

**EL TRABAJO COLABORATIVO COMO HERRAMIENTA FUNDAMENTAL
PARA EL PROCESO DE FORMACIÓN EN LOS APRENDICES DEL CENTRO
DE ATENCIÓN AL SECTOR AGROPECUARIO, EN PIEDECUESTA
SANTANDER**

YOHANNA PINTO VILLAMIZAR



**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL
BUCARAMANGA
2015**

**EL TRABAJO COLABORATIVO COMO HERRAMIENTA FUNDAMENTAL
PARA EL PROCESO DE FORMACIÓN EN LOS APRENDICES DEL CENTRO
DE ATENCIÓN AL SECTOR AGROPECUARIO, EN PIEDECUESTA
SANTANDER**

**YOHANNA PINTO VILLAMIZAR
COD: 2032198**

Proyecto de grado para optar al título de Trabajadora Social

**Directora:
ROSALBA RIVERA DE DUARTE
Trabajadora Social**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL
BUCARAMANGA
2015**

DEDICATORIA

Quiero dedicarle este trabajo
A Dios que me ha dado la vida y fortaleza
para terminar este proyecto y lograr este sueño.

A mis Padres Pablo y Graciela por estar ahí cuando más los necesité.
A todos aquellos que de una y otra forma me brindaron ánimo para lograr mi
sueño.

AGRADECIMIENTOS

Deseo expresar mi eterno agradecimiento a:

A mis hermanos Maritza y Pablito por su compañía y afecto.

A mi directora de proyecto, la profesora Rosalba Rivera por sus valiosas ideas y recomendaciones cuya motivación y estímulo constante hicieron posible la realización de este proyecto. Le agradezco de manera muy especial el tiempo que me dedicó.

A la facultad que hicieron posible el que pudiera terminar con éxito esta carrera.

A todas aquellas personas que no obstante, me han brindado su amor y amistad incondicionales y han permanecido y estarán a pesar de todo en mi corazón.

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	17
1. CONCEPTUALIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA	22
1.1 DESARROLLO HUMANO	22
1.2 ROL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN LA EDUCACIÓN	44
2. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA EN EDUCACIÓN	47
2.1 CONTEXTO HISTÓRICO DE LA EDUCACIÓN EN COLOMBIA.	47
2.2 MARCO LEGAL SECTOR EDUCATIVO	50
2.2.1 Declaración universal de los derechos humanos	50
2.2.2 Constitución Política de Colombia	51
2.2.3 Ley general de educación -Ley 115 de Febrero 8 de 1994	52
2.2.4 Ley No. 375 1997 Ley de la Juventud	57
3. CARACTERIZACIÓN DEL CENTRO DE ATENCIÓN AL SECTOR AGROPECUARIO “CASA” DE PIEDECUESTA	60
3.1 HISTORIA DEL CENTRO DE ATENCIÓN AL SECTOR AGROPECUARIO	61
3.2 MISIÓN INSTITUCIONAL	62
3.3 VISIÓN INSTITUCIONAL	62
3.4 RECURSOS INSTITUCIONALES	63
3.5 GOBIERNO EDUCATIVO	64
3.6 FUENTES DE CONOCIMIENTO IMPLEMENTADAS POR EL SENA	64
3.7 PROGRAMAS INSTITUCIONALES:	66
3.7.1 Formación en gestión empresarial programas especiales	66

3.7.2 Programas en centros de formación profesional y de desarrollo tecnológico	66
3.7.3 Programas para empleadores formación continua	66
3.7.4 Apoyo financiero programa fondo emprender	66
3.8 BIENESTAR AL APRENDIZ SENA	67
3.8.1 Áreas que atiende bienestar al aprendiz	68
3.8.2 Organigrama administrativo del centro de atención al sector agropecuario “casa” de Piedecuesta	70
3.9 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN	71
3.9.1 Personal administrativo	71
3.9.2 Personal Docente y el Perfil del educador	72
3.9.3 El estudiante y su perfil	73
4. CARACTERIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA	76
4.1 DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO	76
4.2 MATRIZ DOFA	77
4.3 CRUCE DE VARIABLES	79
4.4 PRIORIZACIÓN DE ESTRATEGIAS	80
4.5 PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	80
4.5.1 Población objetivo	81
4.6 OBJETIVO	81
4.6.1 Objetivo general	81
4.6.2 Objetivos específicos	81
4.6.3 Acciones Estratégicas	82
4.6.4 Ejecución del proceso en el centro de atención al sector agropecuario C.A.S.A.	86
5. EVALUACIÓN	114
5.1 EVALUACIÓN DE LA INTERVENCIÓN	114
5.2 EVALUACIÓN PROFESIONAL	117

6. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PROFESIONAL:	120
6.1 JUSTIFICACIÓN	120
6.2 OBJETIVOS	122
6.2.1 Objetivo General	122
6.2.2 Objetivos específicos:	122
6.3 POBLACIÓN OBJETO DE INTERVENCIÓN	122
6.4 PROCESO METODOLÓGICO DE INTERVENCIÓN	122
6.5 RECURSOS	124
7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	125
BIBLIOGRAFÍA	127
ANEXOS	130

LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: Diagrama trabajo colaborativo	30
Figura 2: Elementos fundamentales en el trabajo colaborativo.	37
Figura 3. Organigrama administrativo del Centro de Atención al Sector Agropecuario de Piedecuesta.	70
Figura 4. Ilustraciones sobre las respuestas de los aprendices al cuestionario sobre trabajo colaborativo	95

LISTA DE GRÁFICAS

	Pág.
Gráfica 1. Grado de aceptación y experiencia con el trabajo colaborativo.	91
Gráfica 2: Dentro del grupo de trabajo colaborativo...	95

LISTA DE CUADROS

	Pág.
Cuadro 1. Definiciones de Trabajo Colaborativo.	34
Cuadro 2: Características del Trabajo colaborativo.	41
Cuadro 3: Matriz DOFA	78
Cuadro 4. Matriz DOFA como profesional	117
Cuadro 5. Matriz DOFA como persona.	118
Cuadro 6. Matriz DOFA como Institución.	119

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Distribución de estudiantes del Centro de Atención al Sector Agropecuario de Piedecuesta. Primer Semestre del año 2009, según especialidad.	75
Tabla 2: Total de instructores y contratistas del C.A.S.A. a quienes se les aplicó la encuesta de diagnóstico 2009	87
Tabla 3: Total de cursos y de aprendices del C.A.S.A. a quienes se les aplicó el cuestionario trabajo colaborativo 2009	89

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo A. Encuesta de diagnóstico para el centro de atención al sector agropecuario de Piedecuesta realizada a los instructores.	130
Anexo B. Cuestionario para evaluar el uso de la fuente de conocimiento: El Trabajo Colaborativo en los aprendices del Centro de Atención al Sector Agropecuario de Piedecuesta 2009.	132
Anexo C Programación de las capacitaciones sobre trabajo colaborativo	136
Anexo D Jornadas ludico-educaticas (dinamicas 1)	137
Anexo E. Jornadas ludico-educaticas (dinamicas 3)	139
Anexo F. Instructores presentes en las capacitaciones sobre trabajo colaborativo y las dinamicas grupales	140
Anexo G. Aportes de los aprendices del centro de atención al sector agropecuario después de las capacitaciones sobre trabajo colaborativo 2009	141
Anexo H Cartas entregadas en las universidades	143
Anexo I Fotos jornadas lúdico-esducativas en aprendices del centro de atención al sector agropecuario 2009	149

RESUMEN

TITULO: EL TRABAJO COLABORATIVO COMO HERRAMIENTA FUNDAMENTAL PARA EL PROCESO DE FORMACIÓN EN LOS APRENDICES DEL CENTRO DE ATENCIÓN AL SECTOR AGROPECUARIO, EN PIEDECUESTA SANTANDER^{*}

AUTOR: PINTO VILLAMIZAR Yohanna^{**}

PALABRAS CLAVES: Trabajo Colaborativo, Aprendices, desarrollo humano, educación, diversidad.

