la sistematización como una forma de investigación aplicada para reconstruir la historia desde una dimensión crítica como generadora de nuevo conocimiento.
- Dialogar con el pasado y el presente para desarrollar una perspectiva que nos ayude a tejer, moldear y construir la innovación en las prácticas pedagógicas y didácticas acorde con las nuevas tendencias tecnológicas, desde una mirada social, antropológica, filosófica y axiológica del ser humano como agente de cambio.
- Aprendimos la importancia de sistematizar procesos y prácticas exitosas que se pueden transferir como modelo a las nuevas generaciones.

Conclusiones

- La sistematización de experiencias significativas se convierte en un tipo de investigación aplicada que a través de la recuperación crítica de la historia reconoce los sentimientos, emociones, acciones, saberes ancestrales, idiosincrasia, dificultades, empoderamiento, formas de resolver problemas, gestionar recursos y movilizar capacidades de las personas o comunidades para la validación de la praxis y la generación de nuevos conocimientos.

- Los procesos de organización y participación comunitaria se construyen y consolidan cuando se logra interdependencia de las organizaciones o comunidades que persiguen fines comunes, las cuales son capaces de realizar transformaciones territoriales duraderas, sostenibles y sustentables.
- La identidad axiológica de una organización o comunidad es tan fuerte que moviliza recursos escasos y conocimientos, habilidades y destrezas individuales que se potencian exponencialmente en forma colectiva para el logro de sus objetivos o proyecto de vida, como lo fue el sueño de una vivienda digna para AVAS.
- Reconocer el papel protagónico de la mujer en los procesos de organización y participación comunitaria como protagonista del desarrollo del territorio
- El SENA como institución pionera y reconocida a nivel latinoamericano y mundial como ejecutora de la política social del Estado desde su identidad misional en el desarrollo sostenible de los territorios en su proceso de modernización ha abandonado prácticas exitosas de acompañamiento y asesoría a los municipios y prácticas pedagógicas y didácticas con metodologías que hoy serían una herramienta valiosa para enfrentar la formación a distancia y la formación remota que nos ha tocado ejecutar por efecto de la pandemia.
- Las emociones y sentimientos que más se evocaron por parte de los actores de este proceso de sistematización de experiencias fueron: lucha y triunfo, perseverancia y tenacidad, realización y logro, esperanza y gratitud, motivación y entusiasmo, factores que son importantes en un proceso de organización y participación comunitaria con énfasis en acciones democráticas concertadas y conciliadas en las que la mujer jugó un papel protagónico como dinamizadora, líder, conciliadora y agente de transformación de proyectos de vida y del territorio

- La asociación AVAS y exfuncionarios de la alcaldía y líderes comunales reconocen la actuación sobresaliente del SENA en el proceso de organización y participación comunitaria, capacitación, asesoría y acompañamiento y resaltan la calidad y pertinencia de la formación profesional, el reforzamiento de principios y valores, mística y motivación de los instructores, la acción pedagógica y didáctica de enseñanza-aprendizaje y el conocimiento técnico de experticia de los instructores que utilizaron metodologías pertinentes, muy efectivas y amigables .
- Es importante resaltar el ejercicio que está realizando la ENI juntamente con la Dirección de formación profesional, para sistematizar experiencias significativas que ayudarán a las nuevas generaciones a conocer la construcción del know how institucional y que sirvan como una herramienta, para fortalecer el Sistema de Gestión del Conocimiento Institucional.

Prospectiva

El legado del proceso social llamado AVAS tiene vigencia en el presente luego de 30 años de historia y representa un hito que se reconoce por ser impulsor de otras organizaciones sociales, que a partir de la experiencia siguieron la misma ruta de la autogestión, como por ejemplo: Asociación de vivienda popular “ASOVISP”, asociación de Vivienda los destechados, Asociación de vivienda las garzas, Asociación de Vivienda Prados del Norte, Plan de vivienda Fernando Botero, II etapa del barrio las Margaritas y cooperativas como es COOPESA, lo que hoy es ENSSANAR. En conclusión, fue una gran revolución social de participación donde el pueblo haciendo eco del artículo 3 de la CPC con su antorcha encendió los corazones de integración, solidaridad y el trabajo en equipo.

