

INCIDENCIA DEL CONTEXTO POLÍTICO-ADMINISTRATIVO EN LA
IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS Y METODOLOGÍAS DESARROLLADAS POR
PARTE DEL EQUIPO DE BIENESTAR Y LIDERAZGO DEL APRENDIZ EN EL
ACOMPañAMIENTO DEL COMPONENTE ESTRATÉGICO SISTEMA NACIONAL DE
LIDERAZGO CENTRO DE COMERCIO REGIONAL ANTIOQUIA



LIDYS PAOLA PALENCIA DÍAZ

VIVIAN SORAYA CABALLERO CASTRO

UNIMINUTO - SECCIONAL BELLO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES

PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL

BELLO

2015

INCIDENCIA DEL CONTEXTO POLÍTICO-ADMINISTRATIVO EN LA
IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS Y METODOLOGÍAS DESARROLLADAS POR
PARTE DEL EQUIPO DE BIENESTAR Y LIDERAZGO DEL APRENDIZ EN EL
ACOMPañAMIENTO DEL COMPONENTE ESTRATÉGICO SISTEMA NACIONAL DE
LIDERAZGO CENTRO DE COMERCIO REGIONAL ANTIOQUIA

LIDYS PAOLA PALENCIA DÍAZ

VIVIAN SORAYA CABALLERO CASTRO

STEFANI CASTAÑO

Asesora

Agencia de prácticas: SENA. Regional Antioquia

UNIMINUTO - SECCIONAL BELLO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES

PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL

BELLO

2015

NOTAS DE ACEPTACIÓN

Firma Presidente del Jurado

Firma Jurado

Firma Jurado

Bello, Colombia

Tabla de contenido

	Pág.
1. Ver	8
1.1. Narrativa	8
1.1.1. Normatividad	8
1.1.2. Conformación del equipo de bienestar al aprendiz	12
1.1.3. De la política, fomento del bienestar y liderazgo del aprendiz “Vive el Sena”	14
1.1.3.1. Estructuración de la política	15
1.1.4. El Componente Estratégico de Liderazgo	21
1.2. Eje de profundización	25
1.3. Categorías de análisis	26
1.4. Pregunta de análisis del proceso de sistematización	29
1.5. Subpreguntas	29
1.6. Objetivos	30
1.6.1. Objetivo general	30
1.6.2. Objetivos específicos	30
1.7. Justificación	30
2. Juzgar	32
2.1. Marco teórico	32
2.1.1. Desarrollo humano	32
2.2. Enfoque	37
2.3. Tipo de investigación	38
2.4. Interpretación hermenéutica	43

2.4.1. Identificación de estrategias implementadas por las diferentes administraciones que han dirigido al Sena	43
2.4.2. Asertividad de estrategias implementadas en cada administración para el abordaje del sistema nacional de liderazgo	50
2.4.3. Impacto del sistema nacional de liderazgo (figuras de representación del componente) con las estrategias de intervención implementadas por las diferentes administraciones	58
2.4.3.1. Voceros de grupo	58
2.4.3.2. Representantes de centro	62
3. Actuar	67
4. Devolución creativa	74
Referencias	78

Lista de tablas

Tabla 1. Fase del actuar.

68

Lista de ilustraciones

Ilustración 1. Componentes de la política de Fomento del Bienestar y el liderazgo del aprendiz 16

1. Ver

1.1.Narrativa

1.1.1. Normatividad

De acuerdo al artículo 1° de la Ley 0119 de 1994, “el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA es un establecimiento público del orden nacional con personería Jurídica, patrimonio propio e independiente y de autonomía administrativa, está adscrito al Ministerio del Trabajo según el Decreto 4108 de 2011” (SENA, 1994); se creó el 21 de junio de 1957 por Rodolfo Martínez Tono con una estructura tripartita en la cual participarían trabajadores, empleadores y Gobierno y se llamó Servicio Nacional de Aprendizaje “SENA”. Para el desarrollo de su,

(...) función fundamental orientada a brindar formación profesional a trabajadores, jóvenes y adultos de la industria, el comercio, el campo, la minería y la ganadería el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA cuenta con 33 regionales a lo largo y ancho del país; las cuales cuentan con autonomía administrativa de acuerdo al decreto 0249 de 2004, el cual establece las funciones generales para los diferentes empleados públicos de las entidades de los niveles regionales y del orden nacional (SENA, 2004. p.12).

Cada Centro de Formación SENA, cuenta con un área de Bienestar al Aprendiz los cuales cumple la función de velar por el bien-estar de los aprendices en las dimensiones psicológicas, socioeconómicas y físicas, garantizando durante su proceso de formación un desarrollo integral; para el caso de Antioquia, el SENA cuenta con 16 centros de formación ubicados a lo largo y ancho del departamento, donde cada centro le corresponde conformar la coordinación de Bienestar al Aprendiz. “La sede SENA Complejo Central está ubicada en el barrio San Benito

Calle 51 N° 57-70 Avenida Ferrocarril, Medellín-Colombia, este cuenta con 3 centros de formación: el Centro de Comercio, el Centro de Servicios de Salud (torre sur) y el Centro de Servicios y Gestión Empresarial CESGE (torre norte)” (SENA, 2015.p. 4).

En el Centro de Comercio se encuentra la coordinación de Bienestar al Aprendiz la cual está orientada a todos los aprendices de las jornadas diurna (mañana – tarde) y nocturna que estén inscritos en la plataforma SOFIA plus en la modalidad formación oferta abierta (presencial), oferta cerrada (convenio con empresas), formación virtual y convenio media académica, que permite la formación entre el SENA y colegios para egresar profesionales técnicos y/o tecnólogos (SENA, 2015).

Mediante la resolución 0109 de agosto 22 de 1997 se habla por primera vez de Bienestar Estudiantil, resolución por la cual se crea el Grupo de Bienestar Estudiantil en los Centros de Formación Profesional del SENA a cargo principalmente del Capellán y un (a)Trabajador (a) Social y se asignan funciones específicas con la intencionalidad de fomentar el desarrollo humano y social del alumno; dicha resolución establece mediante sus 8 artículos crear Bienestar Estudiantil en los Centros de Formación Profesional SENA implementado por un jefe de Centro, un coordinador académico, un (a) Trabajadora Social, un Capellán, instructores de deporte, ética y cultura, Personal médico y/o paramédico, una bibliotecóloga (o) y por último pero no menos importante un alumno o “representante del alumnado” (SENA 1997).

Bienestar Estudiantil se creó con la misión de adelantar proyectos y programas que propendieran por el desarrollo de las capacidades físicas, psico-afectivas, espirituales y sociales que requerían los trabajadores, que por consiguiente se inculcaban al alumnado para poder

avanzar en su proceso de aprendizaje, brindando de esta manera ambientes educativos que los potencialice como persona y como futuro trabajador; Bienestar Estudiantil estaba compuesta por 4 áreas: Servicios de asesoría y orientación, Servicios de Salud y Desarrollo Físico, Servicios Culturales y Artísticos y para finalizar Servicios Sociales y de Integración; debido al poco personal en la entidad el alcance de la misión trazada por Bienestar Estudiantil se veía frenada debido a la realización de procesos administrativos como lo era ingreso de alumnos, contrato de aprendizaje y etapa productiva (SENA 1997).

Para el Centro de Comercio de la Regional Antioquia, y la resolución presente anteriormente mencionada se empieza a estructurar Bienestar Estudiantil con la participación de dos miembros profesionales de las Ciencias Sociales y Humanas que de acuerdo a su perfil y su trayectoria profesional ejercida en la entidad, visualizan y comienzan a estructurar el funcionamiento de dicha área (SENA, 1997)

Bienestar Estudiantil del Centro de Comercio SENA, se encontraba ubicado en lo que hoy conocemos como Centro de Empleabilidad donde desempeñé cargos administrativos como lo era contrato de aprendizaje y etapa práctica por dos años, procesos que me recibe el señor Ramón Rivera en quien se descargaron responsabilidades administrativas para permitirme que me concentrara en el desarrollo de la misión principal de Bienestar; después de entregar estos procesos administrativos empecé a realizar trabajo en equipo con el Capellán quien cubría el trabajo en los tres Centros de Formación del Complejo en pro del bienestar de los estudiantes y en busca de alcanzar la misión trazada por Bienestar Estudiantil en el momento de su creación, por lo cual generé espacios a otros profesionales de las Ciencias Humanas y Sociales como lo son los Psicólogos y gestionaba recursos económicos que se debían validar ante la Dirección General con necesidades existentes y pertinentes, dineros o recursos económicos que si no se ejecutaba a tiempo era devuelto nuevamente a la Dirección General o era utilizado en otras necesidades del Centro; estos recursos se destinaban al desarrollo de actividades propuestas por el grupo de Bienestar Estudiantil en pro de los estudiantes. (Entrevista a Líder del área de Fomento del Bienestar y Liderazgo del Aprendiz, Febrero 2015).

En el año 2005 se habla de Bienestar al Alumnado en todos los Centros de Formación SENA del territorio nacional a través de la resolución 0655 del año anteriormente mencionado, el cual deroga la resolución 0109 de 1997. Este documento obligó a la entidad a contar con una estructura normativa y un plan general de bienestar que propiciara la promoción y ejecución de

acciones que faciliten el desarrollo del potencial individual y colectivo del alumnado, mediante procesos educativos teórico-práctico de carácter integral que le permiten a la persona actuar crítica y creativamente en el mundo del trabajo y de la vida (SENA 2005a).

El plan Nacional Integral de Bienestar de los Alumnos del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA tiene como objetivo:

(...) contribuir a la formación integral de los alumnos propiciando condiciones que favorezcan su desarrollo humano en las distintas dimensiones y al mejoramiento de la calidad de vida como individuo y como grupo, la participación como miembro activo de la comunidad educativa, así mismo contribuir a los servicios que complementan la integralidad de la Formación Profesional” (SENA, 2005, p. 12),

Entendiéndose bienestar de los alumnos como el conjunto de condiciones y posibilidades que permiten potenciar y maximizar los conocimientos, las competencias que se desarrollan en el proceso de aprendizaje y en su participación, además de ser el marco referencial en las dimensiones psíquica, física y social de actitudes y aptitudes que apunten al desarrollo humano y a la formación profesional integral de los alumnos y al mejoramiento de su calidad de vida como individuos y como grupo institucional; Bienestar de los Alumnos debe atender las diferentes dimensiones del ser humano a través de las siguientes áreas: Salud, Desarrollo Intelectual, Consejería y Orientación, Promoción Socioeconómica, Recreación y Deporte, Arte y Cultura, Información y Comunicación, Protección y Servicios Institucionales.

Para mediados de 2005, el Centro de Comercio ubicado en el Complejo Central se encontraba en fase de crecimiento administrativo por lo cual la subdirectora de Centro Judith Rojas nombra a la Trabajadora Social María Mercedes Restrepo Díaz como líder de Bienestar de

los Alumnos ya que esta debía ser dirigida por profesionales para atender a la población estudiantil (SENA 2005a).

1.1.2. Conformación del equipo de bienestar al aprendiz

Inicialmente me encontraba sola como profesional mientras esperaba la llegada de un (a) psicólogo (a) la cual solicite para el trabajo en red y brindar una atención adecuada a los estudiantes y solicite la presencia de una asistente para que me apoyara en asuntos administrativos (informes, agendas, recepción de llamadas, entre otras), tiempo después llega la psicóloga Silvia Álvarez Lugo y el Capellán Álvaro Jaramillo encargado de atender las solicitudes de los tres Centros de Formación que conformaban el Complejo Central (Centro de Comercio, Centro de Servicios de Salud y Centro de Servicios y Gestión Empresarial), por lo cual este solo se encontraba de medio tiempo. A partir de las necesidades latentes que presentaba el área y la demanda de servicios que se debían ofrecer al alumnado se integran al equipo profesional la practicante de Trabajo Social de la Universidad de Antioquia Diana Patricia Villa Vargas y tiempo después llega a realizar la pre-práctica lo que comúnmente conocemos como Practica Social Carolina Toro Alzate practicante de Trabajo Social de la Universidad Minuto de Dios; las practicantes universitarias apoyaban en todos los procesos de Bienestar de los Alumnos (procesos administrativos, visita por los ambientes, identificación de necesidades de los alumnos, brindar información a los estudiantes, trabajar de la mano con los instructores, entre otros). (Entrevista a la líder del área de Fomento del Bienestar y Liderazgo del Aprendiz, Febrero 2015).

La practicante Carolina Toro Alzate empezó a evidenciar falencias respecto a la comunicación con los estudiantes por lo cual empezó a liderar el trabajo del área de Información y Comunicación.

Debía conformar el grupo de voceros quienes eran los encargados de difundir información a los grupos y así mismo de representar al alumnado de la comunidad educativa frente a las diferentes instancias del Centro de Formación, para esto creó una base de datos con información personal de cada uno, garantizando la difusión de los servicios institucionales y actividades que impartía bienestar a los alumnos; además era la encargada del proceso electoral para elegir los aprendices Representantes de Centro (divulgación de información, proceso de elección y resultados). (Entrevista a profesional en Trabajo Social encargada del componente Sistema Nacional de Liderazgo, integrante del equipo de Bienestar al Aprendiz, Febrero 2015).

Para el año 2007 la actual subdirectora cumple con el tiempo laboral establecido y en su reemplazo llega la señora Ángela María Valderrama Vélez Comunicadora Social de profesión, la

cual ofrece a la líder del equipo de Bienestar al Alumnado un nuevo espacio y se ubican en el piso 4to donde actualmente se encuentran;

Hasta ese momento el equipo conformado por las personas anteriormente mencionadas cumplían con los lineamientos establecidos desde Dirección General; a partir de una nueva directriz de la Dirección Nacional se habilita el programa de monitores (alumnos reconocidos por su excelencia académica y actitudinal, apoyan las actividades de algunas de las áreas de Bienestar al Alumnado, apoyo a instructores, apoyo a Biblioteca y apoyo a áreas administrativas, reciben por esto una retribución económica del 50% del SMLV) coordinado por el área de Bienestar la Aprendiz y algunos de estos alumnos entran a apoyar el área con sus diferentes actividades como el alumno tecnólogo en Gestión del Talento Humano Mauricio Pulgarín, funciones que realiza por varios trimestres, adicional también realiza sus prácticas profesionales como Psicólogo en formación de la Universidad de Antioquia y una vez terminada su carrera es vinculado como profesional al equipo, al igual que las practicantes de Trabajo Social Diana Patricia Villa Vargas y Carolina Toro Alzate. (Entrevista a líder del área de Fomento del Bienestar y Liderazgo del Aprendiz, Febrero 2015).

Por designación nacional y como se enuncia en la resolución 0655 de abril 22 de 2005 mediante el artículo 32 se establece que el 2 % del presupuesto para el Centro de Formación se designa para Bienestar al Alumnado.