DESCRIPCION:

Las habilidades y contenidos teóricos adquiridos en el proceso de formación académica de los trabajadores sociales son un desafío que se hace real en la ejecución de experiencias: como la desarrollada en el Centro de Atención al Sector Agropecuario SENA del Municipio de Piedecuesta Santander. Este proceso de formación integral profesional, incorpora situaciones en las que como profesional se enfrenta al mundo laboral, donde se desempeñan competencias adquiridas durante el periodo de formación; uno de estos campos de desempeño profesional es el educativo. En la actualidad el sistema educativo, se encuentra inmerso en un proceso de cambios, enmarcados en el conjunto de transformaciones sociales propiciadas por la innovación tecnológica y, sobre todo, por el desarrollo de las tecnologías de la información y de la comunicación, por los cambios en las relaciones sociales y por una nueva concepción de las relaciones tecnología-sociedad que determinan las relaciones tecnología-educación. Es de vital importancia analizar y documentar lo adelantado durante el tiempo de práctica de trabajo social en el Centro. Con el propósito de enriquecer el proceso final de formación profesional, suministrando así información a quienes iniciaran estos procesos. Además a quienes hacen parte de ellos y los ejecutan o a quienes desean conocer un poco más sobre el tema. Su contenido puede ser interesante por ser el producto del trabajo y esfuerzo de un proceso universitario de años y un motivo de satisfacción personal y académica.

La práctica profesional estuvo compuesta por diferentes etapas enmarcadas dentro acciones estratégicas que respondió a situaciones débiles que fueron identificadas para fortalecer el trabajo grupal, disminuir riesgos psicosociales y lograr un óptimo desempeño a nivel, individual, social y laboral.

* Trabajo de Grado

** Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Trabajo Social. Directora: Rosalba Rivera de Duarte

ABSTRACT

TITLE: COLLABORATIVE WORK AS A FUNDAMENTAL TOOL FOR THE FORMATION PROCESS IN APPRENTICES THE CENTER OF ATTENTION TO THE AGRICULTURAL SECTOR IN PIEDECUESTA SANTANDER.

AUTHOR: PINTO VILLAMIZAR Yohanna **

KEYWORDS: Collaborative Work, Apprentices, human development, education, diversity.

DESCRIPTION:

Theoretical content and skills acquired in of academic formation process of social workers is a challenge that becomes real in the implementation of experiences: as the developed at the Center of Attention to the Agricultural Sector SENA in municipality of Piedecuesta, Santander. This process of formation includes situations where professional face the labor world, where they perform competitions acquired during the formation period; one of these fields of professional performance is education. In the present the education system, it's immersed in a process of change, framed in the combined the social transformations propitiated by technological innovation and, above all, for the development of information technologies and communication, by changes in social relations and a new conception of technology-society relations that determine the relationship technology-education. It is the vital importance analyze and document the advanced during practice time the social work in the Center with the purpose to enrich the final process of professional training, also providing information to those who initiate these processes. Besides to those who are part of them and execute or who would like to know more about it. Its contents can be interesting for being the product of the work and effort of a college year process and a source of personal and academic satisfaction.

The professional practice was composed by different stages framed within strategic actions that answered weak situations were identified to strengthen the group work, reduce psychosocial risks and ensure optimum performance at the level, individual, social and labor.

* Work of grade

** Faculty of Humanities. School Work Social. Directora: Rosalba Rivera de Duarte

INTRODUCCIÓN

"...el mundo real es el fruto de la existencia de personas, grupos, costumbres, culturas, intereses y elementos vitales de la naturaleza, además de la tecnología y la ciencia". Francisco Aguadero.

La Educación es un derecho de todas las personas, por lo que el sistema educativo en general, los centros y sus agentes educativos, en particular, tienen la obligación de proporcionar una educación de calidad que corresponda a las necesidades actuales, fomentando la capacidad de diálogo y crítica para la construcción, en definitiva, de una sociedad igualitaria, intercultural y solidaria, para la formación del hombre actual.

Según Rosa María Torres¹ no se debe olvidar que en la actualidad el sistema educativo, se encuentra inmerso en un proceso de cambios, enmarcados en el conjunto de transformaciones sociales propiciadas por la innovación tecnológica y, sobre todo, por el desarrollo de las tecnologías de la información y de la comunicación, por los cambios en las relaciones sociales y por una nueva concepción de las relaciones tecnología-sociedad que determinan las relaciones tecnología-educación. Hoy, los cambios en el contexto, exigen cambios en los modelos educativos, cambios en los usuarios de la formación y cambios en los escenarios donde ocurre el aprendizaje. Por tal razón, la unidad básica de espacio educativo: el aula y la unidad básica de tiempo, se ven afectadas por la aparición de las nuevas tecnologías de la información en el ámbito educativo. La enseñanza nacida de la globalización se ha caracterizado hasta ahora y en relación al

¹ TORRES Rosa María, Reformadores y docentes: El Cambio educativo atrapado entre dos lógicas, Convenio Andrés Bello, Cooperativa del Magisterio de Colombia, Bogotá, 2000. Pág. 3. Consultado 09 de mayo 2009. Disponible en www.oei.es/Reformaseducativas/.

ambiente instructivo, por seguir una ley de tres unidades: unidad de tiempo, unidad de lugar y unidad de acción: todos en el mismo lugar, al mismo tiempo, realizando las mismas actividades de aprendizaje.

Las redes de comunicación introducen una configuración tecnológica que potencia un aprendizaje más flexible y, al mismo tiempo, la existencia de nuevos escenarios del aprendizaje dando lugar a una particular modalidad como lo es el Trabajo Colaborativo, lo que se relaciona con una de las condiciones innatas del ser humano: la formación de grupos, cuya manifestación en la sociedad actual se ha visto reforzada por la utilización de la tecnología de redes como vía para propiciar la colaboración y el compartimiento de ideas y conocimiento.

De lo anterior se deriva, en gran medida, la necesidad de la participación de las instituciones educativas en la preparación de hombres y mujeres en el trabajo con otros o junto con otros, con el propósito de aprender valores democráticos, que permitan que la interacción sea de calidad. La educación como sistema formal de preparación del individuo para la vida en democracia, debe aportar elementos formativos para lograr que estos procesos de interacción humana, sean de alta calidad según lo contempla el artículo 28 de la Ley 1098 del 8 de Noviembre de 2006, de Infancia y Adolescencia², pero para lograrlo es necesario superar el énfasis de una enseñanza que premia el esfuerzo individual exclusivamente, por un énfasis en la enseñanza que recupera el valor del hombre como ser social por naturaleza y da reconocimiento al esfuerzo colectivo.

El presente proyecto se desarrolla en el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, dentro del Centro de Atención al Sector Agropecuario C.A.S.A., ubicado en el Municipio de Piedecuesta, Santander, vía Guatiguará-Palogordo, el cual, debido a las situaciones presentadas en el interior de la misma, como deserción académica,

²COLOMBIA CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley de infancia y adolescencia. Ley 1098 del 2006 pág. 5.

dificultad en el proceso de aprendizaje etc., decide solicitar un practicante, a la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Industrial de Santander, con el ánimo de mejorar dichas situaciones; la solicitud es respondida por la UIS, y de esta manera se asigna una estudiante de segunda práctica de la Escuela de Trabajo Social, quien realiza el proceso en el Centro durante el primer semestre del año 2009.