Este proceso de política social y organizacional generó nuevos emprendimientos, a partir de las capacitaciones en Organización y Participación comunitaria. Se despertó el espíritu empresarial en los afiliados en los siguientes aspectos: con la capacitación en construcción muchos se convirtieron en oficiales de construcción y ahora son constructores de vivienda. Fue un cambio abismal: de ser obreros a oficiales. Otro aspecto es la generación de unidades económicas, como tiendas, fábrica de arepas, entre otras. Varios líderes han sido y son honorables concejales y directivos de organizaciones comunitarias, lo que representa un gran legado para la independencia personal y transformación endógena.

Con el impulso de todas las organizaciones comunitarias y las administraciones municipales, se logró que Sevilla fuese nominado como municipio patrimonio cultural del país. Después de este proceso de autogestión y desarrollo territorial, los alcaldes del municipio de Sevilla han realizado acuerdos y convenios con el SENA regional Valle y regional Quindío, dando continuidad a programas de capacitación titulada y complementaria y asesoría a unidades productivas: El Centro Agropecuario de Buga y el CLEM de Tuluá, estas experiencias tienen como propósito crear una escuela holística en agroturismo y seguridad alimentaria, que en cierta forma incorpora algunos matices de lo que fueron las metodología Cipacu, Capaca y Leos que se pueden potenciar con el trabajo por proyectos y el fortalecimiento de cadenas productivas, clúster de bio y agronegocios innovadores.

Esta experiencia se puede replicar en otros contextos donde los gobernantes tengan el propósito de generar el proceso de empoderamiento comunitario que propendan a construir una cultura de desarrollo socioeconómico sostenible y sustentable.

Referencias

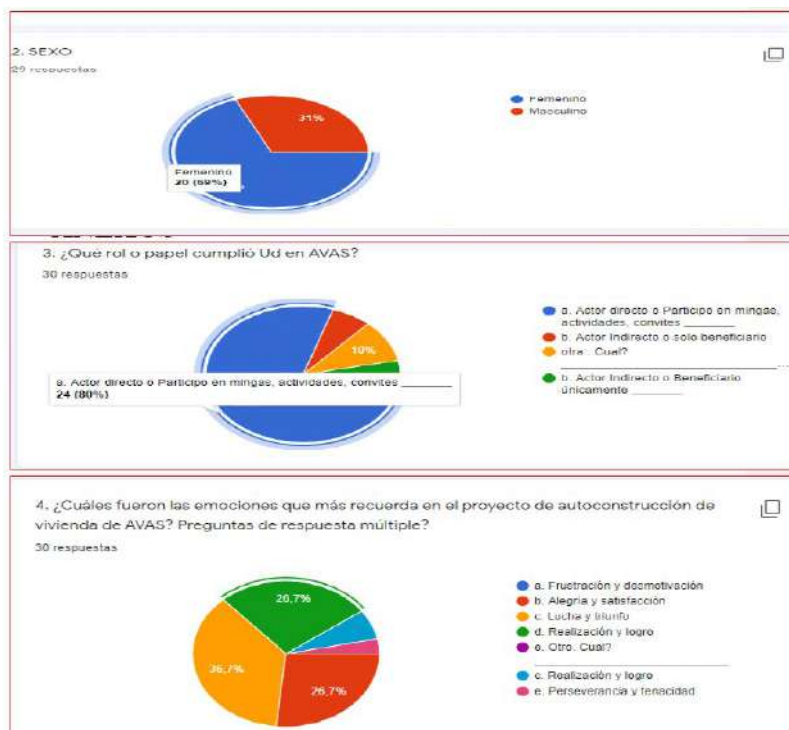
- Ausubel. (1976). *Psicología educativa. Un punto de vista cognoscitivo*. México: Trillas.
- Estévez, J. (2011). *Empowerment y Desarrollo Comunitario*. Bilbao: Desclée de Brouwer.
- González Fernández, A. (2001). *Autorregulación del aprendizaje: una difícil tarea*.
- Jara, H. O. (2010). *Orientaciones teórico prácticas para la sistematización de experiencias*. San José de Costa Rica: Alforja.
- Montero, M. (2004). *Introducción a la Psicología Comunitaria*. Buenos Aires.
- Martinic, S. (1999). *Conflictos políticos e interacciones comunicativas en las reformas educativas en américa latina*. Santiago de Chile.
- Messina, G. (2008). *Construyendo saber pedagógico desde la experiencia*.
- Segato, R. L. (2016). *La guerra contra las mujeres*. Buenos aires.
- Max Neef, Manfred (2013). *Desarrollo a escala humana*.
- Freire, P. (1971). *La educación como práctica de la libertad*. Madrid: Siglo XXI.
- Estévez, Jiménez y Musitu (2011). *Empowerment y Desarrollo Comunitario*. Bilbao: Desclée de Brouwer.
- Montero, M. (2004). *Introducción a la Psicología Comunitaria*. Buenos Aires, Paidós.
- García, J. (2012). *La educación emocional, su importancia en el proceso de aprendizaje*. Revista Educación, (36), 1-24. Recuperado de <http://www.re-dalyc.org/pdf/440/44023984007.pdf>