Una vez empieza a regir esto se contrata una profesional en Trabajo Social, encargada del área de Protección y Servicios Institucionales, que ayudara a el fortalecimiento de servicios que minimizaran algunas contingencias económicas de los alumnos, y de esta manera permitiera elevar la calidad de vida de los aprendices y la culminación de su proceso formativo; esta área proporcionaba de forma rotativa, según un estudio socioeconómico realizado por el profesional encargado, tiquetes de transporte que le permitiera un fácil acceso al Centro de Formación; refrigerios y/o almuerzos, póliza de seguro de accidente y servicio de fotocopidora y de papelería. (Entrevista a líder del área de Fomento del Bienestar y Liderazgo del Aprendiz, Febrero 2015).

Finalmente la dependencia de Psicología queda conformada por un psicólogo en el área de Consejería y otro en Orientación, esta dependencia promueve en el alumno SENA el conocimiento de sí mismo y de los demás miembros de la comunidad educativa y un óptimo desempeño en lo educativo, laboral, personal y familiar; estos objetivos se implementan a través de actividades como la realización de la inducción de alumnos nuevos, socialización del Reglamento del Aprendiz, la elaboración de planes de mejoramiento por medio de tutorías y cursos de nivelación académica; implementación de estrategias y acciones para disminuir el índice de deserción estudiantil, orientación laboral y capacitación a los alumnos para la vida

laboral, adicionalmente se apoya la elaboración de la hoja de vida, presentación de pruebas y entrevistas y los talleres de crecimiento personal en liderazgo, comunicación asertiva, relaciones interpersonales entre otros.

El apoyo administrativo era conformado por aprendices SENA, profesionales en cultura y Capellán.

Para el año 2012 mediante la resolución 0053 del presente año se creó los grupos de formación y servicios pastorales de la entidad, grupo que fue fusionado con Bienestar al Alumnado mediante la resolución 0269 de 2013 creando el nuevo grupo “Bienestar e Integralidad de la Formación y servicios pastorales” el cual tiene entre sus funciones crear el Grupo Interno de Trabajo Permanente denominado “Fomento del Bienestar y Liderazgo del Aprendiz” en la Dirección de Formación Profesional de cada centro.(Entrevista a líder del área de Fomento del Bienestar y Liderazgo del Aprendiz, Febrero 2015).

1.1.3. De la política, fomento del bienestar y liderazgo del aprendiz “Vive el Sena”

Con cada administración se presentan cambios constantes y para el 10 de marzo de 2014 con la administración a cargo de la Directora Nacional del SENA Gina Parody se hace la reestructuración de Bienestar al Alumnado anulando la resolución 0655 de 2005 y se genera la política Fomento del Bienestar y Liderazgo del Aprendiz “Vive el SENA”, donde se emite la resolución 0452 de 2014 donde intervienen los profesionales de las Ciencias Humanas y Sociales.

La resolución 0452 de 2014 se ejecuta a través de la coordinación de Bienestar al Aprendiz a cargo de su líder profesional en Trabajadora Social y se propende por cumplir lo que se consagra como prioridad, velar por el fomento del bienestar y liderazgo en el aprendiz, para que el desarrollo de este sea integral en las dimensiones psicológicas, socioeconómicas y físicas.

Dicha política apunta al fortalecimiento del perfil de aprendices de manera integral promoviendo el desarrollo humano, apropiación de competencias socioemocionales que favorezcan el crecimiento personal y el desempeño en la vida laboral, la disminución de la deserción de los aprendices y el aumento del nivel educativo de estos; busca incentivar al crecimiento personal del aprendiz por medio del conocimiento de sí mismo y los que lo rodean en la comunidad educativa de la cual hace parte, reconociendo sus fortalezas y debilidades, el desarrollo de habilidades socioemocionales, propósitos y metas para la vida, trata de disminuir la deserción de los programas de formación, identificando los factores que aumentan la probabilidad de rezago escolar, falta de recursos económicos para garantizar la culminación de su ciclo de formación y se propone aumentar el nivel de logro educativo promoviendo la valoración e incentivos a la excelencia académica.

La política Fomento Del Bienestar y Liderazgo del Aprendiz “Vive el SENA” ejecutada a través de la coordinación de Bienestar al Aprendiz bajo la responsabilidad de profesionales de las Ciencias Humanas y Sociales, a partir del año 2007 se empieza a contar con la presencia de practicantes universitarias (Trabajo Social, Psicología) y aprendices SENA (Gestión Administrativa, Gestión del Talento Humano y Gestión Empresarial), los cuales están encargados de apoyar los componentes establecidos a partir de las diferentes actividades y/o proyectos que desde allí se realizan, sin dejar de lado el apoyo de las áreas que vinculan su quehacer profesional, además de monitores (grupo de aprendices, que por su excelencia académica, apoyan las funciones que se ejecutan desde esta coordinación y tienen una remuneración económica del 50 % del salario mínimo legal vigente). (Entrevista a la líder del área de Fomento del Bienestar y Liderazgo del Aprendiz, Febrero 2015).

1.1.3.1. Estructuración de la política

La Política de Fomento del Bienestar y Liderazgo del Aprendiz se ejecuta a través de 9 Componentes (SENA 2014c), los cuales direccionan esta política según las dimensiones es del desarrollo humano de los aprendices y se enuncian a continuación:

Ilustración 1. Componentes de la política de Fomento del Bienestar y el liderazgo del aprendiz



Fuente: propia del autor

1.1.3.1.1. Componente Estratégico de Salud

Se encarga de promover espacios de prevención y promoción de la salud física y mental para el fortalecimiento de una vida saludable. Algunas de las actividades que se desarrollan en este componente son:

- Jornada de donación de sangre
- Caminatas ecológicas
- Campaña educativa y re-educativa de salud oral
- Campaña educativas y reeducativas de Salud ocupacional que promociónen el auto-cuidado

- Cobertura y beneficios de la Póliza de accidentes personales estudiantiles.
- Día mundial de la salud, Día mundial de la salud mental, Día mundial sin tabaco
- Jornada de salud por Complejo y/o centro
- Servicio de área protegida (EMERMÉDICA).

1.1.3.1.2. Componente Estratégico de Equidad e Igualdad de Oportunidades

Garantiza la igualdad respecto a las actividades que se desarrollan en los Centros de Formación, (inclusión social); en este sentido promueve:

- Actividades institucionales por el respeto a la diferencia, la inclusión y los derechos humanos.
- Alimentación del blog, mantenimiento de carteleras del Centro de Comercio.
- Asesorías jurídicas por parte de profesionales en formación en Derecho
- Orientación y asesoría por parte del equipo de Bienestar a los diferentes integrantes de la comunidad educativa
- Producción de piezas publicitarias de interés general de la comunidad educativa.

1.1.3.1.3. Componente Estratégico de Competencias Básicas

Procura la construcción de saberes que impulsen a la excelencia académica. Algunas de sus actividades son:

- Acompañamiento en el proceso de inducción de los aprendices de las diferentes especialidades y jornadas.
- Caracterización poblacional
- Conversatorios de Reglamento del Aprendiz con aprendices e instructores
- Difusión del Reglamento del Aprendiz y socialización del Manual de Convivencia.

- Evento de reconocimiento de los aprendices destacados en el campo de la excelencia (1 cada semestre).

1.1.3.1.4. Componente Estratégico de Habilidades Socioemocionales y/o para la vida

Promueve la cultura ciudadana, habilidades para relacionarse con el entorno en el que se encuentra inmerso, trabajo en equipo con valores como el respeto, la solidaridad, la tolerancia, etc. Para el alcance de su objetivo se realizan las siguientes actividades:

- Acompañamiento a los comités de evaluación y seguimiento
- Actividades de sensibilización del proyecto ME VEO
- Atención en crisis a aprendices
- Conversatorios de apoyo emocional (8 al año)
- Taller de habilidades comunicativas y relacionales
- Talleres formativos en el campo del afecto.

1.1.3.1.5. Componente Estratégico de Cultura

Promueve espacios de libre esparcimiento, bajo la modalidad de trabajo en equipo, incitando a la resolución de conflictos y creando espacios que permite el desarrollo de talentos artísticos, valorando la participación y el sentido de pertenencia que se tenga por la institución. Entre sus actividades se encuentra:

- Campañas artísticas de las diferentes actividades de Bienestar
- Conmemoración San Juan Bosco, Celebración día del aprendiz, Celebración de la Independencia de Antioquia, Celebración de la navidad y otras actividades
- Festival Nacional de la Canción

- Campañas artísticas de las diferentes actividades que Bienestar al Aprendiz promueva
- Sensibilización para la conformación de semilleros en las diferentes áreas artísticas y culturales.

1.1.3.1.6. Componente Estratégico de Deporte

Fomenta la práctica del deporte, generando en el aprendiz hábitos de vida saludables, además del aprovechamiento del tiempo libre, direccionado al desarrollo de habilidades socioemocionales para la Formación Integral Profesional. Sus actividades son:

- Dotación de implementos deportivos y recreativos
- Encuentros recreativos de juegos de mesa, tradicionales de la calle y habilidad mental
- Juegos deportivos nacionales
- Participación en el torneo intercentro por Regional
- Promover el uso y préstamo de juegos de mesa y recreación
- Zonales Juegos autóctonos y recreativos 2014.

1.1.3.1.7. Componente Estratégico de Convivencia

Promueve espacios de reflexión, participación social y sana convivencia como bases estables para lograr la paz estable y duradera, parte fundamental en la Formación Integral Profesional.

Para lograr el objetivo de este componente se desarrollan las siguientes actividades:

- Semana por la paz y SENA reconciliado y en paz
- Inducción a los familiares de aprendices
- Encuentros de parejas

- Talleres, visitas grupales y convivencias para fortalecer el sentido de la vida, paz, reconciliación y convivencia.
- Realización de primeras comuniones y confirmaciones
- Participar en encuentros de capellanes.

1.1.3.1.8. Componente Estratégico de Responsabilidad Social

Fomenta habilidades de liderazgo personal que permite desarrollar el crecimiento personal y el trabajo en conjunto por los demás y la solidaridad con las comunidades menos favorecidas.

Algunas estrategias son:

- Acompañamiento a comunidades vulnerable a través de acciones para mejorar sus condiciones de vida
- Campaña de "Apadrina un niño o una abuelita esta navidad"
- Campaña sensibilización para el Voluntariado.

1.1.3.1.9. Componente Estratégico de Liderazgo

Motiva a la participación y trabajo con aprendices -líderes en potencia, con óptima disposición para el trabajo en conjunto, con alto sentido de pertenencia por la institución.

El Sistema Nacional de Liderazgo estimula la participación de los aprendices para que sean los protagonistas en la transformación y cambio de las problemáticas a nivel personal, familiar, institucional y social a través de una posición crítica y constructiva de la realidad (SENA, 2014c), potenciando su capacidad de líderes y reconociéndolos como actores dentro de su cotidianidad; la representación de los aprendices se divide en dos grupos: Voceros de grupo y Representantes de los aprendices del Centro; estos hacen parte activa del voluntariado donde se vinculan desde tres ejes temáticos: convivencia y ciudadanía,

desarrollo social y comunitario, y responsabilidad ambiental para la formulación y ejecución de proyectos. Las actividades desarrolladas por este componente son:

- Formación de líderes pertenecientes al sistema Nacional de Liderazgo en habilidades para la vida y formación en valores (escuela de liderazgo)
- Evento de reconocimiento líderes comprometidos (2 al año)
- Elección de los Representantes de Aprendices
- Participación en el encuentro regional y nacional de representantes
- Reuniones con voceros de grupo jornada diurna y nocturna.

A continuación se profundizará en el Componente Estratégico de Liderazgo para comprender el eje central del presente proceso de sistematización.

1.1.4. El Componente Estratégico de Liderazgo

El Componente Estratégico de Liderazgo es el componente en el que se enmarca los lineamientos del Sistema Nacional de Liderazgo entendido este como

El proceso de formación colectivo de la comunidad SENA el cual fomenta el crecimiento personal y el desarrollo de habilidades de liderazgo para fomentar el cumplimiento de la funcionalidad del rol que desempeñan como voceros de grupo y la apropiación de los espacios de representación y participación en el SENA; se constituye como el proceso de empoderamiento de valores ciudadanos y de responsabilidad social con la realidad de Colombia (SENA, 2014, p.4).

El componente permite generar espacios de debates de temas de interés general, talleres, conversatorios, capacitaciones, donde se cuestiona el tipo de líder que quiere el SENA, no solo dentro de la comunidad educativa, sino ese que representa al SENA en las

empresas, en la comunidad, lugares externos al centro; se generan espacios democráticos (elección de vocero, elección de Representante de Centro) donde a partir del ejercicio ciudadano se concientiza el papel de cada aprendiz como miembro de la comunidad educativa y como ciudadano y de la responsabilidad que tiene de elegir esa persona afin a sus ideas, además que con las actividades que realizamos los forman para la vida apuntando a la Formación Profesional Integral impartida por la institución (SENA, 2014c). Dentro del Sistema Nacional de Liderazgo se destacan dos figuras que son de vital importancia en el desarrollo de dicho componente, los cuales son los voceros de grupo y el Representante de Centro.

El vocero de grupo, definido con base al Reglamento del Aprendiz SENA como:

(...) aquellas personas que desde la inducción muestran capacidades de trabajo en equipo, colaboración, manejo de la información, liderazgo, polivalencia, iniciativa y actitudes que benefician el desarrollo del programa de formación y de la comunidad educativa, son los encargados de participar en los comités de evaluación y seguimiento cuando algún integrante de su grupo de formaciones citado a este; participar en las reuniones citadas por las diferentes instancias del Centro de Formación, como lo son Bienestar al Aprendiz, Subdirección de Centro; además de velar por la integración, participación y confraternidad de su grupo de formación con la comunidad educativa, para su elección deben tener aptitudes y cualidades, tener disponibilidad para trabajar en equipo con los aprendices Representantes de Centro como con la comunidad educativa, cumplir con sus obligaciones como vocero de grupo sin descuidar su proceso de formación académico, destacarse como líder con una visión crítica y constructiva” (SENA, 2009^a, p.12).

De hecho los voceros son “actores protagonistas” que influyen de manera directa sobre el grupo (lo proyectado por el vocero en lo actitudinal, académico y convivencia se refleja en el comportamiento del grupo); es el aliado y canal de comunicación que permite articular, gestionar los procesos que se brindan desde Bienestar al Aprendiz.

Los Voceros deben ser personas que realmente les apasione liderar, caminar con un

grupo de individuos en la consecución de metas, en este caso llegar hasta la certificación, no sin antes haber hecho parte de la Formación Profesional Integral que imparte el SENA, a través de la participación en las actividades complementarias a las de su formación (SENA 2009).