El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA³, brinda a los usuarios Formación Profesional gratuita que se hace mediante un proceso educativo teórico-práctico de carácter integral, orientado al desarrollo de conocimientos técnicos, tecnológicos y de actitudes y valores para la convivencia social, que le permiten a la persona desempeñarse en una actividad productiva. Esta formación implica el dominio operacional e instrumental de una ocupación determinada, la apropiación de un saber técnico y tecnológico integrado a ella, y la capacidad de adaptación dinámica a los cambios constantes de la productividad; la persona así formada es capaz de integrar tecnologías, moverse en la estructura ocupacional, plantear y solucionar creativamente los problemas y saber hacer en forma eficaz.

La persona que recibe la Formación Profesional del SENA, se certifica en competencias para el desempeño de actividades laborales en una ocupación o campo ocupacional en los procesos de construir, transformar, mantener y ofrecer bienes y servicios en las empresas, o en el trabajo independiente.

Para la construcción del presente proyecto se parte de un marco referencial aplicable para esta intervención, presentando un análisis del Desarrollo Humano como enfoque orientador, articulado a concepciones de la educación y del trabajo grupal o trabajo colaborativo como una nueva modalidad de formación. De igual forma se incluyen aspectos conceptuales de Trabajo Colaborativo para brindar un mejor acercamiento y comprensión sobre el tema desde diferentes autores como

³www.sena.edu.co

lo son: Panitz y Panitz, Guitert y Simérez, Gros y otros. Así mismo, se incluyen los elementos fundamentales del Trabajo Colaborativo, tales como: la interdependencia positiva, interacción cara a cara, contribución individual, habilidades personales y de grupo y Auto-evaluación del equipo como enfoque de intervención.

Posteriormente, con el fin de contextualizar la experiencia se describe un marco legal y el contexto específico en el cual se desarrolló la práctica y una caracterización del Centro de Atención al Sector Agropecuario.

De igual manera, en el informe se presenta un diagnóstico estratégico, que es construido a través de la observación participante como no participante, y pruebas diagnósticas, que son aplicadas a instructores y una muestra de la comunidad educativa. Gracias a este diagnóstico, fue posible identificar los elementos más importantes sobre los cuales se trabajó durante el desarrollo de la práctica.

La población con la cual se desarrolla el ejercicio de práctica II de Trabajo Social en el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, dentro del Centro de Atención al Sector Agropecuario C.A.S.A., durante el primer semestre del año 2009, fue: jóvenes de ambos sexos conocidos dentro de la institución como aprendices cuya edad se sitúa entre los 17 y 30 años de edad y viven en los diferentes barrios del municipio de Piedecuesta, Santander. Los aprendices del Centro se encontraban distribuidos según su especialidad en formaciones técnicas y tecnológicas tales como: Administración de Empresas Agropecuarias, Control de Calidad de Alimentos, Análisis y Desarrollo de Sistema de Información, Aguas y Saneamiento Básico y Procesamiento de Alimentos.

Como objetivo principal, se plantea la urgencia de fortalecer el trabajo grupal, mediante un proceso de formación humana que les permita a los aprendices del Centro de Atención al Sector Agropecuario, disminuir los riesgos psicosociales y

por lo tanto lograr un óptimo desempeño a nivel individual, social y laboral.

De acuerdo a la situación identificada se brinda un programa de capacitación a los estudiantes e instructores, con la finalidad de formarlos en el uso adecuado de esta valiosa fuente de conocimiento como lo es el Trabajo Colaborativo, sus elementos fundamentales, sus características, sus ventajas y desventajas y cómo realizarlo, aceptando las diferencias de los otros con la finalidad de ofrecer a la comunidad un ente que aporte al mejoramiento del ambiente escolar y el desarrollo del Centro educativo y los que hacen parte de él.

1. CONCEPTUALIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA

1.1 DESARROLLO HUMANO

“Para que la civilización sobreviva, debemos perfeccionar al máximo la ciencia de las relaciones humanas: la capacidad de todos los pueblos, sin distinciones, para vivir juntos y en paz en el mismo mundo.”
Franklin Delano Roosevelt.

En el Centro de Atención al Sector Agropecuario, del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, el bienestar al aprendiz dentro de la concepción de Desarrollo Humano, comprende el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante de la institución, reconociendo además que forma parte de un entorno social. Resulta importante entonces, tener en cuenta la estrecha relación con la misión institucional de la entidad, como espacio para el desarrollo del hombre.

El bienestar al aprendiz SENA así concebido, se traduce en un proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo humano e integral de los aprendices, el mejoramiento de su nivel de vida, y que a su vez incremente los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su formación académica y con el logro institucional. En este sentido, se tendrá como punto de referencia la Teoría de Desarrollo Humano.

El autor⁴ propone entender el desarrollo como un proceso de expansiones de las libertades reales que disfrutaran las personas; estas libertades son tanto los fines como los medios principales para el desarrollo. Se incluyen las libertades de atender las necesidades corporales (morbilidad, mortalidad, nutrición), las libertades habilitadoras (educación o lugar de residencia), las libertades sociales (participar en la vida de la comunidad), es decir, el desarrollo humano tiene que ver con la expresión de las libertades civiles.

“A comienzos del siglo XXI, el desarrollo humano es considerado como un concepto fundamental e inclusivo, como un término-clave que expresa de manera idónea un complejo conjunto de cuestiones, dimensiones, prioridades, necesidades y fines relacionados con la lucha por una vida mejor.”⁵

El Desarrollo Humano⁶ se centra directamente en el progreso de la vida y el bienestar humano, es decir, en una valoración de la vida, se vincula con el fortalecimiento de determinadas capacidades relacionadas con toda la gama de elementos que una persona puede ser y hacer en su vida; en la posibilidad de que todas las personas aumenten su capacidad humana en forma plena y den a esa capacidad el mejor uso en todos los terrenos, ya sea el cultural, el económico o el político, es decir, en un fortalecimiento de capacidades.

El desarrollo humano reconoce muchos espacios y momentos donde los seres humanos tanto hombres como mujeres desarrollan su capacidad si existe un ambiente de compromiso social de estas libertades. “Los problemas que percibimos a nuestro alrededor son nuestros y debemos asumirlos con

⁴ ÁLVAREZ, Francisco. Capacidades, libertades y desarrollo: Amartya Kumar Sen. En línea: Teorías Políticas Contemporáneas, Valencia: 2001, Pág. 2. Consultado 11 de mayo 2009. Disponible en www.uned.es.

⁵MOLERIO PÉREZ, Osana y compiladores. Revista Iberoamericana de Educación: Aprendizaje y desarrollo Humano, 2007. Pág. 1.

⁶ *Ibíd.* Pág. 2.

responsabilidad...no hay sustituto para la responsabilidad individual pero el ejercicio de ésta puede verse limitado por el entorno social”⁷.

Reyes señala que, la libertad como medio para alcanzar el desarrollo humano, se subdivide en libertades instrumentales, las cuales se corresponden entre sí; y realiza un resumen de las que Amartya Sen distingue. Son cinco que por su importancia se destacan a continuación:

1. Libertad política: Capacidad para elegir y determinar el gobierno que desea, para escribir y expresarse sin restricciones, para cuestionar y criticar, para cambiar a las autoridades y para asociarse o para elegir con diferentes partidos políticos.

2. Facilidades Económicas: Aluden a la posibilidad de tener para el consumo la producción o el intercambio. Estas posibilidades dependerán de la posibilidad de recursos y de las condiciones de intercambio y de trabajo existentes.