Repositorio, Sena, metodologías: Cipacu, Capaca, Leos, Organización Y Participación Comunitaria, 2020

Videos de AVAS editados por instructores SENA, Sevilla – Valle, 2020.

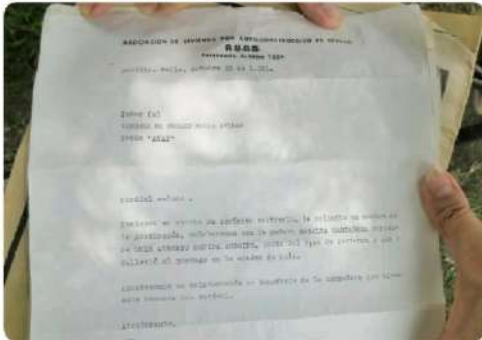
ANEXOS

Encuestas para evidenciar proceso de Sistematización de experiencias de AVAS



Fotografias









Entrevistas:







SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE -SENA



**Escuela Nacional
de Instructores**
Rodolfo Martínez Tono

ESCUELA NACIONAL DE INSTRUCTORES “Rodolfo Martínez Tono”

Carlos Mario Estrada Molina - Director General SENA	Diego Fernando Borja Montaña - Coordinador Escuela Nacional de Instructores
Nidia Jeannette Gomez Perez - Directora de Formación profesional integral	Adriana Marcela Londoño Cancelado - Líder de la Línea de Investigación pedagógica

EQUIPO NACIONAL DE SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS 2021

Alejandra María Plazas Santa - Instructora Formadora de formadores (Regional Valle)	Luz Angélica María Guevara Rodríguez - Profesional Escuela Nacional de Instructores (Regional Huila)
Ana Cecilia Hernández Escudero - Instructora Formadora de formadores (Regional Antioquia)	Manuel Guillermo Acero Gutiérrez - Profesional Escuela Nacional de Instructores (Regional Distrito Capital)
Fernando Humberto Aldana Trujillo - Instructor Formador de Formadores (Regional Tolima)	Sandra Julissa Bustos Vidarte - Profesional Escuela Nacional de Instructores (Regional Distrito Capital)
Guido del Carmen Zuñiga Ospino - Profesional Escuela Nacional de Instructores (Regional Bolívar)	Teofilo Trujillo Trujillo - Profesional Escuela Nacional de Instructores (Regional Huila)
Ingrid Gerardine Wilches Bayona - Profesional Escuela Nacional de Instructores (Regional Caldas)	
Liza Ximena Garzón Monroy - Profesional Escuela Nacional de Instructores (Regional Cundinamarca)	

EQUIPO DE SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS 2020

Orientadores

Carlos David Martínez Ramírez - Instructor - Formador de formadores (Regional Distrito Capital)	Fabio Lenis Collantes Niño - Profesional Escuela Nacional de Instructores (Regional Quindío)
Juan Simbaqueba Vargas - Instructor Centro Nacional de Hotelería, Turismo y Alimentos (Regional Distrito Capital)	Fabio Moreno Sierra - Profesional Escuela Nacional de Instructores (Regional Cundinamarca)
Equipo de apoyo especial	Guido del Carmen Zuñiga Ospino - Profesional Escuela Nacional de Instructores (Regional Bolívar)
Claudia Patricia Espinosa - Profesional Escuela Nacional de Instructores (Regional Boyacá)	Ingrid Gerardine Wilches Bayona - Profesional Escuela Nacional de Instructores (Regional Caldas)
Edgar Alfonso Navas - Profesional Escuela Nacional de Instructores (Regional Santander)	

Liza Ximena Garzón Monroy - Profesional Escuela Nacional de Instructores (Regional Cundinamarca)

Luz Adriana Ospina - Profesional Escuela Nacional de Instructores (Regional Caldas)

Luz Angélica María Guevara Rodríguez - Profesional Escuela Nacional de Instructores (Regional Huila)

Milton César Barbosa - Profesional Escuela Nacional de Instructores (Regional Quindío)