El término “Vocero”, ha estado presente en el vocabulario o terminología SENA desde la conformación de la entidad, sin embargo no se contaban con formatos que permitieran la legalización de la elección de vocero que cada grupo hacía, tampoco una base de datos que brindara información verídica y actualizada, ni cantidad de estos por centro de Formación; los líderes sociales grupo al cual pertenecían los voceros, carecían de información real, debido a la inexistencia de formatos y/o base de datos, razón por la cual en mi proceso de práctica profesional con asesoría de la líder del área realice inicialmente un reconocimiento (diagnóstico poblacional) con el cual pretendía tener argumentos de peso donde evidenciara la necesidad de diseñar un formato, avalado por Dirección Nacional donde consignar los datos actualizados de estos individuos que me diera cuenta a mí, encargada de este proceso, como al SENA, de la importancia del rol que estos asumen, además de ser el medio de comunicación entre Bienestar al Aprendiz y la comunidad educativa; convocaba mensualmente a reuniones con los voceros, de donde partía para hacer sensibilización y retroalimentación del rol que estaban ejerciendo, además de invitar a funcionarios de las diferentes dependencias de la entidad que les proporcionaba información importante acerca de la formación que cursaban y frente a cambios físicos estructurales del Complejo. (Entrevista a profesional en Trabajo Social encargada del componente Sistema Nacional de Liderazgo, integrante del equipo de Bienestar al Aprendiz, Febrero 2015).

El Representante de Centro “es el aprendiz que representa a la totalidad de aprendices ante la Dirección General SENA, la Regional y el Centro de Formación, tiene un gran compromiso con la institución y la comunidad educativa” (SENA, 2009b, p.10).

Es una figura similar al personero que elegimos en el colegio, que vela por los derechos y promueve los deberes de los aprendices SENA, está en constante comunicación con la Subdirección de Centro, Dirección Regional y Dirección General tiene la posibilidad de transmitir las necesidades y/o propuestas que los aprendices tienen, es elegido después de una campaña electoral previamente realizada en toda la comunidad educativa con los candidatos. (Entrevista a profesional en Trabajo Social encargada del componente Sistema Nacional de Liderazgo, integrante del equipo de Bienestar al Aprendiz, Febrero 2015).

La campaña electoral de los representantes se divide en fases las cuales son la apertura del proceso electoral, postulación de candidatos, entrega de propuestas, visita por

ambientes de aprendizajes, presentación de candidatos en reunión de voceros (jornada diurna – nocturna), foro de propuestas de candidatos y finalmente la elección que se realiza según decreto nacional el segundo lunes del mes del tercer mes del año (SENA 2009b)

El Sistema Nacional de Liderazgo en busca del fortalecimiento del liderazgo, motiva a los aprendices a vincularse a dicho componente, generando espacios que promuevan la formulación de proyectos que apunten a la transformación de situaciones problemáticas identificadas en su entorno, fortaleciendo de esta manera sus habilidades como líderes en apoyo permanente con el equipo de Bienestar al Aprendiz; para esto se realizan acciones como reuniones de Voceros mensuales con el área de Bienestar al Aprendiz, reuniones con coordinación académica, convivencias semestrales de voceros, Talleres Regionales de Liderazgo y talleres donde se refuerzan temas propios del liderazgo, como comunicación asertiva, motivación, trabajo en equipo, entre otros de acuerdo a las directrices emitidas desde Dirección General de la entidad SENA direccionadas en el Centro de Comercio por una profesional en Trabajo Social y practicantes de esta profesión que realizan la práctica universitaria en la entidad y que deben apoyar directamente el componente de Responsabilidad Social y de forma indirecta a los otros componentes.

Cuando uno ya hace parte del proceso se vuelve operativo por eso la función de los practicantes en el área de Bienestar al Aprendiz es la de oxigenar, aportar ideas actualizadas e innovadoras que permiten darle un plus al trabajo que se desarrolla, vienen de un lugar que día a día les exige actualizar sus conocimientos, permitiendo encaminarlos procesos a una nueva visión. (Entrevista a profesional en Trabajo Social encargada del componente Sistema Nacional de Liderazgo, integrante del equipo de Bienestar al Aprendiz, Febrero 2015).

El trabajo que propone el componente debe realizarse en conjunto (aprendices – Bienestar al Aprendiz) y exige un acompañamiento permanente a los aprendices durante su proceso de formación a partir de la conformación de un grupo de voceros, allí se propicia en ellos habilidades de liderazgo propias de cada uno, de donde partan propuestas e ideas que estructuren y fortalezcan la Escuela de Liderazgo.

En general toda la política de Fomento del Bienestar y Liderazgo del Aprendiz “Vive el SENA” está muy bien estructurada, sin embargo con cada cambio de administración se frenan y se impide dar continuidad a los procesos que se adelantan, este año por ejemplo contamos con un nuevo grupo de Bienestar al Aprendiz de Dirección General y las personas que dirigen cada componente no cuentan con la formación especializada que compete y no solo a mí, sino todo el equipo nos cuestionamos el enfoque que se le pueda dar al área; este año por ser año electoral, se van a ver reflejadas los denominados pagos de cuotas por ser el SENA una entidad pública. (Entrevista a profesional en Trabajo Social encargada del componente Sistema Nacional de Liderazgo, integrante del equipo de Bienestar al Aprendiz, Febrero 2015).

Las debilidades más latentes que se generan dentro del componente van en la rotación constante de aprendices lo cual impide generar procesos a largo plazo; el desinterés de muchos de ellos a participar en espacios complementarios y diferentes a los de su formación, dado a la mentalidad asistencialista con la que vienen, ya que si no se les da un estímulo, un paseo o un refrigerio no hay disposición para nada. (Entrevista a profesional en Trabajo Social encargada del componente Sistema Nacional de Liderazgo, integrante del equipo de Bienestar al Aprendiz, Febrero 2015).

1.2.Eje de profundización

A partir de las situaciones identificadas se pretende profundizar en el Componente Estratégico de Liderazgo como estrategia de intervención para el análisis del contexto (político-administrativo), de manera que se analice la relación contexto-estrategias que inciden en el componente; lo anterior se realizará debido a que los antecedentes resaltan que con cada cambio de administraciones ha habido variaciones en los procesos operativos y procedimientos que tiene

cada componente en la entidad SENA, evidenciando la incidencia político-administrativa sobre el componente, condicionando el accionar de este y en esa medida la coherencia o impacto en la promoción del liderazgo en los aprendices.

1.3.Categorías de análisis

Para el proceso de sistematización se tendrá como base un rastreo bibliográfico y se realizará un barrido histórico y de antecedentes que dan cuenta del **contexto político-administrativo** incidente en las estrategias de intervención en el área dependiendo de los enfoques que se le dan con cada administración y en este sentido la posibilidad de incidencia de los profesionales de las Ciencias Humanas y Sociales y los futuros profesionales.

La política según Weber (como se citó en Tapia, 2011) es usualmente entendida como la influencia de definir la trayectoria de una entidad política determinada, en nuestro caso el Estado; hacer política hace referencia a lo político que de manera consecuente, es la aspiración a tomar parte en el poder o a influir en la distribución del mismo, ya sea entre los diferentes estados, ya en lo que concierne dentro del propio Estado, a los distintos conglomerados de individuos que lo integran. “La política hace referencia a los asuntos de la Polis entendida ésta como ciudad-estado siendo la unión de sus ciudadanos en pro del bienestar colectivo; evidente que en este caso que el bienestar colectivo no es el ideal.” (Calderón, 2010.p.44).

El contexto político-administrativo al que se hace referencia en la entidad SENA está ligado al equipo humano y las relaciones que se den en la entidad; administraciones según los procesos electorales del país y la visión del desarrollo de la administración que se encuentra en su dirección, el cual tiene un alto grado de incidencia en los procesos y subproceso que se dan al interior de la organización donde todo está reglamentado y direccionado por entes que emiten directrices que se “deben” cumplir a cabalidad porque así está estipulado bajo normatividades que directamente o indirectamente afectan o contribuyen a los subprocesos institucionales.

Para autores como Harold Koontz y Theo Haiman (como se citó en Gonzales, s.f), el estudio de la Administración “se basa en la presentación y discusión de principios generales de cómo planificar, cómo organizar, cómo dirigir y cómo controlar una organización mediante la gestión político-administrativa que implementan acciones (dinámicas de trabajo)” (p.4), por parte del área de Bienestar al Aprendiz tendientes a movilizar el apoyo de actores cuya participación y/o autorización es necesaria para lograr la misión y los objetivos institucionales.

Con los cambios administrativos se pretende generar compromisos, “responsabilidades”, y se está en busca constante de alianzas organizacionales, estableciendo diseño e implementación de procesos, sistemas y estructuras para desarrollar relaciones, rutinas y capacidades organizacionales que consiste en dar dirección, orientar y definir normas para regular el trabajo institucional siendo evidente los enfoques que se le dan con cada administración o gobierno de turno.

Para Mitzberg (1997), una estrategia es “el patrón o plan que integra las principales metas y políticas de una organización y a la vez, establece una secuencia coherente de las acciones a realizar” (p.7).

La intervención es entendida como el conjunto de acciones que se estructuran en relación con las demandas que se establecen desde los sujetos con los cuales se dinamiza dicha intervención. (Pagaza, 2001, p.272). Por su parte Mitzberg (1997) afirma que:

La estrategia de intervención es el proceso que se da en un grupo para modificar la cultura de la organización con el fin de hacer que ocurra el cambio planeado; por lo cual se propuso cambiar creencias, actitudes, valores y prácticas que la organización pueda adaptarse mejor a su tecnología y al rápido ritmo de cambio (p.72).

El liderazgo en el SENA es un proceso de formación colectivo en la comunidad SENA el cual promueve espacios personal y de desarrollo de habilidades propias del liderazgo para la apropiación de los espacios de representación y participación en el SENA. (SENA, 2014b). National Minority Aids Council (2009) afirma que el liderazgo involucra influir de alguna manera sobre los empleados, miembros o seguidores para llevar a cabo las metas de la organización o del grupo. Por su parte Robbins (1998) afirma que “El liderazgo es la capacidad de influir en un grupo para que se logren objetivos, la fuente de esta influencia podría ser formal tal como la proporcionada por la posesión de un rango general en una organización” (p.12).

El liderazgo en los aprendices hace parte de uno de los componentes establecidos en la política 0452 de Fomento del Bienestar y Liderazgo del Aprendiz “Vive el SENA”, con la cual se

establecen estrategias y actividades que promocionen y convoque a los aprendices a participar de ello, garantizando una población. Las diferentes administraciones han comprendido el papel crucial de las figuras representativas del Centro (Vocero y Representantes) por lo cual ha realizado un trabajo arduo donde estas personas tengan la capacidad de replicar los conocimientos impartidos por ellos a la comunidad educativa y a las comunidades a las cuales hacen parte. (SENA 2014c).

1.4.Pregunta de análisis del proceso de sistematización

Con lo anterior se cuestiona ¿Cómo el contexto político-administrativo de la entidad condiciona las estrategias de intervención y en esa medida el impacto que tiene en la promoción del liderazgo en los aprendices?

1.5.Subpreguntas

- ¿Cuáles han sido las diferentes estrategias de intervención establecidas por las administraciones que han dirigido la entidad SENA?
- ¿Qué grado de asertividad han tenido de las estrategias implementadas en cada administración para el abordaje del componente del Sistema Nacional de Liderazgo?
- ¿Qué relación existe entre el impacto que ha tenido el Sistema Nacional de Liderazgo en la población objeto de este componente con las estrategias de intervención implementadas por las diferentes administraciones?

1.6.Objetivos

1.6.1. Objetivo general

Analizar cómo el **contexto político-administrativo** de la entidad condiciona las **estrategias de intervención** y en esa medida el impacto que tiene en la promoción del **liderazgo** en los aprendices.

1.6.2. Objetivos específicos

- Identificar las diferentes estrategias de intervención establecidas por las administraciones que han dirigido la entidad SENA.
- Determinar el grado de asertividad de las estrategias implementadas en cada administración para el abordaje del componente del Sistema Nacional de Liderazgo.
- Relacionar el impacto que ha tenido el Sistema Nacional de Liderazgo en la población objeto de este componente de acuerdo a las estrategias de intervención implementadas por las diferentes administraciones.

1.7.Justificación

El presente trabajo es parte del proceso de sistematización donde se hace un estudio y análisis que se adelanta en la entidad SENA a partir de las prácticas profesionales de las Trabajadoras Sociales en formación de la corporación universitaria Minuto de Dios, de

acuerdo a las situaciones identificadas a lo largo del proceso de práctica, se profundiza en uno de los componentes al cual se le hizo acompañamiento encontrando el constante cambio de estrategias de intervención según el contexto (político-administrativo), de manera que se analiza la relación contexto-estrategias que inciden en el componente.

La finalidad del presente trabajo de sistematización es conocer y dar cuenta de la relación contexto-estrategias para lo cual se plantea desde nuestra perspectiva los diferentes contextos donde ha intervenido el componente en el transcurso del tiempo comparándolo con lo expuesto por los profesionales que interactúan en las diferentes dinámicas que se presenten en el componente determinando de esta manera cuál es la relación que se va encontrando con determinada forma de gobierno y las determinadas directrices de enfoque que se le da al componente; conociendo la lectura de cada profesional inmerso en el contexto y el análisis del área según la narración de los actores involucrados, conociendo de primera mano cómo se ha ido transformando, cómo ha afectado el funcionamiento del componente o cómo ha condicionado el accionar de este y en esa medida la coherencia o impacto en la promoción del liderazgo en los aprendices que es el objetivo fundamental del componente.

Para concluir resulta oportuno mencionar que el presente trabajo de sistematización orientará a los futuros profesionales en formación que apoyen el componente y por consiguiente aportará a un mejor direccionamiento impartido desde el área de Fomento del Bienestar y Liderazgo del Aprendiz y desde nuestro quehacer como futuras profesionales en Trabajo Social hacer un análisis frente a la práctica profesional donde se pretende determinar los aportes desde la profesión al componente y el porqué es direccionado específicamente por una Trabajadora Social.

2. Juzgar

2.1.Marco teórico

2.1.1. Desarrollo humano

Para Amartya (1998), “el desarrollo es entendido como un proceso integrado de expansión de libertades fundamentales relacionadas entre sí, con un papel preponderante por las instituciones en el proceso de desarrollo” (p.5). La política de Fomento del Bienestar y Liderazgo del Aprendiz “Vive el SENA” del Servicio Nacional de Aprendizaje, la constituyen un grupo de contenidos que fortalecen el perfil de aprendices de manera integral, son las directrices generales que se implementarán anualmente por medio del plan de acción de Fomento del Bienestar y Liderazgo del Aprendiz en cada centro de Formación Profesional (SENA, 2014c).

El desarrollo humano tiene como fin principal a la persona humana y su existencia, lo importante son las oportunidades que tiene y las condiciones de igualdad con las que cuenta; estas oportunidades van de la mano con las capacidades que tienen las personas y con lo que es capaz de ser y de hacer. El crecimiento lo producen los hombres al relacionarse entre sí, su finalidad no es el mercado sino las personas, cuyo bienestar es el que interesa. (Sen, 1998. P.3).