3. Oportunidades Sociales: Se refiere a la educación y a la salud como base para el ejercicio de otras libertades, la carencia de estas libertades puede impedir al individuo participar e informarse sobre temas políticos.

4. Garantías transparentes: Implica poder relacionarse con otros bajo reglas muy claras que permitan la apertura y eviten la corrupción.

⁷ REYES GUZMÁN, Gerardo. Development as freedom, Amartya Kumar Sen. En: Revista de la Facultad de Economía. USA, núm. 19. 1999. Pág. 8.

5. Seguridad Social: Es el instrumento de libertad que le garantiza al individuo no caer en la pobreza extrema, y el desempleo crónico...⁸

Sen⁹ con el enfoque de desarrollo Humano considera que cada persona tiene capacidad para satisfacer sus deseos, necesidades e intereses y que cada cual utiliza los recursos a los que tiene acceso como mejor le parece. La satisfacción de las necesidades se manifiesta en la calidad de vida definida por la capacidad que posee cada persona para determinar dichas condiciones.

Desde esta mirada se construyen conocimientos acerca del desarrollo humano como regularidades y leyes que rigen los cambios que ocurren en cada etapa del desarrollo, cuando las condiciones del medio posibilitan el paso a niveles superiores, trascendiendo entonces a la problemática educativa. Sin embargo, más allá del reconocimiento del papel de la educación en el desarrollo humano, hoy los análisis se centran en el papel activo del sujeto que es educado y que aprende a desarrollarse y auto-desarrollarse.

La educación como eje de desarrollo humano

La educación además de ser un derecho vinculado al desarrollo pleno de las personas, incide decisivamente en las oportunidades y la calidad de vida de los individuos, las familias y las colectividades y por ende en los aprendices que se encuentran en proceso de formación en el Centro de Atención al Sector Agropecuario. El efecto de la educación en la mejora de los niveles de ingreso, la salud de las personas, los cambios en la estructura de la familia (en relación con la fecundidad y la participación en la actividad económica de sus miembros, entre otros), la promoción de valores democráticos, la convivencia civilizada y la

⁸ Ibíd. Pág. 2.

⁹ KRMPOTIC, Claudia Sandra. Amartya Sen y el enfoque de "capacidad". En: el concepto de necesidades y políticas de bienestar. Argentina: espacio. 1999. Pág. 77.

actividad autónoma y responsable de las personas, ha sido ampliamente demostrado. La garantía de un aprendizaje vinculado a la formación de la identidad de las personas y de su capacidad para convivir, hacer, emprender y aprender de modo continuo, debe ser el pilar fundamental de una concepción integral de la educación para el siglo XXI.

En la Conferencia Mundial¹⁰ sobre Educación para Todos, se expresa que la educación cumple un papel clave en la distribución de las oportunidades de bienestar, por ende la educación constituye un conjunto complejo de acciones orientadas a satisfacer las necesidades básicas de aprendizaje de las personas. La forma específicamente humana de aprendizaje es siempre un proceso interactivo, mediado por la existencia de una cultura que se va haciendo propia, la existencia de los otros y de uno mismo. Existe aquí una unidad dialéctica entre aprendizaje y desarrollo. El aprendiz facilita, propicia y se manifiesta como fuente de desarrollo, va delante y abre el camino. Cada nuevo nivel de desarrollo es el resultado y punto de partida para los continuos aprendizajes que el sujeto realiza en su vida.

Para algunos autores, aprender se concibe en términos de adquisición y modificación de conductas y el énfasis descansa en el ambiente y en la organización de influencias externas. Para otros, consiste en un proceso en el que se desarrollan conocimientos, perspectivas y formas de pensar, el énfasis se encuentra en la actividad mental que organiza y construye¹¹.

El aprendizaje puede ser concebido entonces como un proceso activo, personal, de construcción y reconstrucción de conocimientos, de descubrimientos del

¹⁰ Declaración Mundial sobre educación para todos. Satisfacción de las necesidades básicas de aprendizaje. 1990.

¹¹ MOLERIO PÉREZ, Op cit, Pág. 4.

sentido personal y de la significación vital que tiene ese conocimiento. Esto conduce a la comprensión del sentido de la enseñanza y el aprendizaje junto al desarrollo personal, lo cual demanda la búsqueda de acciones de intervención promoviendo la participación activa del aprendiz y la integración consciente de su proceso de desarrollo integral en el proceso de enseñanza-aprendizaje, orientado hacia la formación de una valoración de la vida, el fortalecimiento de sus capacidades, la expresión de las libertades civiles, en resumen, se trata en última instancia, de su constitución como sujeto.

Según Villanueva¹², la misión educativa propone los retos del desarrollo humano que los actores de la sociedad asumirán. Expresa la situación lograda después de superar los retos definidos por los actores en conjunto. Idealmente, pone en el centro a las personas que son el fin de la educación; habla de sus competencias y de cómo protagonizarán los procesos de desarrollo y de ciudadanía en sus entornos.

Por tal razón, la educación se debe considerar como piedra angular en el desarrollo del ser humano que no escapa al proceso de transformación constante, por lo que resulta indispensable que las personas busquen por iniciativa propia procesos de mejora continua en el desarrollo de nuevas competencias; y así mantenerse vigentes en un sistema competitivo cada vez más demandante.

La importancia del desarrollo en el ser humano, nos lleva a analizar situaciones en las que nos damos cuenta, que no siempre, aquellos candidatos con mayor capacidad intelectual o mejores calificaciones académicas son, los que más rendimiento o productividad aportan a las instituciones; bajo este panorama es imperativo realizar una revisión acerca de las demandas actuales, siendo el desarrollo personal y profesional de los nuevos actores en el entorno sociocultural,

¹²VILLANUEVA, R. Políticas de desarrollo humano y necesidades de aprendizaje. 2003. Consultado 15 de mayo 2009 Disponible en: <http://www.cambiocultural.com>.

donde les corresponde desenvolverse a los futuros profesionales. Esta nueva orientación, desplaza a la educación tradicional memorística, donde el alumno salía de la escuela con un cúmulo de conocimientos que no sabía cómo poner en práctica.

Por lo tanto, es importante que se apliquen en el aula, nuevas técnicas, ejemplo de ellas está el trabajo colaborativo, el cual es una estrategia que propicia el desarrollo humano así como el desarrollo de competencias tales, como el trabajo en equipo, resolución de problemas, liderazgo, relaciones interpersonales, etc.

Esta fuente de conocimiento, trabajo colaborativo, se considera una de las más importantes en la actualidad en el Sena a nivel nacional, regional y local, es decir, que los aprendices comparten experiencias diariamente con el uso de la misma. Uno de los aspectos más importantes que permiten el mejor desenvolvimiento en la sociedad lo constituyen las habilidades sociales que las personas demuestren en el entorno donde se desarrollan. En el ámbito educativo, con frecuencia estas habilidades no son consideradas significativas a la hora de diseñar e implementar los procesos de enseñanza y de aprendizaje, sin embargo, éstas componen elementos esenciales que deben ser tomados en cuenta para garantizar procesos efectivos que además contribuyan al crecimiento personal de los estudiantes.