Sandra Julissa Bustos - Profesional Escuela Nacional de Instructores (Regional Distrito Capital)

Teofilo Trujillo Trujillo - Profesional Escuela Nacional de Instructores (Regional Huila)

Equipo de apoyo a la gestión

Alexander Soto Claros - Profesional Escuela Nacional de Instructores (Regional Valle)

Alexandra Amador Colonia - Profesional Escuela Nacional de Instructores (Regional Caldas)

Alfonso Javier Herran - Profesional Escuela Nacional de Instructores (Regional Distrito Capital)

Astrid del Socorro Ceron - Profesional Escuela Nacional de Instructores (Regional Cauca)

Carmen Stephania Bolaños - Profesional Escuela Nacional de Instructores (Regional Cauca)

Daniel Lopez Montañez - Profesional Escuela Nacional de Instructores (Regional Norte de Santander)

Diana Maritza Castaño - Profesional Escuela Nacional de Instructores (Regional Risaralda)

Edmundo Bayardo Arteaga - Profesional Escuela Nacional de Instructores (Regional Nariño)

Elizabeth Bermejo Daza - Profesional Escuela Nacional de Instructores (Regional San Andres)

Fabio Lenis Collantes Niño - Profesional Escuela Nacional de Instructores (Regional Quindío)

Flavio José Arrieta - Profesional Escuela Nacional de Instructores (Regional Sucre)

Henry Alfonso Zamora - Profesional Escuela Nacional de Instructores (Regional Quindío)

Isabella Patricia Alcalá - Profesional Escuela Nacional de Instructores (Regional Bolívar)

Luis Carlos Gambin - Profesional Escuela Nacional de Instructores (Regional Bolívar)

Manuel Guillermo Acero - Profesional Escuela Nacional de Instructores (Regional Distrito Capital)

Mayerly Sazipa Vega - Profesional Escuela Nacional de Instructores (Regional Cundinamarca)

Melva Isabel Serrano - Profesional Escuela Nacional de Instructores (Regional Córdoba)

Nestor Raul Falla - Profesional Escuela Nacional de Instructores (Regional Tolima)

Olga Rocío Bejarano - Profesional Escuela Nacional de Instructores (Regional Antioquia)

Paula Andrea Becerra - Profesional Escuela Nacional de Instructores (Regional Valle)

Pedro Antonio De la Cruz - Profesional Escuela Nacional de Instructores (Regional Atlántico)

Sergio Samuel Jaimés - Profesional Escuela Nacional de Instructores (Regional Santander)

Tarik Alexander Luna - Profesional Escuela Nacional de Instructores (Regional Nariño)

Ulises Rafael Frías - Profesional Escuela Nacional de Instructores (Regional Guajira)

Zaira Viviana Cáceres - Profesional Escuela Nacional de Instructores (Regional Santander)

A todos los profesionales de la Escuela nacional de Instructores que hicieron de este sueño una realidad. Gracias.

Aprender con otros. La sistematización como camino de investigación en el SENA, nace de la necesidad de recuperar desde la investigación la riqueza de las prácticas pedagógicas de las y los instructores a través de la producción del conocimiento crítico que emana de la práctica y las experiencias vividas en sus ambientes de formación. La sistematización de experiencias es una herramienta fundamental que permite contar lo vivido en la ejecución de la formación entre instructores, aprendices, familias, emprendedores, empresarios y la comunidad en general, empoderando al instructor para que se atreva a escribir y reflexionar sobre su práctica pedagógica desde una impronta de transformación en los territorios. La sistematización de experiencias como un camino de investigación, recupera la riqueza y las necesidades de los territorios en donde el SENA es el rostro del Estado, a partir de los aportes de su modelo teórico-práctico integral. Así mismo, recoge el trabajo de la institución en su intercambio con las diversas formas de “ser” que enriquecen su quehacer y que redimensionan la dignidad humana como una impronta fundamental de la misión y visión institucional, recuperando desde el diálogo de saberes miradas otras sobre el desarrollo social, económico y tecnológico del país. Les invitamos a recorrer las páginas de cada volumen para encontrarse con reflexiones sobre las formas en las que el SENA reconoce y transforma la diversidad humana, apuesta a una formación integral de calidad e innova en sus didácticas de la formación profesional, en un compromiso permanente de transformación social y construcción colectiva de conocimiento.



APRENDER *con* OTROS



Escuela Nacional
de Instructores
Rodolfo Martínez Tono