La teoría del Desarrollo Humano se completa a partir de dos aspectos estratégicos, el primero este no es una visión individualista, liberal, es un concepto real del funcionamiento del sistema en que vivimos que afecta un gran número de personas y puede ser asumido como

derechos de los ciudadanos, el otro aspecto puede producir exclusiones por la dinámica del mercado pero que puede ser resuelto con el papel que juegue el Estado (Gough, 2007).

Si los derechos sociales y el papel del Estado “democrático”, se promueven y se cumplen puede garantizarse un aumento de capacidades, por ende si el Estado democrático se preocupa en la calidad del denominado crecimiento económico pueden ampliarse las oportunidades para las personas (Arriola Quan, 2014).

Para el desarrollo humano es primordial la calidad de la distribución económica, por ende este vínculo debe darse a través de “el sujeto del bienestar es el ser y el bienestar es el cómo se encuentra este ser humano (Amarthya, 1998), este bienestar se ve reflejado en la participación y evaluación de parte de los aprendices en las actividades ejecutadas. “El bienestar se fundamenta en la capacidad de conseguir realizaciones valiosas, dado que la calidad de vida que lleva una persona no se mide por estándar sino por la capacidad de esa persona de elegir dicho modo de vida” (Amarthya,1998, p.18).

En el texto del Enfoque de las Capacidades, su autora Martha Nussbaum desarrolla la idea de Capacidades Funcionales Humanas Centrales y las define a partir de 10 conceptos, los cuales son la vida, salud corporal, sentidos, imaginación y pensamiento, emociones, razón práctica, afiliación, otras especies, capacidad para jugar, control sobre el entorno de cada uno. (Gough, 2007).

- *La vida*, lo propone desde *ser capaces* de vivir una vida plena de duración normal hasta su fin, sin morir prematuramente o antes de que la vida se reduzca a algo por lo cual ya no valga la pena vivir.
- *Salud corporal*, lo define a partir de *ser capaz* de gozar de un buen estado de salud (salud reproductiva), está bien alimentado y tener una vivienda apropiada.
- *Integralidad corporal*, contar con una seguridad, poder ser libre en desplazamiento sin correr riesgo de asaltos, violencia sexual (abuso infantil, violencia de género), además de tener la oportunidad de disfrutar de la satisfacción sexual y la libre elección en reproducción.
- *Sentidos, imaginación y pensamiento*, ser capaces de utilizar los sentidos de imaginar. Pensar, razonar y de hacer esto de forma realmente humana, cultivada gracias una educación adecuada; ser capaces de utilizar la imaginación, la creatividad para poder experimentar y producir obras auto – expresivas, además de participar de aquellos acontecimientos elegidos por cada uno. Ser capaces de utilizar la mente con garantías de libertad de expresión con respeto a la expresión política, artística y culto religioso; encontrarle sentido a la vida y ser capaces de disfrutar de experiencias placenteras y evitar daños innecesarios.
- *Emociones*, ser capaces de tener vínculos afectivos con los demás diferentes a nosotros mismos, tener la capacidad de extrañar ante una ausencia, además de sentir pensar, agradecer, añorar; desarrollarse emocionalmente sin sentir temor o ansias abrumadoras que desencadenen traumas o negligencia.
- *Razón práctica*, ser capaces de formar un concepto del bien y desarrollar un pensamiento crítico en relación de la vida.

- *Afiliación*, tener la capacidad de vivir con otros y para otros, comprometerse en diversas formas de interacción social, imaginar y entender la situación del otro, tener la capacidad para la justicia y la amistad. Ser capaces de ser tratados con respeto como seres dignos y cuyo valor es idéntico al de los demás, implica protección en contra de la discriminación de raza, sexo, orientación sexual, religión, etnia u origen nacional, además de poder trabajar como seres humanos formando la razón práctica y forjando relaciones significativa con otros trabajadores.
- *Otras especies*, vivir interesados en relación con los animales, las plantas y el mundo de la naturaleza.
- *Capacidad para jugar*, ser capaces de reír, jugar y divertirse con actividades de ocio.
- *Control sobre el entorno de cada uno*, en el ámbito político, poder participar eficazmente en las decisiones políticas que gobiernan nuestras vidas, tener el derecho de participación política con la protección de la libertad de expresión y de asociación; ser capaces de poseer propiedades tierras – inmuebles en términos de oportunidad real; tener el derecho de buscar un empleo en condiciones de igualdad a los otros, ser libres de embargos injustificados.

Desarrollar a la luz de la teoría la anterior recopilación podemos relacionar con el trabajo hasta ahora desarrollado la capacidad número cuatro, *sentidos, imaginación y pensamiento*, dado que esta recoge gran parte de intereses propuestos en las demás capacidades; se elige este apartado se desarrolla dado que el Estado debe garantizar la educación de la población y erradique situaciones como el analfabetismo, este es el primer limitante para el desarrollo de una sociedad y desde esto ser capaz de experimentar, proponer ideas, ser novedoso e ingenioso frente a la construcción de nuevos conocimientos frente a un tema específico, poder expresar libremente

su posición respetando el punto de vista diferente y disfrutar de estas experiencias. Es importante que el individuo desarrolle habilidades para liderar procesos, guiar grupos de trabajo reconociendo en ellos sus capacidades, actitudes y aptitudes, donde además asuma una postura crítica a partir de saberes previos para la generación de nuevos planteamientos con base a su formación profesional.

Es importante también destacar los logros que los líderes alcanzan no solo con sus grupos sino con la comunidad de las cuales hacen parte; como lo expresa Gough (2007), se debe asignar una tarea urgente al Estado y a las políticas públicas, con el fin de mejorar la calidad de vida de las personas, definiendo está a través de las capacidades de las personas. El Estado debe implementar políticas y/o estrategias a través de programas, donde los objetivos sean potenciar las capacidades de las personas, pasando de la pasividad a los planteamientos de objetivos con el fin de cumplirlos, limitando de esta manera la imposición de ideales, en beneficio de una minoría. (Gough, 2007).

Lo anteriormente mencionado debe sustentarse en criterios de justicia donde la línea de bienestar se mida de forma horizontal beneficiando de esta manera a la totalidad de los individuos y no jerárquica, ni sea clasificada por condición económica, cultural, etc.

Esto permite entonces preguntarnos recopilando ideas de Amartya (1998) y Nussbaum (como se citó en Gough,2007) “¿Qué es capaz de ser y hacer cada persona?” partiendo de las oportunidades que se ofrece para cada individuo; el ser parte de la postura ética, educación familiar, costumbres, tradiciones adquiridas de un contexto social en el cual ha estado inmerso; el hacer es aquello que se puede lograr a partir de un previo conocimiento, sin embargo para

alcanzar ese hacer se debe fortalecer el ser mediante el desarrollo de habilidades y el reconocimiento de las capacidades que cada individuo posee.

Para seguir desarrollando el concepto de “desarrollo” es importante entender que esta parte de un reconocimiento del ser y del saber hacer del individuo, por lo cual las estrategias deben plantearse en conjunto (institución – miembros de la institución) para enriquecer y ser objetivos en los procesos que desde allí se gesta.

2.2.Enfoque

La investigación desarrollada bajo la línea de sistematización se argumentará bajo el enfoque cualitativo, este:

(...) se utiliza cuando se busca comprender la perspectiva de los participantes (individuos o grupos pequeños de personas a los que se investigará) acerca de los fenómenos que los rodean, profundizar en sus experiencias, perspectivas, opiniones y significados, es decir, la forma en que los participantes perciben subjetivamente su realidad (Baptista, como se cito en EUMED, 2012, p. 11).

Este tipo de investigación produce datos descriptivos, recoge información de personas de manera oral y escrita, reciente y de tiempos pasados, desarrolla conceptos, interpretaciones y percepciones partiendo de los hechos y no recogiendo resultados de investigaciones como se realiza en las investigaciones cuantitativas, sigue un diseño de investigación flexible, los estudios parte de interrogantes, las personas que hacen parte del estudio son consideradas como un todo, su contexto y las situaciones en las que se encuentra. (Taylor y Bogdan, 1994).

Tal como lo indica Taylor y Bogdan (1994) la investigación cualitativa es la entrevista en la cual se adopta un modelo de conversación normal y fluida a lo contrario de la investigación cuantitativa que sigue formatos de preguntas; si bien es cierto los investigadores no pueden eliminar los efectos que causan en las personas que estudian, los minimizan o por lo menos

entenderlos cuando interpretan los datos, este tipo de investigador no busca una “verdad absoluta”, trata de comprender la perspectiva de otras personas, a aquellas inmersas en la investigación las ve como iguales. Cuando se emplean las operaciones matemáticas se distorsiona la vida social, cuando se estudia cualitativamente permite conocerlas en lo personal, se hace hincapié en situaciones como el dolor, la alegría, el sufrimiento, la frustración, aprendemos sobre el interior de las personas, sus éxitos y fracasos en el esfuerzo por asegurarse en un mundo de discordia con esperanzas e ideales (Taylor y Bogdan, 1994, p.16).

Por lo tanto este enfoque es válido para desarrollar la propuesta de sistematización dado que permite conocer, reconocer y comprender las estrategias de intervención, la postura y método de trabajo de las diferentes administraciones que han hecho parte de la entidad para de esta manera evidenciar la posición de los profesionales del área de Bienestar al Aprendiz y evidenciando la incidencia de dichos factores en la receptividad de los aprendices en las actividades

2.3. Tipo de investigación

La sistematización es una estrategia de investigación social participativa que consiste en el análisis crítico de una o varias experiencias vividas que a partir de una reconstrucción de momentos históricos, reconstruye la lógica del proceso vivido, los factores que incidieron, como se relacionaron y porqué se hicieron de esa forma; la sistematización de experiencias produce conocimientos significativos que facilitan la apropiación de estas experiencias, comprenderlas teóricamente para transformarla (Jara Holliday, 2015).

A la sistematización la caracteriza la producción de conocimientos desde la experiencia para trascenderla, recupera lo sucedido por medio de hechos históricos para interpretarlo y obtener conocimientos; valora la razón de los sujetos inmersos en la experiencia, identifica la

trayectoria que ha tenido el proceso y los cambios que se han producido antes, durante y después, se complementa a la investigación abierta a los conocimientos de diferentes realidades y aspectos, aportando conocimientos vinculados a las propias experiencias y lo fundamental y sin ser menos importante es recalcar que los principales protagonistas de la sistematización son quienes han vivido la misma, aunque pueden apoyar su producción de información en aquellos que han estado inmersos a lo largo del proceso (Jara Holliday, 2015).

Es importante sistematizar dado que podemos comprender experiencias y transformarlas (resaltar errores, aciertos, estrategias para superar obstáculos evitar la reiteración de equivocaciones, teniendo esto en cuenta para el futuro). Intercambiar y compartir aprendizajes con experiencias similares, contribuir a la construcción teórica con contenido surgido de la misma experiencia, además de permitirnos formular propuestas basado en lo sucedido.

De acuerdo con Jara Holliday (2015), la sistematización cuenta con cinco momentos fundamentales para lograr los objetivos planteados, punto de partida, preguntas iniciales, recuperación del proceso vivido, reflexión de fondo, puntos de llegada.

1. *El punto de partida* en la sistematización consiste en identificar la necesidad de sistematizar, que experiencia de las vividas se va sistematizar y con qué propósito, haber participado de activamente de la experiencia siendo casi protagonistas pero adicional contar con fuentes de información externas que permita profundizar en la reflexión, análisis y construcción de nuevos aprendizajes.
2. *Las preguntas iniciales* se basan en el *para qué* sistematizar, se trata de definir el objetivo se debe tener en cuenta la misión y estrategias institucionales, así como los intereses y posibilidades personales; delimitar la población objeto (escoger las experiencias concretas), no consiste en sistematizar la experiencia desde el principio, sino desde donde

se considere relevante; precisar el eje de la sistematización dado que este es el hilo conductor que dirigirá la experiencia; centrarse en las fuentes de información que se van a utilizar, identificar donde se encuentra, que accesibilidad hay para obtenerla, establecer que información debemos tener a partir de entrevistas, revisión documental, revisión de archivos y posterior definir qué procedimientos se van a utilizar (quienes van a participar de la sistematización, cuando y como, que instrumentos se van a emplear así mismo definir cuál será el cronograma de actividades.

3. *Recuperación del proceso vivido*, reconstruir de forma cronológica y ordenada la información, se pueden emplear diferentes técnicas (historias, línea de tiempo, etc.), determinar las categorías y variables, tratar de ser lo más descriptivo posible sin emitir conclusiones anticipadas pero se pueden profundizar en la fase interpretativa y emplear matrices que permitan el análisis de aspectos particulares.
4. *Reflexión de fondo*, ¿por qué paso? Se trata de realizar la fase interpretativa con toda la información recolectada y construida, tratar de entender los puntos clave ¿Por qué paso de esta forma y no de otra?, comparar los hallazgos con otras experiencias similares y establecer una posible relación.
5. *Puntos de llegada*, se formulan conclusiones y posibles recomendaciones, son puntos de partida para nuevos aprendizajes por lo cual pueden ser inquietudes abiertas ya que no son conclusiones definitivas, todo lo anterior debe responder al objetivo u objetivos planteados en la Sistematización y finalmente identificar lo que aporta esta experiencia a otras experiencias.

El tipo de investigación que define el trabajo hasta ahora elaborado es la sistematización, ya que permite establecer una experiencia a partir de la recuperación de hechos, momentos relevantes por tiempos establecidos, para el caso dado un componente que conforma la política de Bienestar al Aprendiz del Servicio de Aprendizaje SENA, el cual a través de los diferentes gobiernos ha sufrido modificaciones no solo como componente, en general todo el área que la han perfilado según necesidades políticas.

La sistematización permitió a practicantes de Trabajo Social en el área de Bienestar al Aprendiz del SENA, Complejo Central de la ciudad de Medellín, inmersas en los componentes¹ Responsabilidad Social y Sistema Nacional de Liderazgo preguntarse cómo los cambios administrativos han impactado no solo a la población objeto (Voceros y Representantes de Centro) sino al equipo humano que conforma esta área, (la administración en curso obliga a generar nuevas estrategias de intervención según sus ideales y convicciones); adicional a esto se realizó un rastreo de información donde se hizo partícipe a personas como la líder de Bienestar quien ha estado al frente del equipo por más de 10 años y conoce de primera mano las estrategias implementadas, tuvimos acceso a documentos de la entidad que permitían respondernos preguntas como para qué sistematizar, plantearnos el objetivo general de la investigación y los específicos que conducían a cumplirlo. Siguiendo con la línea de sistematización nos planteamos un eje central que conduciría el proceso hasta ahora desarrollado, definir categorías, construir un marco teórico, realizar análisis y hacer devoluciones.