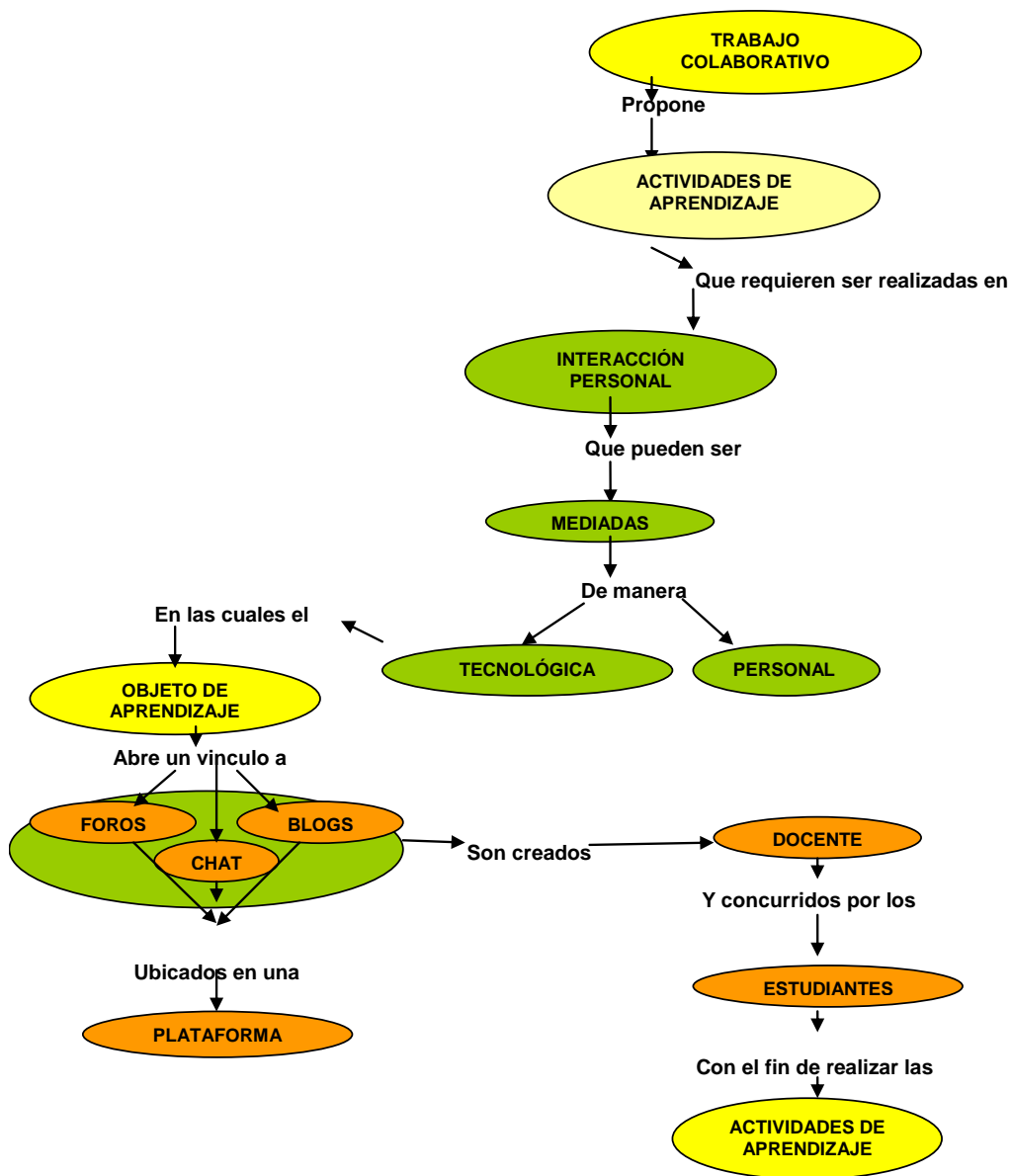
Una mirada hacia el trabajo colaborativo

El Trabajo Colaborativo, no es: agrupar estudiantes para que hagan un trabajo; sentar aun grupo de alumnos para que se comuniquen cuando hacen un trabajo individual. Pedir a los estudiantes que realicen su tarea de manera individual, siguiendo las instrucciones para que el primero que termine ayude a su compañero. Asignar una tarea al equipo que uno o dos estudiantes realiza y el resto solo firma el reporte final. Elegir un líder en cada equipo etc.

Siguiendo el lema de “la unión hace la fuerza”, el Trabajo Colaborativo consiste¹³ en la unión de varias personas que utilizan la tecnología para complementar su creatividad y formar un solo proyecto, basado en las ideas que aporta y que lleva a cabo cada uno de los integrantes del proyecto. En el Trabajo Colaborativo, no existe una persona más importante que la otra, no existen jefes y subordinados, más bien las ideas de cada persona son iguales de importantes y tienen el mismo valor dentro de la realización del proyecto. Lo que importa es lograr la cooperación y colaboración de cada persona para que el proyecto se enriquezca y tenga mejores resultados. (Ver figura 1).

¹³ HISTORIA DEL TRABAJO COLABORATIVO. Consultado el 13 de Junio 2009. Disponible en Internet: <http://trabajocolaborativo2.blogspot.com/>

Figura 1: Diagrama trabajo colaborativo



Pero para entender mejor cómo se realiza el Trabajo Colaborativo, se debe entender en primer lugar la tecnología de Internet que usamos actualmente, ya que es precisamente la herramienta que hace posible que se desarrolle el Trabajo Colaborativo entre personas, incluso de distintos continentes. En un principio, el Internet era llamado Web 1.0, el cual era estático y casi no permitía la

participación de los usuarios; ese mismo sistema fue evolucionando, y actualmente ha dado origen a un nuevo tipo de Web, llamado Web 2.0, el cual se fundamenta en la idea de que las personas de distintos lugares puedan colaborar en diferentes proyectos, agregando opiniones, contenidos, imágenes, etc. aportando ideas y enriqueciendo el proyecto que deseen. Es por eso que la Web 2.0 también ha sido llamada Web “Colaborativa”. A primera vista puede parecer que este concepto de Web 2.0 es muy novedoso y reciente, sin embargo, el origen de los trabajos colaborativos se remonta hasta los tiempos de los antiguos griegos, específicamente con la escuela peripatética de Aristóteles.

Aristóteles¹⁴ realizó el primer trabajo colaborativo de la historia. Por muy lejano y extraño que parezca, en realidad la escuela peripatética de Aristóteles fue la primera en realizar trabajos de este tipo, ya que todos los trabajos publicados bajo el nombre de Aristóteles, en realidad eran escritos por sus discípulos, es decir, se trataban de una recolección de las notas y apuntes que tomaban los alumnos de Aristóteles durante sus clases. Estos apuntes obviamente eran corregidos y evaluados antes de ser publicados. De hecho, debido a la gran cantidad de escritores que participaron dentro de las obras atribuidas a Aristóteles, los historiadores tienen actualmente muchos problemas para determinar la fecha exacta en que fueron realizadas.

Todo esto es importante para entender que de esa base surgió el concepto de “trabajo colaborativo”, por lo que vemos que el concepto en realidad no tiene nada de novedoso. Simplemente, con los avances de Internet que existen en nuestros días, se ha aumentado la posibilidad de que personas que ni se conocen y además viven en lados opuestos del mundo, puedan trabajar en un mismo proyecto al mismo tiempo y llevarlo a cabo correctamente. Gracias a Internet, se pueden tener más colaboradores y, por lo tanto, más ideas y creatividad. Es así como el trabajo colaborativo es definido como “la nominación general y neutral de

¹⁴ Ibíd. Pág. 1.

múltiples personas que trabajan juntas para producir un producto o servicio”¹⁵.La colaboración existe en un ambiente de trabajo por múltiples razones: es técnicamente necesario, económicamente beneficioso o porque es requerido en una situación educativa.

A continuación se establece un número de criterios para que una situación de trabajo sea colaborativa¹⁶:

El trabajo colaborativo se halla donde los individuos trabajan juntos, debido a la naturaleza de sus tareas. La tarea del grupo debe ser colaborativa en su naturaleza. Las personas involucradas comparten las mismas metas, parte de las cuales es el cumplimiento de su tarea compartida. Por esto el trabajo colaborativo es claramente no competitivo. Se desarrolla en un espacio normalmente informal y usualmente se ejecuta en grupos pequeños, generalmente proyectos grupales. Los miembros del grupo hacen uso extensivo de la comunicación horizontal. Esta puede tomar lugar tanto en formas de interacción indirectas como directas y distribuidas o no distribuidas. Los límites del trabajo colaborativo no son siempre congruentes con los límites de la organización formal; en realidad, un proceso de trabajo colaborativo involucraría a personas en sitios distintos, y se caracteriza por ser relativamente autónomo. Influencias externas sobre las tareas, es decir, planificación y control externo, reducen la naturaleza colaborativa del trabajo. Sin embargo, esto no significa que no es planificado o más bien programado.

El aprendizaje colaborativo surge como respuesta a la necesidad de formación de grupos pequeños eficientes académica y socialmente, y que tienen objetivos comunes. Actualmente es una estrategia muy utilizada en aquellos países que hacen esfuerzos por introducir las herramientas tecnológicas (computadores y

¹⁵ Metodologías de Trabajos Colaborativos como apoyo al Currículo, Centro Zonal Costa Centro – Universidad Católica de Valparaíso, Pág. 2. Consultado el 17 de Junio de 2009. Disponible en Internet: http://enlaces.ucv.cl/pags/area_acad/manual2/site/docs/Trabajo%20colaborativo.pdf

¹⁶Ibíd. Pág. 3

otros) en los colegios y universidades, y que se han visto en la necesidad de recurrir a modelos diferentes de organización de grupos pequeños para un óptimo uso de estas herramientas, pocos equipos/gran número de alumnos. El Trabajo colaborativo, no sólo está siendo utilizado en el ámbito educacional, sino que también en el plano laboral. Hoy surge la necesidad de trabajar en equipos debido a la fuerte demanda de la sociedad actual, precaria en el fomento de normas para ayudar y compartir, marcando el énfasis más bien en la competitividad y el individualismo. “El Trabajo Colaborativo les es útil a los profesores que se capacitan, pues vivencian una estrategia de organización integrada y de fácil comprensión para la utilidad didáctica y metodológica de cómo organizar a sus alumnos para trabajar con los computadores en algún establecimiento educacional”¹⁷.

Introducir a los instructores o docentes en el uso de trabajo colaborativo en el aula, puede resultar una tarea bastante compleja, pues ellos aprenden su rol en la práctica al mismo tiempo que sus aprendices, por ende, entregarle herramientas experienciales en un programa de entrenamiento inicial resulta, por una parte, una poderosa forma de desarrollar las habilidades necesarias para el trabajo colaborativo y, por otra, ayuda a aumentar la comprensión de los elementos concretos y abstractos que están implícitos en el trabajo del aula.

Algunas definiciones de trabajo colaborativo

En un contexto educativo, el trabajo colaborativo, constituye un modelo de aprendizaje interactivo, que invita a los aprendices a construir juntos, para lo cual demanda conjugar esfuerzos, talentos y competencias mediante una serie de transacciones que les permitan lograr las metas establecidas consensualmente.

¹⁷ Ibíd. Pág. 5

En el siguiente cuadro se presentan algunas de las definiciones sobre el trabajo colaborativo, con la finalidad de apreciar sus aspectos constitutivos; entre los más sobresalientes se ubican: la autoridad, los procesos de diálogo que se dan en el interior del grupo, la negociación, la responsabilidad, la reciprocidad y las relaciones sociales.

Cuadro 1. Definiciones de Trabajo Colaborativo¹⁸.

AUTORES	DEFINICIONES
Panitz y Panitz, (1998)	Proceso de interacción cuya premisa básica es la construcción del consenso. Se comparte la autoridad y entre todos se acepta la responsabilidad de las acciones del grupo.
Guitert y Simérez, (2000)	Es un proceso en el que cada individuo aprende más de lo que aprendería por sí solo, fruto de la interacción de los integrantes del equipo. El trabajo colaborativo se da cuando existe una reciprocidad entre un conjunto de individuos que saben diferenciar y contrastar sus puntos de vista de tal manera que llegan a generar un proceso de construcción de conocimientos.
Gros, (2000)	Es un proceso en el que las partes se comprometen a aprender algo juntas. Lo que debe ser aprendido sólo puede conseguirse si el trabajo del grupo es realizado en colaboración. Es el grupo el que decide cómo realizar la tarea, qué procedimientos adoptar, cómo dividir el trabajo o tareas a realizar. La comunicación y la negociación son claves en este proceso.
Salinas, (2000)	Considera fundamental el análisis de la interacción profesor - estudiante y estudiante- estudiante, por cuanto el trabajo busca el logro de metas de tipo académico y también la mejora de las propias relaciones sociales.
Lucero, (2004)	Conjunto de métodos de instrucción y entrenamiento apoyados con estrategias para propiciar el desarrollo de habilidades mixtas (aprendizaje y desarrollo personal y social), donde cada miembro del grupo es responsable tanto de su aprendizaje como del de los demás miembros del grupo.

¹⁸ MALDONADO PÉREZ, María Isabel, El trabajo colaborativo en el aula Universitaria, En Revista de Educación Laurus Vol. 13 N° 023, Venezuela, 2007, Pág. 269.

Aunque el trabajo colaborativo ha recibido diferentes formas de definirlo, en líneas generales se le puede considerar como una metodología de enseñanza basada en la creencia que el aprendizaje se incrementa cuando se desarrollan destrezas cooperativas para aprender y solucionar los problemas y acciones educativas en las cuales los aprendices pueden verse inmersos. Lo significativo en el trabajo colaborativo, no es la simple existencia de interacción e intercambio de información entre los miembros del grupo, sino su naturaleza; por esta razón lo que se persigue con la utilización de esta fuente de conocimiento es que el intercambio de ideas y actuaciones de los miembros implicados en el proceso, los lleve a la elaboración de nuevas ideas, la realización de nuevas actividades formativas y nuevas propuestas de acción.

Fotografía 1. Desarrollo de la jornada lúdico-educativa Lo que Pienso de mi Grupo con los Aprendices de la Especialidad de Procesamiento de Alimentos (910) del Centro de Atención al Sector Agropecuario de Piedecuesta. Mayo de 2009.



En el trabajo colaborativo la noción de autoridad¹⁹ se diferencia patentemente de una interacción jerarquizada, por cuanto no se impone la visión de un miembro del grupo por el sólo hecho de tener autoridad, sino que el gran desafío es argumentar puntos de vistas, justificar e intentar convencer a los pares. Por ende, la estructura del diálogo que se plantea en el interior del grupo es compleja y las habilidades sociales son necesarias para desarrollar una interacción de calidad.