Es una estrategia de investigación que a partir de reunir la información de lo ya sucedido pueden generarse por parte de los autores nuevos planteamientos, cuestionamientos, interrogantes del tema abordado, pero también identificar los aciertos, desaciertos, responder a los objetivos planteados y relacionarlo con experiencias similares.

¹ Las estudiantes de Trabajo Social , inician su práctica profesional en el mes de Mayo de 2014, cuando en el área de Bienestar al Aprendiz ya se rige bajo la política 0452 del mismo año Fomento del Bienestar y Liderazgo del Aprendiz “Vive el SENA”

Las técnicas utilizadas en la práctica profesional y el proceso de sistematización para la generación de información son diversas como se menciona anteriormente pero se hace énfasis en la observación, la cual permite realizar un diagnóstico y contextualización del entorno y dinámicas a abordar en el proceso de sistematización; mediante la observación participante donde hay involucramiento directo con dinámicas de trabajo, actividades, rutinas y tareas ligadas a experiencias, se logra un reconocimiento de factores que influyen en las formas de trabajo y por consiguiente se permite el análisis de determinada experiencia para dar paso al proceso de sistematización (Meneses, 2014).

La entrevista estructurada y semiestructurada mediante la cual se da interacción directa entre el entrevistador y el entrevistado donde se ha tenido como apoyo el guion de la entrevista buscando reconstruir experiencias incidentes en los procesos que se dan en Bienestar al Aprendiz y mediante los cuales nos permiten hacer rastreo y seguimiento para el proceso de sistematización (Meneses, 2014).

Entre las técnicas utilizadas para la generación de información se hizo una elaboración propia de instrumento de estudio “Encuesta a voceros” el cual fue aplicado a 91 voceros de grupo activos en las jornadas diurnas y nocturnas; este instrumento nos permitió inferir que las estrategias implementadas denotan déficit en la orientación para los voceros; estrategias cambiantes que no fortalecen los procesos de Bienestar al Aprendiz y por consiguiente afectan el desempeño de las labores de los voceros y representantes.

2.4. Interpretación hermenéutica

2.4.1. Identificación de estrategias implementadas por las diferentes administraciones que han dirigido al Sena

Lo que hoy conocemos como Bienestar al Aprendiz dio sus inicios a partir del año 1997 con el nombre de Bienestar Estudiantil, mediante la propuesta generada por los Capellanes y los profesionales en Trabajo Social pertenecientes a la entidad SENA, la intencionalidad de este grupo fue garantizar el bien-estar de la población educativa mediante la construcción de proyectos y programas que propendieran por el desarrollo de las capacidades de los estudiantes en formación, capacidades necesarias para la preparación del mundo laboral, que de acuerdo con Nussbaum (citado por Gough, 2007) podría identificarse como la capacidad de sentidos, imaginación y pensamiento, debido a que ésta recopila gran parte de intereses propuestos en las demás capacidades y según lo propuesto por este grupo.

Lo que se conoce de los inicios del programa se puede asociar a las capacidades de afiliación y de control sobre el entorno de cada uno, dado que se hace énfasis en el desarrollo de capacidades relacionadas con las diversas formas de interacción social y el poder trabajar como seres humanos formando la razón práctica y forjando relaciones interpersonales significativas con otros trabajadores; de acuerdo con Nussbaum (citado por Gough, 2007) es indispensable que el individuo desarrolle habilidades en busca del bienestar propio teniendo presente la serie de capacidades que posee (capacidades internas) y las oportunidades que le ofrece el entorno con la posibilidad de elección que este tiene (capacidades combinadas).

Bienestar Estudiantil fue una propuesta de fase inicial que se utilizó como estrategia de intervención para la ejecución de acciones organizadas, la realización de estudios, contextualizaciones y diagnósticos que contribuyeran a la orientación de los planes, políticas y acciones planteadas desde esta área para el desarrollo humano y social de los aprendices, respondiendo de este modo a las necesidades de la población (SENA, 1997); actividades asociadas a la definición de estrategias de intervención dada por Mitzberg (1997), en la cual se trabajaría en la formación de capacidades físicas, psico-afectivas, espirituales y sociales; habilidades que requerían los trabajadores y que los aprendices como futuros trabajadores necesitarían para enfrentar el mundo laboral.

Cuando se inició esta propuesta no se tenía presente la promoción del liderazgo, proceso que se mostraría como necesario en un futuro, teniendo en cuenta las falencias, fortalezas y aspectos a mejorar en pro del bien-estar de los aprendices (SENA, 1997). Como fruto de esa propuesta se modifica el área de Bienestar Estudiantil en el año 2005 y surge Bienestar al Alumnado articulada por siete componentes, donde se busca propiciar la promoción y ejecución de acciones que faciliten el desarrollo del potencial individual y colectivo del alumnado mediante procesos educativos teórico-prácticos de carácter integral, que le permiten a la persona actuar de forma crítica y creativa en el mundo del trabajo y de la vida personal.

A partir de esto, se trabaja fuertemente en el aprendiz haciendo énfasis en los componentes Desarrollo humano y ciudadanía y el componente Dimensión ética y habilidades para la vida, con la intencionalidad de desarrollar aprendices libre pensadores con capacidad crítica, solidarios, líderes, creativos y dispuestos a retribuir con gratitud las oportunidades brindadas, relacionado esto con lo planteado por Nussbaum (como se citó en Gough, 2007) en cuanto a los sentidos,

imaginación y pensamiento, además de la capacidad de razón práctica, debido a que éstas hacen alusión al desarrollo de habilidades para la vida y recopilan en gran parte la intencionalidad de los componentes para con los aprendices como el ser capaces de razonar, pensar, ser creativos, ser capaces de utilizar la mente con garantías de libertad de expresión con respeto a la expresión política, artística y culto religioso, encontrando sentido a la vida.

Con el transcurso del tiempo se hace evidente para las diferentes administraciones a cargo de la Dirección General la importancia de hablar de liderazgo, debido a que había grupos de aprendices con la capacidad de influir de manera directa sobre los demás, pensándose los problemas con posibles soluciones, con la capacidad de escucha y motivación; aspecto que se encuentra asociado a la definición dada por Robbins (1998), y a lo que hace alusión González (1995) especificando que el liderazgo es, “(...) la capacidad que tiene una persona o un grupo de personas de pensar y entender los problemas, presentar propuestas e ideas para lograr mejorar la situación, buscar soluciones, obtener resultados, dirigir, planificar, comunicar, tomar decisiones, escuchar y motivar a los otros” (p.11).

Definición que no solo explica el concepto de liderazgo sino también da bases sobre el papel de la o las personas que lo ejercen e involucran a una población como tal, en este caso se hace referencia a los voceros, como la población encargada de desempeñar el rol de líderes empoderados con la capacidad de influir en un grupo de personas para pensarse sus problemas, necesidades y falencias, planteando alternativas de posibles soluciones o mejoras.

Respecto a las estrategias de intervención se aborda nuevamente esta desde la necesidad de formar aprendices líderes por lo cual se retoma el término Vocero, quienes eran los

encargados de difundir información a los grupos y así mismo de representar al alumnado de la comunidad educativa; término el cual ha estado presente en el vocabulario o terminología SENA desde la conformación de la entidad, pero no se contaba con formatos que permitieran la legalización de la elección, ni tampoco existía una base de datos que brindara información verídica y actualizada ni cantidad de estos por Centro de Formación.

Las estrategias de intervención también estuvieron mediadas por la visualización de problemáticas que afectaban el quehacer (intervención) de los profesionales pertenecientes al área de Bienestar al Aprendiz tal como se evidencia en la siguiente entrevista:

A partir de las necesidades latentes que se presentaban en la entidad y que el área de Bienestar al Aprendiz evidenció se integran al equipo profesional, las practicantes de Trabajo Social, las cuales apoyaban en todos los procesos de Bienestar de los alumnos (procesos administrativos, visita por los ambientes, identificación de necesidades de los alumnos, brindar información a los estudiantes, trabajar de la mano con los instructores , entre otros) donde se evidenció que el quehacer de los profesionales y los futuros profesionales se veía afectado por problemáticas o falencias en la entidad, por lo cual fue necesario la implementación de diferentes estrategias de intervención que contribuyeran a la gestión del bien-estar del aprendiz (Entrevista a la líder del área de Fomento del Bienestar y Liderazgo del Aprendiz, Febrero 2015).

Mediante la visualización de necesidades latentes como desconocimiento del rol de Voceros, desconocimiento del reglamento estudiantil, desconocimiento del rol del Representante de Centro y otras falencias que afectaban la promoción de liderazgo en los aprendices, se implementa como estrategia de intervención el trabajo en red con los instructores, debido a que eran ellos uno de los factores problema, ya que no permitían promocionar el rol de los voceros de grupo y el desempeño a cabalidad de estos o la promoción del área de Bienestar al Aprendiz ya que no era bien vista desde su perspectiva, argumentado que se quitaba tiempo fundamental para la formación académica de los aprendices.

Gracias al Encuentro Nacional de Representantes y el Sistema Nacional de Liderazgo se trabaja fuertemente en el aprendiz todo el tema de liderazgo, el cual va articulado con las necesidades de la entidad donde se pretende trabajar en doble vía la formación académica y personal de los voceros de grupo y representantes debido a que estos son un ente primordial para movilizar masas; asociado esto, nuevamente, con lo propuesto por Nussbaum (como se citó en Gough, 2007), con relación al enfoque de las capacidades, que hace mención de la capacidad de razón práctica, donde se relaciona de manera directa con ésta, debido a la capacidad de formar conceptos del bien y el mal con relación a la entidad y desarrollar un pensamiento crítico y propositivo con la habilidad de influir en los demás.

Mediante la articulación de cinco líneas de acción las cuales direccionarían el Sistema Nacional de Liderazgo se busca un enfoque social innovador, iniciativa que pretende lograr que los aprendices desarrollen su proyecto de vida en ambientes de paz; desde esta directriz se apuesta por el tema de PAZ, el cual era el plan de gobierno de la administración de turno y se trabaja fuertemente en la generación de redes de apoyo con entidades y fundaciones.

Con la nueva directriz se modifica nuevamente el área de Bienestar al Alumnado en el año 2014 y surge como política, Fomento del Bienestar y Liderazgo del Aprendiz “Vive el SENA”, dicha política es ejecutada a través de nueve Componentes estratégicos los cuales surgen según la necesidad del gobierno de turno y mediante los cuales se tienen como énfasis central el desarrollo de las dimensiones humanas, entendidas estas como el desarrollo de capacidades de los individuos (Sena, 2005a).

Dicha política trabaja el enfoque de PAZ en correspondencia con el plan de gobierno nacional para ese momento; esta nueva política se articula con las estrategias de liderazgo y se trabaja haciendo énfasis en los componentes estratégicos Responsabilidad Social y el componente estratégico de Liderazgo.

Articulado esto desde Dirección General, se ordena que se lidere proyectos desde la escuela de Liderazgo con un enfoque de paz, haciendo responsables directos de su ejecución a los Voceros de grupo y los Representantes de Centro, lo cual sobrecarga a estas figuras significativas de la entidad.

La directriz emitida por Dirección General es transmitida a la población educativa mediante estrategias de divulgación de los componentes de manera que no genere angustia en la población por la sobrecarga académica, por lo cual se ofrece a los aprendices como una opción de voluntariado en el que obtendrían conocimientos, herramientas y habilidades para la vida con la generación de espacios de representación y participación como sujetos de derechos y empoderados, pretendiendo que los aprendices generen proyección como líderes y comprometidos con las comunidades, por lo cual se habla de Ciudadanos Socialmente Responsables incluyentes en la construcción de paz.

Todo esto exigía al área de Bienestar al Aprendiz cumplir indicadores y demostrar cifras en tiempo real, suceso que no permitía la verdadera formación de líderes ni construcción de paz o tejido social, debido a que se inician procesos que no tienen continuidad.

Las nuevas estrategias de intervención con el transcurso del tiempo y los cambios de cada administración tienen cierto grado de relación entre estrategia y estrategia, debido a que se utilizan al inicio de la creación de Bienestar Estudiantil y posteriormente son retomadas o van ligadas con las nuevas formas de intervención que se crean al iniciar otro periodo de tiempo o administración como tal.

En la fase inicial del proceso se plantean como estrategia de intervención la formalización de la figura de voceros y representantes en la entidad, herramientas que siguen vigente en la actualidad y que a medida del tiempo siguen ligadas con otras.

Desde el inicio del área se ha pretendido trabajar el crecimiento personal del aprendiz, el fortalecimiento de habilidades para la vida, valores y el desarrollo de jóvenes líderes en la entidad y para la comunidad, donde se estimula la participación de los aprendices para que sean los protagonistas en la transformación y cambio de las problemáticas a nivel personal, familiar, institucional y social, donde se evidencia hasta el día de hoy que el enfoque a trabajar en los aprendices desde el Sistema Nacional de Liderazgo es el fortalecimiento de capacidades y potencializar habilidades que van a contribuir en el aprendiz como miembro de la entidad y como sujeto perteneciente a la sociedad, pero queda en entre dicho la pretensión de este componente debido a la incidencia política-administrativa en él.

2.4.2. Asertividad de estrategias implementadas en cada administración para el abordaje del sistema nacional de liderazgo

Con la estructuración del perfil del vocero en el año en el cual se estableció el Reglamento del Aprendiz SENA, el rol del líder tiene sus primeros indicios, dado que esta persona tenía como función principal representar a su grupo en los diferentes procesos que implementaba la entidad, figurar como voz de sus compañeros ante las instancias administrativas de la Entidad en caso de requerirse y a partir del perfil establecido en el Reglamento del Aprendiz representará de manera individual los intereses e ideales del colectivo (grupo de formación).

Este perfil inicial da cuenta de cómo las administraciones de la entidad comienzan a estructurar un conjunto de responsabilidades que permiten la promoción coherente de esta figura con el programa de Bienestar al Alumnado, aspecto que se encuentra asociado a la definición dada por Rodríguez (2011) respecto a las estrategias de intervención, ya que a partir de la designación de compromisos al vocero, la administración busca que esta figura genere un plan de trabajo ligado a estrategias a desarrollar con los aprendices, el cual logre el origen de buenas prácticas al interior de sus grupos que impacten en el resto de la comunidad educativa.

Adicionalmente, para la formalización del Representante de Centro se establecen parámetros para la elección, se pretendía igualmente que este sufragio promoviera el acto democrático, el derecho a votar por la persona idónea que comparte conceptos, aspiraciones, estrategias con el elector, además de que dicha elección se institucionalizara para que finalmente el Representante de Centro iniciara la ejecución de sus funciones, estipuladas en el Reglamento del Aprendiz SENA; sin embargo no fue posible, para la comunidad educativa este tema pasó a

un segundo plano, concentrándose en la formación titulada, haciendo a un lado los procesos complementarios que hasta el momento ofrecía el área de Bienestar al Alumnado, encargado de ejecutar dichas acciones (Sena 2014).

El Representante de Centro es para el SENA la figura de representación máxima en la Institución, para su elección, como requisito debe proponer un plan de acción enfocado en el *bien-estar* de los aprendices donde se demuestre el trabajo en equipo como comunidad educativa y se tracen objetivos que favorezcan al desarrollo humano en las diferentes dimensiones del individuo; lo que no se dimensiona es que dicha ejecución se limita con el tipo de población que se forma en el SENA, población flotante que no permanece el tiempo suficiente para la implementación de dichas acciones, adicional a la formación para el trabajo, formación en el hacer más que el ser y en habilidades para la vida (SENA, 2014d).

Atribuir deberes, responsabilidades y obligaciones a una persona que entra a hacer parte de un grupo u organización, para el caso en mención el Representante de Centro, supone que este sea capaz de realizar lo asignado, además de que cuente con los medios, las competencias y esté facultado para cumplir con una serie de responsabilidades, por lo cual no es coherente que una institución (administración) que su razón social impulsa la formación profesional integral de los aprendices que se encuentran en etapa de formación, al mismo tiempo haga de los representantes de centro, punto central de exigencias que atribuyen de responsabilidades y a las cuales se ve impedido a responder óptimamente en su formación técnica/tecnológica (Nussbaum, como se citó en Gough, 2007).

El Sistema de Liderazgo, era un área sin mayor interés para la administración, dado que no se contemplaban directrices ni lineamientos en el trabajo con Representantes, Voceros de grupo ni aprendices en general, sin embargo cumplen tareas puntuales con la comunidad educativa, además que las figuras de representación ejecutan labores específicas exigidas en los Centro de Formación; es hasta el inicio de los Encuentros Nacionales de Representantes que se empieza a visibilizar el potencial, las fortalezas, las habilidades que tienen estos aprendices líderes en formación para convocar, guiar grupos de trabajo y de lo imprescindible que era el trabajo constante con ellos dado que empezaron a visualizar en ellos el eje central para el cumplimiento del plan de Gobierno en caso de ser necesario.

Los Encuentros Nacionales de Representantes permite a la administración estructurar actividades que propendían por la formación de líderes en cada Centro de Formación, con lo cual nace el Sistema Nacional de Liderazgo; el Representante de Centro es una figura que empieza a tomar fuerza y a resaltar dentro de los procesos que se realizan en su interior, debe cumplir con las obligaciones que se le asignan, además de ser el encargado de involucrar en la ejecución de su plan de trabajo a los aprendices y proponer cambios, es decir su labor da cuenta de una estrategia de intervención, en la medida que se implementa un proceso que inicialmente se analiza, se planea, se socializa y se lleva a cabo, y en esa medida se logra un cambio en las prácticas que se dan al interior de la organización.

Para el periodo de tiempo comprendido entre el 2005 y 2010, las actividades del Sistema Nacional de Liderazgo si bien es cierto son ejecutadas y lideradas por los Representantes de cada Centro, también son acompañadas por profesionales del equipo de Bienestar al Alumnado por lo que este último tiende a crecer en equipo humano, gracias a la promoción de nuevas actividades

que propendan por la ejecución de acciones en ambientes educativos que faciliten el desarrollo individual y colectivo de los aprendices que se reúnen en áreas diseñadas por Dirección General.

Dichos profesionales deben contar con un perfil alusivo al propuesto por Ares Parra (1993) en los equipos de trabajo, quienes en su formación tengan la capacidad de influir en el trabajo de los demás, potenciando el desarrollo de capacidades que permitan ir superando por sí mismo las metas que se proponen, dado que este trabajo es de participación activa por parte de los aprendices en actividades de formación complementarias, deben implementar diferentes estrategias que movilicen y despierten motivación por la participación de dichos sujetos.

También es cierto que los profesionales que acompañan este proceso no solo tienen bajo su responsabilidad esta área, lo que hace que estos procesos pierden su foco principal, se cumple con acciones propuestas con poca iniciativa, desinterés que se transmite en las actividades que se realizan con los pertenecientes al área donde solo se realizan para evidenciar una cifra.

Se puede hablar de asertividad en cuanto a que las estrategias planteadas propenden a mejorar y fortalecer procesos en cada cambio de administración, también al inicio del calendario académico de formación se da a conocer el/los enfoques que desde Dirección General se le está haciendo a los componentes, las estrategias y las actividades a desarrollar; el cronograma bajo el cual se debe trabajar y los soportes que se deben enviar de las actividades realizadas. Se resalta la importancia de este componente sin embargo detrás de todas estas estrategias de trabajo se ocultan las verdaderas intenciones POLÍTICAS donde lo importante son los indicadores y porcentajes, causal de rechazo a participar en las actividades del componente por parte de los aprendices, debido a las múltiples actividades y responsabilidades que tienen por desarrollar (Entrevista a profesional en Trabajo Social Sistema Nacional de Liderazgo, Marzo 2015).

El Gobierno nacional comprendido entre 2005 y 2010 ve en el SENA el foco central para desarrollar su política, al ser este el único proyecto social del gobierno, los objetivos son orientados a la cantidad, a las cifras más que a la calidad de la educación, para este tiempo

aumentaron cupos desmedidamente y disminuyó la intensidad de los programas ofrecidos, con el fin de garantizar el acceso de los colombianos a la educación técnica y tecnológica ofrecida por la Institución y reflejar resultados.

La educación ofrecida por el SENA empieza a perder credibilidad ante los ojos del país dado que la formación impartida se resume en tecnificar a los aprendices en procesos que propendan a la consecución de logros en la empresa de la cual hacen parte; proponer, idealizar, gestar metodología, desarrollar la capacidad crítica en el aprendiz; Nussbaum, (como se citó en Gough, 2007) permite potenciar la parte humana del individuo en la cual se fortalezcan las relaciones interpersonales y los vínculos afectivos; estos ideales no hacen parte de los objetivos que establece la administración, por el contrario se prioriza el cumplimiento de metas en tiempos prematuros. De acuerdo con la Teoría de las Capacidades este es el primer impedimento al desarrollo de la capacidad de los Sentidos, Imaginación y Pensamiento, donde al individuo se limita principalmente en su libertad de expresión y en el derecho de experimentar e imaginar situaciones.

Lo anterior, se traduce en dificultades para ejecutar actividades puntuales en tiempo inferior al previsto, ausencia en su formación académica, sobrecarga de responsabilidades que provoca desinterés y así mismo la salida de muchos participantes del área, dado que implicaba concentrar gran parte del tiempo en dichas ocupaciones, además por el tipo de población participante las propuestas no tenían sostenibilidad en el tiempo, a pesar de que eran proyectadas en general para el año de formación; lo que muestra que no hay concordancia en la planificación de las estrategias, tampoco se tiene un control frente a la organización del equipo humano en la

dinámica de trabajo, lo que impide hablar un mismo idioma y evidenciar resultados similares, es decir esta forma de operar contradice el ideal de administración de Perego (2005).

Esta administración impulsó en gran medida el emprendimiento en los aprendices, principalmente en aquellas figuras de representación y participantes del Sistema Nacional de Liderazgo, mediante la formulación de planes que impactaran a comunidades externas a la Institución y con los cuales pudieran participar en proyectos como Fondo Emprender; dicha estrategia permitió en primer lugar la formación de aprendices en liderazgo, igualmente en competencias blandas y herramientas que permitieran la apropiación de espacios de representación y emprendimiento, con el fin de que el aprendiz egresado tuviera una iniciativa de empresa propia, formándose no únicamente para el trabajo sino para la creación de pequeñas y medianas empresas; en este orden ideas podemos anotar que el gobierno en sus directrices no pierde la esencia de trabajar en torno al emprendimiento que podemos mencionar como otra estrategia empleada por la administración que da cuenta de una secuencia coherente de acciones (Mitzberg, Quinn y Voyer, 1997).

La administración del 2012 hasta hoy que dirige al SENA identificó la necesidad de limitar la población objeto del componente de Sistema Nacional de Liderazgo con el fin de facilitar espacios de socialización y priorización necesidades latentes en los Centros de Formación, donde ellos como figuras representaran aspectos relevantes de su Centro; para pertenecer deben ser aprendices Voceros de grupo y/o Representantes, según se argumenta a partir del rol de líderes que desarrollan en sus grupos, ya que si son elegidos por sus compañeros es porque destacan en ellos habilidades y características propias de un líder; gestionar, orientar, movilizar a sus compañeros en pro de un objetivo, por esto dicha población debe recibir toda la atención posible por parte de Dirección General en estrategias que garantizaran su permanencia en el componente (Entrevista profesional de Trabajo Social del Sistema Nacional de Liderazgo, Marzo 2015).

El enfoque de PAZ que tiene el gobierno en curso se ve reflejado en diferentes escenarios de índole social principalmente el voluntariado, actividad que se desarrolla en comunidad externa

y en la cual se evidencia el trabajo en equipo, mecanismos alternativos de resolución de conflictos, la sana convivencia. Los líderes son los principales promotores de la paz, por ello son los designados para ejecutar dichas acciones además de tener la capacidad de movilizar la comunidad educativa.

El planteamiento anteriormente expuesto es exigido por la administración, el enfoque permite al individuo relacionarse con los demás, interactuar y respetar a los que no son semejantes, entender la posición en la que se encuentra el otro y trabajar en unión, tejiendo relaciones significativas con los demás, situación que se vincula con una de las capacidades expuestas por Nussbaum (como se citó en Gough, 2007) “la afiliación” que consiste en forjar las bases sociales a través del amor propio, en tratar y ser tratado como seres dignos y sin humillaciones, condenar todo tipo de discriminación por raza, orientación sexual, religión, etc. y generar vínculos de mutuo reconocimiento con el otro.

Los encuentros de Representantes que realiza la administración a nivel nacional en privado, denotan un claro interés por aplicar el Plan de Gobierno en los procesos que se realizan principalmente en el Sistema de Liderazgo, líderes que movilicen, que cuenten con la capacidad influir sobre una población para lograr las metas de la organización según lo expresa National Minotiry Aids Council (2009) y que notoriamente se evidencia en la participación por parte de la comunidad educativa en cada actividad estructurada por el Representante de Centro y ejecutada en conjunto con los voceros de grupo en cada Centro de Formación; así mismo estas figuras son las llamadas a generar cambios, pretendiendo que su papel no termine al ser egresados sino que esta experiencia permee en los diferentes procesos que desarrollan a lo largo de sus proyectos de vida.

Sin embargo el ideal de procesos continuos de la nueva administración donde la población participe activamente, pierde fuerza dado que al igual que en administraciones anteriores, el diseño del trabajo no se ha pensado en una población rotativa como lo es la que asiste al SENA, donde las metas propuestas no logran cumplirse a cabalidad por el ingreso y salida frecuente de aprendices.

Otro punto por resaltar es que la vinculación de estas personas se hace de manera voluntaria así que depende de la disposición de cada aprendiz, hacer parte de ello y de las estrategias implementadas por cada Centro que los motive a integrar este grupo, muchos inician con expectativas pero desisten al vivir la sobrecarga de actividades propuestas, dado que se cruza con su formación y los llamados de atención, incluso el bajo rendimiento conlleva en última instancia a la destitución de su cargo.

Debo resaltar la importancia de este componente sin embargo detrás de todas estas estrategias de trabajo se ocultan las verdaderas intenciones; para el segundo semestre del año en curso la tendencia de trabajo va estar enfocado en el tema de paz debido a que el SENA como institución de educación pública debe ser la primera que muestre avances al respecto, eso sin contar con la saturación de actividades que debemos cumplir en el momento que menos lo esperamos, causal de rechazo a participar en las actividades del componente por parte de los aprendices. (Entrevista a profesional en Trabajo Social Sistema Nacional de Liderazgo, Marzo 2015).

2.4.3. Impacto del sistema nacional de liderazgo (figuras de representación del componente) con las estrategias de intervención implementadas por las diferentes administraciones

2.4.3.1. Voceros de grupo

En el año 1997 la figura de vocero existía solo como término, el cual ha estado presente en el vocabulario o terminología SENA desde la conformación de la entidad tal como se mencionó en apartados anteriores y se evidencia en la siguiente entrevista:

El término “Vocero”, ha estado presente en el vocabulario o terminología SENA desde la conformación de la entidad, sin embargo no se contaban con formatos que permitieran la legalización de la elección de vocero que cada grupo hacía, tampoco una base de datos que brindara información verídica y actualizada, ni cantidad de estos por centro de Formación; los líderes sociales grupo al cual pertenecían los voceros, carecían de información real, debido a la inexistencia de formatos y/o base de datos, razón por la cual en mi proceso de práctica profesional con asesoría de la líder del área realice inicialmente un reconocimiento (diagnóstico poblacional) con el cual pretendía tener argumentos de peso donde evidenciara la necesidad de diseñar un formato, avalado por Dirección Nacional donde consignar los datos actualizados de estos individuos que me diera cuenta a mí, encargada de este proceso, como al SENA, de la importancia del rol que estos asumen, además de ser el medio de comunicación entre Bienestar al Aprendiz y la comunidad educativa; convocaba mensualmente a reuniones con los voceros, de donde partía para hacer sensibilización y retroalimentación del rol que estaban ejerciendo, además de invitar a funcionarios de las diferentes dependencias de la entidad que les proporcionaba información importante acerca de la formación que cursaban y frente a cambios físicos estructurales del Complejo. (Entrevista a profesional en Trabajo Social encargada del componente Sistema Nacional de Liderazgo, integrante del equipo de Bienestar al Aprendiz, Febrero 2015).

Con el transcurso del tiempo fue necesaria la formalización de la figura de Voceros de Grupo ya que estos son considerados “actores protagonistas” que influyen de manera directa sobre el grupo, generan movilización y es el aliado y canal de comunicación que permite

articular, gestionar y promover los procesos que se generan y se brindan desde Bienestar al Aprendiz.

Debido a lo anterior se trabaja en la formalización de la figura de Voceros, la cual se precisa mediante la elección democrática de esta figura, se impulsa la promoción y difusión del rol de los Voceros; lo que causa un impacto a gran escala debido a que la importancia de esta figura es esencial en la entidad como canal de comunicación directo entre Bienestar al Aprendiz-aprendices.

La elección del vocero se encuentra consagrada en el Reglamento del Aprendiz SENA
Capítulo XII Voceros y se define como:

(...) aquellas personas que desde la inducción muestran capacidades de trabajo en equipo, colaboración, manejo de la información, liderazgo, polivalencia, iniciativa y actitudes que benefician el desarrollo del programa de formación y de la comunidad educativa, son los encargados de participar en los comités de evaluación y seguimiento cuando algún integrante de su grupo de formaciones citado a este; participar en las reuniones citadas por las diferentes instancias del Centro de Formación, como lo son Bienestar al Aprendiz, Subdirección de Centro; además de velar por la integración, participación y confraternidad de su grupo de formación con la comunidad educativa, para su elección deben tener aptitudes y cualidades, tener disponibilidad para trabajar en equipo con los aprendices Representantes de Centro como con la comunidad educativa, cumplir con sus obligaciones como vocero de grupo sin descuidar su proceso de formación académico, destacarse como líder con una visión crítica y constructiva (SENA, 2009c, p.17).