¹⁹ Ibíd. Pág. 269

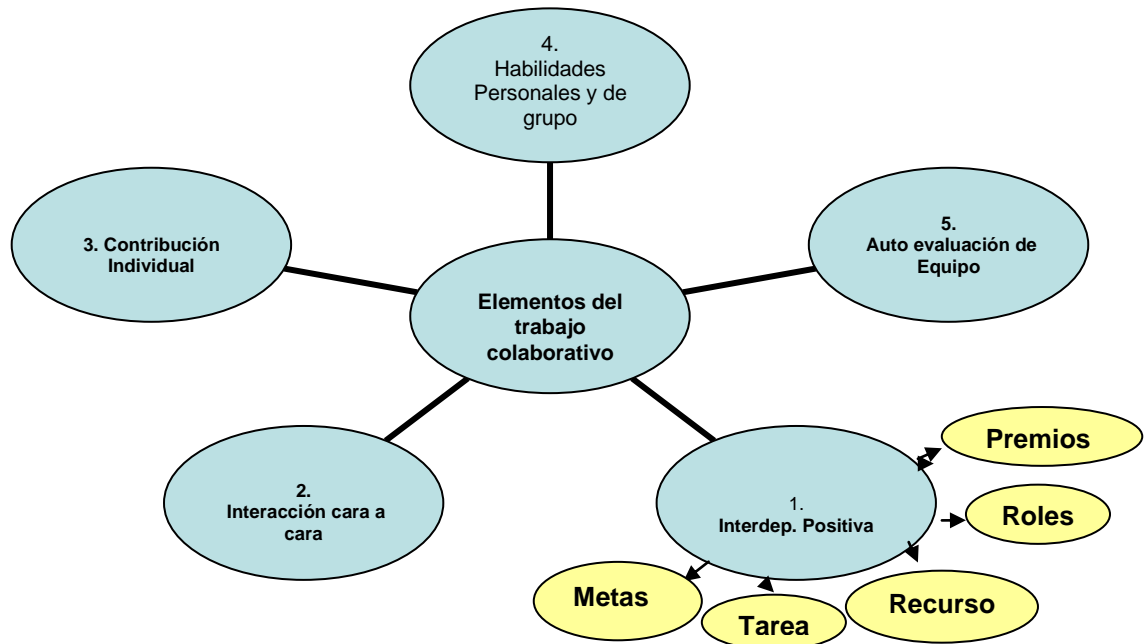
En las definiciones presentadas en el cuadro 1, se aprecia que para que se de el trabajo colaborativo debe existir reciprocidad entre los miembros del grupo.

“...exige a cada uno, hacer sus aportaciones debidamente argumentadas; estas al mismo tiempo deberán ser tratadas en el grupo de forma crítica y constructiva. Como consecuencia, la información debe estar disponible para todos, pues el proceso de lograr consenso no es sólo de acuerdos o desacuerdos, sino también consenso de argumentaciones...Se está realizando trabajo colaborativo, cuando tal producto recoja la negociación y la cohesión alcanzada por el grupo”²⁰.

Ligado al concepto de reciprocidad, se encuentra la responsabilidad grupal en el trabajo colaborativo, la cual se centra en la noción de que ninguno de los miembros, individualmente, podrá alcanzar el éxito si todos los demás no lo alcanzan.

²⁰ Ibíd. Pág. 267.

Figura 2: Elementos fundamentales en el trabajo colaborativo.



En la figura 2, se definen algunos elementos básicos y fundamentales en el trabajo colaborativo²¹ estos se delimitan a continuación:

1. La interdependencia positiva: Es central en el trabajo colaborativo ya que facilita la organización y el funcionamiento del grupo además se considera positiva ya que todos los miembros del grupo trabajan en la consecución de una meta común. En este sentido Rosanna señala que la interdependencia positiva tiene otro tipo de interdependencias a su alrededor, las cuales le dan organización y estructura al trabajo grupal, éstas son:

- **La interdependencia de metas:** Todos los miembros del grupo participan en la definición de metas y objetivos en la tarea o proyecto que los ocupa. De esta manera todas las

²¹ APRENDIZAJE COLABORATIVO/COOPERATIVO, pág. 3. Consultado el 20 de junio del 2009. Disponible en Internet: http://www.colombiaaprende.edu.co/html/mediateca/1607/articles-167925_archivo.pdf.

actividades pedagógicas son significativas para los aprendices, ya que han sido partícipes de las decisiones iniciales y las metas recogen aspectos de su propio interés.

- **La interdependencia de tareas:** Permite la división de las tareas de acuerdo a las fortalezas de cada uno de los miembros, lo cual posibilita al grupo ser más eficiente en el logro de sus metas. Este elemento es relevante en la medida en que cada alumno siente que puede aportar desde el mismo.
- **La interdependencia de recursos:** Se refiere a la responsabilidad de cada uno de los miembros del equipo, frente a la administración y uso adecuado de los recursos requeridos por el grupo en una tarea específica.
- **La interdependencia de roles:** Hace referencia a la asignación de roles y responsabilidades a cada uno de los miembros del equipo. Esta interdependencia de roles permite a cada aprendiz explorar sus habilidades y que el instructor pueda ir conociendo las potencialidades de sus aprendices.
- **La interdependencia de premios:** Son estímulos que se otorgan al equipo una vez logrado los objetivos propuestos.²²

2. Interacción Cara a Cara: Se centra en el contacto cara a cara entre los miembros del grupo, permitiendo de esta forma el desarrollo de habilidades sociales tales como: la escucha, la solidaridad, el respeto por el otro, la democratización de las decisiones.

²²COSTAGUTA Rosanna, "Aprendizaje Colaborativo Soportado por Computadoras, Buenos Aires, Marzo 2009. Pág. 9. Consultado el 20 de junio de 2009. Disponible en Internet: http://www.exa.unicen.edu.ar/catedras/acspc/Material/CSCL_2009.pdf

3. Contribución Individual: Conduce a que el aprendiz asuma un papel participativo en el proceso, a través de actividades que le permitan exponer e intercambiar ideas, aportando opiniones o experiencias, convirtiendo así la tarea del equipo en un foro abierto a la reflexión y al contraste crítico de pareceres y opiniones.

4. Habilidades personales y de grupo: Este potencia el desarrollo de habilidades a nivel personal y grupal en torno a objetivos comunes. A nivel individual se desarrolló la comunicación y la interacción unos con otros, hablar por turnos, la habilidad de saber escuchar de forma activa, aceptar la diversidad, intercambiar y sintetizar ideas, opinar y aceptar a los demás.

5. Auto-evaluación del equipo: Es de vital importancia en el grupo, para que se establezcan mecanismos continuos de reflexión, sobre la efectividad del equipo con relación a las metas propuestas, de tal manera que se asegure la autorregulación y se asuman pautas para futuros trabajos.

Algunas ventajas del trabajo colaborativo

María Margarita Lucero²³ ha definido algunas ventajas que se pueden extraer del trabajo colaborativo con respecto a la ejecución de tareas grupales, éstas son:

- Promueve el logro de objetivos cualitativamente más ricos en contenido, pues reúne propuestas y soluciones de varias personas del grupo.
- Se valora el conocimiento de los demás miembros del grupo.
- Incentiva el desarrollo del pensamiento crítico y la apertura mental.
- Permite conocer diferentes temas y adquirir nueva información.
- Fortalece el sentimiento de solidaridad y respeto mutuo, basado en los resultados del trabajo en grupo.

²³ LUCERO María Margarita, Entre el Trabajo Colaborativo y el Aprendizaje colaborativo. Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653)2007, 5p.

También el trabajo colaborativo aumenta²⁴:

- El aprendizaje de cada uno debido a que se enriquece la experiencia de aprender.
- La motivación por el trabajo individual y grupal.
- El compromiso de cada uno con todos.
- La cercanía y la apertura.
- Las relaciones interpersonales.
- La satisfacción por el propio trabajo.
- Las habilidades sociales, interacción y comunicación efectivas.
- La seguridad en sí mismo.
- La autoestima y la integración grupal.

Así mismo disminuye:

- Los sentimientos de aislamiento.
- El temor a la crítica y a la retroalimentación.