El componente estratégico Sistema Nacional de Liderazgo como se ha mencionado en apartados anteriores motiva a la participación y trabajo con aprendices líderes en potencia, con disposición para el trabajo en equipo y con alto sentido de pertenencia por la institución; este componente estimula la participación de los aprendices para que sean los protagonistas y potencialicen sus capacidades en liderazgo; a dicho componente pertenece la figura de vocero y

es necesario y de vital importancia la participación activa de estos, donde se emplea como estrategia de intervención las capacitaciones sobre temas de liderazgo, trabajo en equipo, resolución de conflictos, toma de decisiones, pensamiento estratégico, comunicación asertiva, relaciones interpersonales, entre otros temas, donde se cuenta con el acompañamiento de los profesionales encargados del componente y de intervención en diferentes escenarios para lograr como objetivo específico del componente el desarrollo de habilidades para la vida y la construcción de ciudadanía.

En relación con lo anterior, de acuerdo con Nussbaum (como se citó en Gough, 2007) las sociedades de acuerdo a sus necesidades y a medida de logran el desarrollo de sus capacidades intentarán satisfacer necesidades y permitirse la construcción de ciudadanía por sí mismos.

Relacionando el objetivo específico del componente con lo planteado por Nussbaum (como se citó en Gough, 2007) se asocia nuevamente los sentidos, imaginación y pensamiento, además de la capacidad de razón práctica, ya que estos están vinculados directamente al desarrollo de habilidades para la vida y se centran en la formación del SER más que del HACER.

La figura de Vocero tomó fuerza siendo significativa en la entidad y necesaria para el área de Bienestar al Aprendiz, por lo cual el área trabaja de la mano con esta figura e implementa como estrategia principal los encuentros mensuales con los Voceros de grupo, tanto de la jornada diurna como de la jornada nocturna y el evento de reconocimiento Voceros Comprometidos que se realiza dos veces al año.

El rol de los voceros de grupo en el Sistema Nacional de Liderazgo es de suma importancia para la promoción del liderazgo, y Bienestar al Aprendiz se apoya en esta figura para alcanzar las directrices emitidas por Dirección General donde exigen al área el cumplimiento de indicadores.

Con lo anterior se trae a colación lo relacionado al paradigma Funcionalista, que entiende que la sociedad se organiza en estructuras, donde cada una cumple una función para la satisfacción de necesidades (biológicas - culturales), relacionado esto con la agencia de práctica de acuerdo a su estructura organizacional donde se rigen según funciones y directrices para la satisfacción de necesidades, se aterriza esto al ejercicio de práctica que se llevó a cabo en la entidad donde gran parte de lo planeado o propuesto no se lleva a cabalidad, debido a la incidencia política-administrativa donde se exige indicadores, índices y cifras, entorpeciendo el rol de la Trabajadora Social encargada del componente y no ha permitido la verdadera formación de líderes ni construcción de paz o tejido social como se pretende.

Debido a la sobre carga de responsabilidades académicas y en muchos casos laborales se logró evidenciar desinterés y rechazo a participar en las actividades del componente por parte de algunos voceros de grupo, donde los aprendices dan prioridad a sus responsabilidades personales que a la formación en liderazgo o el voluntariado en solidaridad por el otro.

Articulado todo el tema de liderazgo con el enfoque de PAZ se responsabilizó a los Voceros de grupo en desarrollar proyectos con enfoques medioambientales y en el tema de valores, argumentando reforzar los conocimientos que estos tienen en sus asignaturas transversales (Medioambiental y Ética y valores), lo cual sobrecarga aún más a estas figuras de

responsabilidades; mediante las estrategias de intervención implementadas por el área se ofrece a los Voceros de grupo la vinculación al componente como una opción de voluntariado donde van adquirir habilidades para la vida. Pretendiendo de esta manera no generar rechazo y desinterés el cual ya era un factor latente en la población por la sobrecarga académica.

2.4.3.2. Representantes de centro

Para los periodos comprendidos entre el 2005 - 2010 y 2011 en adelante, los talleres de liderazgo han sido una de las estrategias propuestas desde el Sistema de Liderazgo, donde se asignan, se dividen responsabilidades y se busca gestar cambios, en espacios de participación y retroalimentación que se dan en cada Centro de Formación; estos talleres realizados a nivel regional y/o nacional facilitan herramientas y permiten fortalecer capacidades en los participantes dado que las administraciones los reconocen como líderes que tienen influencia sobre determinada población y que logran movilizar según intereses individuales o colectivos.

Este perfil de líder construido es alusivo al que define Robbins (1998) donde el líder busca influir para la obtención de objetivos establecidos. Es cierto que se generan espacios de socialización donde se retoman aspectos expuestos por los Representantes para ser tenidos en cuenta por la administración, pero sigue teniendo mayor fuerza el interés político que el Representante debe argumentar en las acciones que implementa y los logros que obtiene en su Centro de Formación.

El voluntariado nace con la intención de la administración de apostarle al emprendimiento de la comunidad con presencia del SENA, donde esta institución liderara el proceso dotando a la población de herramientas y fortaleciendo sus falencias para que con sus posibilidades continuaran su camino, los proyectos que presentaran propuestas de innovación social accederían a una financiación para su ejecución; esta pretensión se relaciona con la “Afilación” capacidad propuesta por Nussbaum (como se citó en Gough, 2007) en la teoría de las capacidades humanas, que propone que los seres humanos deben estar al servicio de los demás, demostrar interés y comprometerse en diversas formas de interacción social, entender la posición del otro y tomar acciones que tiendan al fortalecimiento de la calidad de vida de ese/esos sujeto/s.

El doble beneficio que tiene la administración con el voluntariado se distinguen en las siguientes características que tienen las dos poblaciones (comunidad externa – aprendices voluntarios).

La comunidad externa debe ser un referente de vulnerabilidad social, donde los medianos logros que se alcancen sean tomados como gran avance para la disminución de la desigualdad social, se promocionará la idea de que aún sin un diagnóstico que dé cuenta de la situación real de la población, es necesario implementar las estrategias planteadas por la institución, finalmente el beneficio propio que cada habitante tenga de la experiencia serán puntos a favor para la administración cuando se den procesos electorales en el país.

Por otra parte los aprendices voluntarios quienes cumplen con las obligaciones de su formación pero adicional sienten la necesidad de realizar y concluir procesos comunitarios; pertenecen a este grupo por su don de servicio y de solidaridad con los demás, ponen a

disposición sus habilidades y destrezas para que se logre un verdadero impacto en la población con la que trabajan. Este grupo de aprendices son el eje central de la administración que ve en ellos la mano de obra que no tiene que retribuir económicamente, pero sí cumplen logros como si fueran el personal capacitado e idóneo para asumir la misma función.

Lo anterior evidencia que más allá de las metas que el Gobierno “promete” cumplirle al país (empoderar a un grupo o población en habilidades y herramientas para la vida que les garantice un futuro prometedor), lo que esta busca en realidad es impulsar el emprendimiento, proyecto del Gobierno 2005 – 2010 en los ciudadanos.

La política consiste en que toda acción y/o labor realizada por los jefes de Estado debe velar y garantizar el bien colectivo de los ciudadanos (Tapia, citando a Weber, 2010). La comunidad receptora del proyecto, es expectante de aquello que el SENA pueda brindarles como concepto de negocio para estos continuarlo, aún sin antes suplir condiciones básicas necesarias al interior de la colectividad para desarrollar la idea previa. Por lo cual la estrategia planteada no dialoga con la definición del anterior autor dado que se demuestra que la administración tiene un claro interés por evidenciar cifras y resultados a partir de la creación de nuevas empresas que entren a competir en el mercado, más que por reducir cifras de la desigualdad social del país.

Gracias a la respuesta positiva que tiene el voluntariado en actividades realizadas en años anteriores como el concurso nacional Benkos Bioho ²y que el SENA como institución de

² Benkos Biohó “fue un líder de esclavos cimarrones durante el siglo XVII; organizó un ejército que logró dominar los Montes de María y conformó una red de inteligencia que le daba información sobre los sucesos que acontecían en las cercanías, además de organizar las fugas de más esclavos hacia el territorio liberado”, en la entidad

formación a nivel nacional respondía al llamado que hacia la administración de entablar e institucionalizar las acciones enfocadas a la Responsabilidad Social, para el 2014 el voluntariado se establece como un componente más en la estructuración del área de Bienestar al Aprendiz, lo que significó que los Representantes de Centro no lideren dichas actividades, sin embargo deben acompañar estas acciones dado que tienen las habilidades propias de un líder, no obstante las múltiples responsabilidades que debe cumplir los representantes hace que muchos desistan de su cargo.

Esta actividad denota una clara estructuración de estrategias por parte de Dirección General donde si bien los Representantes de Centro no figuran como líderes, si cumplen con tareas y producen cambios respecto a una situación, aspecto desarrollado por Rodríguez (2011) al hacer alusión a las estrategias de intervención, donde el punto de partida está en la designación de responsabilidades, la capacidad de formulación de estrategias o proyectos y el resultado esperado a partir de la implementación de dichas acciones.

La elección de Representantes es un proceso que ha tomado fuerza a lo largo de las diferentes administraciones que han dirigido al SENA, esta elección busca que en la entidad se destaquen mecanismos de participación como el voto democrático, que los aprendices adquieran la cultura de elegir libremente y se pueda aplicar a los procesos que se realizan en el país, donde las elecciones se realicen libremente y por la persona que comparta ideales y aspiraciones; busca que el aprendiz aspirante a Representante sea un individuo que cuente con conocimientos previos sobre liderazgo y con cualidades propias de líder, pero que es consciente que debe fortalecer el *ser* mediante el desarrollo de habilidades y el pleno reconocimiento de las capacidades de las

SENA se organizó el concurso nacional Benkos Bioho el cual buscaba estimular los proyectos de innovación social realizados por los Centros de Formación, en todo el país, para generar esa inclusión social hacia las comunidades.

personas que lo rodean y que lo pueden apoyar a lo largo de su gestión, conforme a lo que expresa Sen (1997).

Para alcanzar el concepto de desarrollo propuesto por Amartya Sen (1998), el gobierno nacional en su plan de trabajo debe preocuparse por ofrecer las oportunidades suficientes a la sociedad en el cual se potencialice las capacidades individuales que tiene cada persona donde este pase de concebirse como receptores pasivos de los programas ofrecidos a actores protagonistas de sus propias decisiones que garanticen el bienestar colectivo y se fortalezca la cooperación y solidaridad en razón del otro.

3. Actuar

Desde el ejercicio propuesto para la sistematización ejecutado en la entidad Servicio Nacional de Aprendizaje SENA se logra evidenciar la incidencia del contexto político-administrativo en la implementación de las estrategias y metodologías propuestas por parte del equipo de Bienestar y Liderazgo del Aprendiz para el acompañamiento del componente estratégico Sistema Nacional de Liderazgo del centro de formación, donde las estrategias emitidas por Dirección General y direccionadas por el área terminan generando en los aprendices en formación desinterés y rechazo a participar en las actividades del componente debido a la sobre carga de responsabilidades académicas y en muchos casos laborales donde estos dan prioridad a sus responsabilidades personales.

En vista de lo anterior, se evita proponer planes, programas y proyectos adicionales en la fase del actuar del presente trabajo de sistematización; a continuación se pretende trabajar desde esta fase un conjunto de propuestas o acciones de mejora para fortalecer las estrategias y metodologías propuestas por parte del equipo de Bienestar y Liderazgo del Aprendiz frente al componente, las cuales se centran en las dos figuras pertenecientes al componente (Voceros de Grupo –Representantes de Centro) y los profesionales pertenecientes al área de Bienestar al Aprendiz, cualificando de esta manera el quehacer de la entidad sin sobrecargar responsabilidades en las figuras pertenecientes al componente.

A continuación se observa la tabla de la fase del actuar:

Tabla 1. Fase del actuar.

ÁREA A FORTALECER O PROBLEMÁTICA A INTERVENIR	OBJETIVOS	METODOLOGÍA PROPUESTA	ESTRATEGIAS
<p>Sistema Nacional de Liderazgo: Voceros de Grupo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reforzar el rol del vocero desde el área de Bienestar al Aprendiz. • Evitar sobrecargar de actividades a esta figura importante en la entidad. • Fortalecer la Escuela de Liderazgo desde el área de Bienestar al Aprendiz. • Estimular a que el área de Bienestar al Aprendiz adquiera una serie de compromisos por parte especialmente de la profesional encargada del componente Sistema Nacional de Liderazgo. 	<p>A partir de lo evidenciado en la interpretación hermenéutica se plantea como metodología a seguir el acompañamiento por parte del área de Bienestar al Aprendiz donde se delegue responsabilidades teniéndose en cuenta el quehacer de los voceros en la entidad para evitar sobrecargarlos de actividades y ampliando del mismo modo la perspectiva de los aprendices frente al área; por lo cual se pretende mediante una serie de estrategias mencionadas a continuación que el área de</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Asesorías para los grupos nuevos frente al tema de vocería. • Orientaciones para los aprendices frente al rol de voceros y el proceso de elección. • Destinación de dos o tres días específicos a partir de los 30 días calendario (hábiles) al iniciar la formación, para hacer la elección del vocero de grupo. Con orientación de los encargados de grupo y la encargada del componente Sistema

ÁREA A FORTALECER O PROBLEMÁTICA A INTERVENIR	OBJETIVOS	METODOLOGÍA PROPUESTA	ESTRATEGIAS
		<p>Bienestar al Aprendiz adquiera compromisos, los cuales deben de ser seguidos a cabalidad para que se refuerce lo propuesto por el componente y los conocimientos adquiridos en la escuela de liderazgo, alcanzando cada uno de los objetivo antes mencionados como propuestas o acciones de mejora.</p>	<p>Nacional de Liderazgo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Garantizar el acompañamiento por parte del profesional a cargo del componente o un miembro del equipo de Bienestar al Aprendiz en el proceso de elección del vocero de grupo. • Garantizar el acompañamiento durante la permanencia en el cargo como líder frente a su grupo (voceros) y el Centro de formación. <p>Incentivar al trabajo en grupo entre el vocero suplente y el vocero titular para alivianar</p>

ÁREA A FORTALECER O PROBLEMÁTICA A INTERVENIR	OBJETIVOS	METODOLOGÍA PROPUESTA	ESTRATEGIAS
			responsabilidades.
<p style="text-align: center;">Sistema Nacional de Liderazgo: Representantes de Centro</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reforzar el rol de Representantes de Centro desde el área de Bienestar al Aprendiz. • Propiciar en los Representantes de Centro habilidades de liderazgo propias de cada uno. • Evitar sobrecargar de actividades a esta figura importante en la entidad. • Evitar generar rechazo, resistencia y abandono del cargo por parte de los Representantes de Centro. 	<p>Teniendo presente que el factor fundamental a intervenir es la sobrecargar de responsabilidades, las cuales son factor de generación de rechazo, resistencia y abandono del cargo se propone como metodología a seguir es el acompañamiento continuo por parte del área de Bienestar al Aprendiz donde los profesionales se harán responsables de actividades que pueden desempeñar con los aprendices adquiriendo de esta manera compromiso con estas figuras representativas en la entidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conformación de un grupo de apoyo por parte del grupo de representantes suplentes, incentivando de esta manera al trabajo en equipo con la delegación de funciones específicas. • Orientación permanente por parte de la encargada del componente. • Garantizar el acompañamiento por parte del profesional a cargo del componente o un miembro del equipo de Bienestar al Aprendiz en la ejecución de las actividades a cargo de este grupo

ÁREA A FORTALECER O PROBLEMÁTICA A INTERVENIR	OBJETIVOS	METODOLOGÍA PROPUESTA	ESTRATEGIAS
			<ul style="list-style-type: none"> Realizar trabajo en red con los profesionales pertenecientes al equipo de Bienestar al Aprendiz para manejar el tema de la frustración y adquirir habilidades que los otros profesionales les puedan brindar.
Bienestar al Aprendiz: Profesionales	<ul style="list-style-type: none"> Velar por el bien-estar de los aprendices en las dimensiones psicológicas, socioeconómicas y físicas, garantizando durante su proceso de formación un desarrollo integral de todas sus dimensiones como individuo. Incentivar al trabajo en 	Pretendiendo que los profesionales presente en el área de Bienestar al Aprendiz adquieran compromisos y se alcancen los objetivos planteados anteriormente, se implementa como metodología a seguir el trabajo interdisciplinario y en red, por lo cual se propone una serie de	<ul style="list-style-type: none"> Realizar trabajo en red con instructores para fortalecer el trabajo en equipo y por consiguiente el desarrollo de habilidades individuales de los aprendices. Trabajar de la mano con los aprendices ya que son la razón de ser del área y de esta manera conocer los

ÁREA A FORTALECER O PROBLEMÁTICA A INTERVENIR	OBJETIVOS	METODOLOGÍA PROPUESTA	ESTRATEGIAS
	equipo, hacer trabajo en red e interdisciplinario.	acciones que se mencionan a continuación, las cuales permitirán un acompañamiento continuo por parte del equipo y que dará paso al trabajo interdisciplinario y en red con los instructores los aprendices.	<p>casos de deserción, haciendo un seguimiento del por qué antes de llevarlos a comité y si hay forma intervenir desde las diferentes profesiones presentes en el área de Bienestar al Aprendiz.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizar trabajo en red con los profesionales pertenecientes al equipo de Bienestar al Aprendiz de manera interdisciplinaria que permita el acercamiento de profesiones y por consiguiente se apoyen una de las otras. • Hacer remisiones de casos,

ÁREA A FORTALECER O PROBLEMÁTICA A INTERVENIR	OBJETIVOS	METODOLOGÍA PROPUESTA	ESTRATEGIAS
			<p>según la necesidad y hacer seguimiento a cada uno de los casos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conformar comité de profesionales para realizar trabajo interdisciplinario con la profesional a cargo del componente. • Respalda a la profesional a cargo del componente Sistema Nacional de Liderazgo frente a todos los procesos que este componente desempeña.

Fuente: Elaboración propia

4. Devolución creativa

El proceso de sistematización es la interpretación crítica de una o varias experiencias que a partir de su ordenamiento y reconstrucción, descubre la lógica del proceso vivido en ella. La sistematización de experiencias produce conocimientos y aprendizajes significativos que permite comprenderlas teóricamente y orientarlas hacia el futuro con una perspectiva transformadora. (Holliday, 2015).

El proceso de prácticas profesionales realizadas en el área de Fomento del Bienestar y Liderazgo del Aprendiz SENA, Centro de Comercio Regional Antioquia, por estudiantes de Trabajo Social de los últimos semestres permitieron inicialmente conocer los diferentes procesos de formación complementaria que ofrece esta Institución de educación técnica y tecnológica a los aprendices inscritos en este Centro de Formación.

Las fortalezas que se destacan de la experiencia de sistematización es la revisión de documentos que dan cuenta de la realización de los procesos que se han realizado en las tres últimas administraciones que han dirigido al país, permitió también conocer de cerca las experiencias vividas y la postura que asumen el equipo humano de Bienestar al Aprendiz frente a los procesos que acompañan con la población de aprendices líderes, las críticas que desde su quehacer le formulan a las estrategias implementadas, la actitud que tienen los integrantes actuales del componente, quienes participan activamente de las actividades en las cuales son convocados, pero al mismo tiempo el balance que hacen de los procesos, finalmente reconocer

las mejoras y las dificultades que se han evidenciado en las estrategias por parte de las administraciones que han dirigido al SENA.

La sistematización de esta experiencia permite las profesionales en formación fortalecer aspectos técnicos y metodológicos, que resultan necesarios en los procesos investigativos que se dan en el momento y las que en un futuro se vayan a desarrollar y sea necesario intervenir como profesionales; esta práctica permitió también afianzar habilidades para interpretar diversas situaciones, logrando dar una postura ética y profesional sobre la realidad además lograr reconocer en el proceso a los actores claves que desde su posición y percepción puedan aportar a fortalecer la creación de nuevas ideas y conocimientos para mejorar las prácticas.

Los resultados que arrojó la anterior experiencia de sistematización dejan ver la gran sobrecarga de responsabilidades que tienen los Representantes de Centro y los Voceros de Grupo figuras representativas del componente, las exigencias que deben contrarrestar y los métodos que deben implementar para cumplir todos los requerimientos; por esto se formula un plan de intervención donde se busque minimizar las responsabilidades a partir de la conformación de un grupo de apoyo, donde la división de estas responsabilidades permita cumplir los logros óptimamente; fortalecer los procesos que hasta ahora realizan como líderes en su Centro de Formación con la comunidad educativa; por parte de los profesionales encargados, socializar las estrategias a los aprendices de manera motivadora y atractiva para la convocatoria y ejecución del componente.

Las recomendaciones que se dan a partir de los hallazgos es principalmente a la Entidad, específicamente el área de Fomento del Bienestar y Liderazgo del Aprendiz, Centro de Comercio

es tener mayor receptividad frente a los conocimientos que ofrecen los practicantes (técnicas, métodos, metodologías) para fortalecer los procesos que se gestan desde el área; no limitar el quehacer de los futuros profesionales dado que este es el espacio ideal para poner en práctica las competencias adquiridas, además de propositivos, innovadores en abordar las estrategias planteadas.

El Trabajador Social en procesos de fortalecimiento de liderazgo tiene la responsabilidad de contribuir a potenciar los recursos y las capacidades de los sujetos que hacen parte de su intervención profesional; este participa de un proceso social en el que se reconoce como parte activa del mismo, ya sea en el apoyo a los líderes formales o naturales del grupo o como líder del proceso. El profesional debe propiciar espacios que fortalezcan la integridad humana, sustentado en la solidaridad y el compromiso con el otro, desarrollar actitudes propias que faciliten percibir, sentir los intereses y necesidades que aquejan la población objeto, conservando siempre una actitud comprometida y crítica para propiciar el cambio.

Para el Trabajador Social en formación, es de vital importancia adquirir nuevos conocimientos que le permitan estar actualizados en los procesos que se dan en las diferentes entidades y que deben ser abordados desde el quehacer profesional, permiten la generación de nuevas herramientas y conocimientos para aplicarlos a las diferentes problemáticas y poblaciones con las que el profesional se relacionará en el futuro inmediato, conocimientos de gran importancia en el área social.

Para concluir este proceso agradecemos a todas las personas que con sus aportes fortalecieron la construcción de esta experiencia, que a partir de evidenciar una dificultad en las

metodologías desarrolladas y siguiendo la guía propuesta para la sistematización se pudo proponer alternativas que mitiguen estas situaciones y aporten a la solución en la medida que sea posible implementarlas. Dejamos un producto investigativo a la organización del cual pueden retomar aspectos y profundizarlos, así mismo a los futuros practicantes del área, quienes con este trabajo pueden guiar nuevas investigaciones reforzando las buenas prácticas y propendiendo con sus acciones a fortalecer el campo de las Ciencias Sociales.

Referencias

- Amarthya, S. (1998). Teoría del Desarrollo a principios del siglo XXI, Cuadernos de Economía. En S. Amartya, Teoría del Desarrollo a principios del siglo XXI, Cuadernos de Economía. (págs. páginas 73-100). Bogotá.
- Arriola Quan, G. (2014). Desarrollo humano: una introducción conceptual. Recuperado el 24 de 04 de 2015, de <http://desarrollohumano.org.gt/sites/default/files/TPNG.pdf>
- Ares Parra, A. (1993). El liderazgo del Trabajador Social en los equipos de trabajo. Revistas Científicas Complutenses, 25-32.
- Calderón, C. (2010). El ciudadano en la polis democrática ateniense: Un análisis político en torno al Critón. Revista Saga. N°21. 1. Bogotá. Colombia. Recuperado: <http://www.saga.unal.edu.co/etexts/PDF/saga21/calderon.pdf>
- EUMED. (2012). Metodología Cualitativa. Recuperado de: http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/eal/metodologia_cualitativa.html

González, G. (s.f.). Curso Liderazgo. Trabajo en Equipo y Solución de Problemas. Documento de Apoyo teorías de la administración. Obtenido de Curso Liderazgo. Trabajo en Equipo y Solución de Problemas: http://www.lettrak.com.co/alejandro/material/adm/teoremas_administrativos.pdf

Gough, I. (2007). El Enfoque de las capacidades de M. Nussbaum: un análisis comparado con nuestra teoría de las necesidades humanas. (pág. 107). Madrid España: Papeles de relaciones Eco-sociales

Holliday, O. J. (2015). Orientaciones teórico - prácticas para la sistematización de experiencias. Costa Rica. Recuperado el 23 de 04 de 2015, de: <http://www.bibliotecavirtual.info/2013/08/orientaciones-teorico-practicas-para-la-sistematizacion-de-experiencias/>

Meneses, P. C. (2014). Propuestas Metodológicas para Trabajo Social en Intervención Social y Sistematización. Cuaderno metodológico. En P. C. Meneses, Propuestas Metodológicas para Trabajo Social en Intervención Social y Sistematización. Cuaderno metodológico (pág. 133). Santiago de Chile: Copyright, Talleres de Litografía Garín S.A.

Mitzberg, Q. y. (1997). El Proceso Estratégico. Conceptos, Contextos y Casos. México, DF: Edición Breve Prentice Hall.

Mitzberg, Quinn y Voyer. (1997). El Proceso Estratégico. Conceptos, Contextos y Casos. México: Editorial Prentice Hall Hispanoamericana S.A.

National Minority Aids Council. (2009). Desarrollo de liderazgo. En: Serie de Efectividad Organizacional. Recuperado de: <https://careacttarget.org/sites/default/files/file-upload/resources/desarrollo-de-liderazgo.pdf>

Pagaza, M. R. (2001). La intervención profesional en relación con la cuestión social: el caso del trabajo social. En M. R. Pagaza, La intervención profesional en relación con la cuestión social (pág. 272). Buenos Aires: Espacio Editorial.

Perego, N. (2005). La administración educativa pública mexicana en el nivel superior. México: Editorial ANUIES.

Robbins, S. (1998). Comportamiento Organizacional. México: Prentice Hall, 7° Edición

Rodríguez, M. L. (2011). Aulas virtuales. Obtenido de Estrategias de Intervención: notas metodológicas: <https://aulasvirtuales.wordpress.com/2011/09/29/estrategia-de-intervencion-notas-metodologicas/>

SENA. (2009a). MANUAL DE CONVIVENCIA .En: Reglamento del Aprendiziz - Capítulo XII Voceros Recuperado de: <http://img110.xooimage.com/files/e/b/9/manual-de-convivencia-sena-48dad08.swf>

SENA. (2009b). MANUAL DE CONVIVENCIA. Obtenido de Reglamento del Aprendiz -
Capítulo XI Representantes: <http://img110.xooimage.com/files/e/b/9/manual-de-convivencia-sena-48dad08.swf>

SENA. (2009c). MANUAL DE CONVIVENCIA. Obtenido de Reglamento del Aprendiz -
Capítulo XII Voceros: <http://img110.xooimage.com/files/e/b/9/manual-de-convivencia-sena-48dad08.swf>

SENA. (2014a). S.A. Lineamientos Sistema Nacional de Liderazgo. Bogotá, D.C, Colombia.

SENA. (2014b). Antecedentes, LINEAMIENTOS DEL SISTEMA NACIONAL DE LIDERAZGO.

SENA. (2005). Regionales y centro de formación Antioquia. Recuperado de:
<http://www.sena.edu.co/regionales-y-centros-de-formacion/zona-andina/Antioquia/Paginas/Antioquia.aspx>

SENA. (1997). Resolución 109 de 1997. Santafé de Bogotá. Colombia. Recuperado de:
http://normograma.sena.edu.co/docs/resolucion_sena_0109_1997.htm

SENA. (2005.a). Resolución 655 de 2005. Santafé de Bogotá. Colombia. Recuperado de:
http://normograma.sena.edu.co/docs/resolucion_sena_0655_2005.htm

SENA. (2014c). Resolución 452 de 2014. Santafé de Bogotá. Colombia. Recuperado de:
http://normograma.sena.edu.co/docs/resolucion_sena_0452_2014.htm

SENA. (2014d). Acuerdo 2 de 2014. Santafé de Bogotá. Colombia. Recuperado de:

http://normograma.sena.edu.co/docs/acuerdo_sena_0002_2014.htm

Tapia, L. R. (2011). Max Weber: la política y los políticos. Una lectura desde la periferia. Revista Enfoques. Vol. IX • N°14, pp. 201-204.

Taylor S.J y Bogdan R. (1994). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados. México: Ediciones Paidós. Recuperado el 23 de 04 de 2015, de:

[http://colegiodesociologosperu.org/nw/biblioteca/INTRODUCCION%20A%20LOS%20METODOS%20CUALITATIVOS%20DE%20INVESTIGACION-TAYLOR-](http://colegiodesociologosperu.org/nw/biblioteca/INTRODUCCION%20A%20LOS%20METODOS%20CUALITATIVOS%20DE%20INVESTIGACION-TAYLOR-BOGDAN.pdf)

[BOGDAN.pdf](http://colegiodesociologosperu.org/nw/biblioteca/INTRODUCCION%20A%20LOS%20METODOS%20CUALITATIVOS%20DE%20INVESTIGACION-TAYLOR-BOGDAN.pdf)