Los aprendices, miembros del grupo, necesitan asumir conscientemente, que no será posible la eficacia grupal, sino se procuran unas relaciones afectivas positivas dentro del grupo. En suma, el trabajo en grupos colaborativos debe ser asumido por sus miembros, como grupos de encuentros, pues como lo muestran Pérez y Maldonado²⁵:

...la actividad colaborativa produce resultados de alta calidad, cuando los participantes comprenden que de la forma de tratar y examinar esa actividad, surge de la interrelación, y que por lo tanto, es un proceso conversacional centrado fundamentalmente en el diálogo, la negociación y en la calidez de la palabra.

²⁴ Ibíd. 6p.

²⁵ MALDONADO Isabel y compiladores, Aprendizaje en Equipo y entrenamiento en educación. I Congreso Internacional de Calidad e Innovación en educación superior. Universidad Simón Bolívar, 2007.

Fotografía 2. Desarrollo del taller “Todos somos equipo” con los aprendices de la especialidad de Análisis y Desarrollo de Información (824) del Centro de Atención al Sector Agropecuario de Piedecuesta. Junio de 2009.



En el cuadro 2 se describen algunas características del Trabajo Colaborativo para mayor comprensión:

Cuadro 2: Características del Trabajo colaborativo.²⁶

CARACTERÍSTICAS	DESCRIPCIÓN
EL INSTRUCTOR O FACILITADOR	Es un mediador.
TAREA	Definida por los miembros del grupo.
RESPONSABILIDAD POR LA TAREA	Individual y grupal.
SUBTAREAS	Entrelazadas. Requiere trabajo en conjunto
PROCESO DE CONSTRUIR EL RESULTADO FINAL	En conjunto. En ningún caso corresponderá a suma de esfuerzos.
RESPONSABILIDAD POR EL APRENDIZAJE	Miembros del grupo con el acompañamiento del instructor.
TIPO DE CONOCIMIENTO	No fundamental, se requiere razonamiento y discusión.

²⁶ Ibíd. 6p.

Algunas desventajas del trabajo colaborativo²⁷

- Que impere el dominio de pocas personas, en particular el líder.
- Consumir mucho tiempo, en reuniones, discusiones y acciones, retrasando su puesta en marcha.
- Que existan presiones sobre miembros del equipo para aceptar soluciones.
- Responsabilidad ambigua porque queda diluida en el grupo.

Diversidad y trabajo colaborativo

La diversidad de culturas y de personalidad en el trabajo colaborativo no solo puede mejorar la creatividad y la innovación, sino también expandir y desarrollar la reserva de habilidades, talentos, ideas, estilos de trabajo con las cuales interactúan los aprendices. El trabajo colaborativo²⁸ que agrupe diversos elementos de educación/capacitación, disciplina, cultura, raza, género y clase, personifican tanto el potencial como los desafíos de la diversidad. Cuando resultan efectivas, las buenas prácticas con la diversidad pueden mejorar los resultados de la colaboración.

El Programa de Género y Diversidad, define tres modos de visualizar la diversidad²⁹, y examina cómo las diferencias de afiliación grupal afectan la cultura, los sistemas y las prácticas de trabajo de una institución, sus relaciones sociales y los comportamientos, trabajos y resultados de sus miembros. Estos difieren básicamente en el tipo de diferencias de grupo que tratan, destacando cada uno aspectos específicos de la diversidad.

²⁷ LUCERO María Margarita, Entre el Trabajo Colaborativo y el Aprendizaje colaborativo. Revista Iberoamericana de Educación, 2007, 6-7p. consultado en julio de 2009.

²⁸ GORMLEY Wilma y SPINK Linda. Trabajar con la diversidad en esfuerzos colaborativos. Pautas y herramientas, 2003, Pág. 7.

²⁹ *Ibíd.* Pág. 8.

- 1. Las Diferencias Sociales:** Se concentra en las diferencias determinadas por la pertenencia a categorías sociales visibles tales como raza, género, clase, edad u orientación sexual. La identificación con estas categorías sociales se deriva de nuestro propio conocimiento de lo que significa formar parte de un grupo específico (como el de las mujeres) y de la manera cómo otros valoran a los miembros de ese grupo. Las sociedades y las organizaciones muchas veces distribuyen el poder, las oportunidades y los recursos con base en estas categorías. Como consecuencia de lo anterior, en la mayoría de las sociedades existe una legislación para evitar la discriminación basada en estas clasificaciones sociales y para promover la igualdad de oportunidades.

- 2. Las Diferencias Culturales:** Se centran en cómo la cultura en que las personas se han criado o en la que viven o trabajan, influyen en sus percepciones, valores, creencias, normas, estilos de comunicación, relaciones sociales, comportamientos de trabajo y maneras de organizarse y de administrar. Las diferencias culturales ayudan a entender cómo las personas expatriadas por períodos largos o cortos pueden mejorar su adaptación a nuevos entornos. Sacar a la luz y trabajar las diferencias culturales relevantes y preconcepciones constituye un paso crucial en la creación de equipos de trabajo efectivos.

- 3. Cognoscitivo-funcional:** Se centra en la diversidad de conocimientos, aptitudes, habilidades y experiencia relacionados con las tareas, incluyendo las maneras cómo los individuos acceden y utilicen la información y los conocimientos. Los antecedentes educativos y el desempeño de la función, en cada nivel de especialización, dan forma al conocimiento y a las habilidades relacionadas con las tareas. Este enfoque³⁰ también destaca el hecho de que las áreas funcionales de la institución tienden a desarrollar sus propias culturas y su propia jerga (los términos “galletas,” “bichos,” y “ratón” significan cosas

³⁰ *Ibíd.* Pág. 9.

diferentes para la especialidad de Tecnología en Análisis y desarrollo de Información que para el de Control de Calidad de Alimentación). Estos factores determinan cómo los aprendices identifican, abordan y resuelven los problemas.

Resulta muy útil tomar los tres modos de visualizar la diversidad de manera holística, comprendiendo que se superponen y complementan de diferentes maneras y donde pueden surgir ventajas y desventajas. Raras veces se encuentra un “campo de juego nivelado” para todos los miembros de los diferentes grupos. Por tal razón, la diversidad muchas veces se traduce en diferentes tratamientos y oportunidades que conlleva tanto a éxitos como a fracasos dentro del trabajo colaborativo dependiendo la forma como cada uno de los integrantes se puedan entender y aceptar mutuamente.

1.2 ROL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN LA EDUCACIÓN

El Trabajador Social en el área educativa debe enfocarse, principalmente hacia la consecución de las condiciones necesarias para que el derecho a la educación se desarrolle de manera óptima, asegurando el respeto y la defensa de los derechos de los niños/as y adolescentes, para que éstos, los niños, niñas y adolescentes, logren un desarrollo humano y formación integral, dentro de un ambiente que promueva el mismo, como eje principal de las políticas institucionales de los entes educativos.

De igual forma, Trabajo Social en el área de educación debe intervenir modificando factores o influencias que se asumen como negativas en la comunidad estudiantil (directivos, instructores, personal administrativo y aprendices), lo cual significa no solo conocer la realidad educativa general, a través de la investigación permanente, sino intervenir en la planeación, ejecución y

evaluación de actividades proyectos y programas en favor de la población allí presente. De esta manera la labor del Trabajador (a) Social permite la integración de objetivos, funciones, servicios educativos y organización de los mismos, de acuerdo con las necesidades reales de las personas, el grupo y la comunidad educativa en particular.

Es por lo anterior que, Trabajo Social en el Centro de Atención al Sector Agropecuario, dentro del área de bienestar al aprendiz, debe ser un dinamizador de la Comunidad Educativa. En ese sentido activará los mecanismos para lograr que los distintos actores comprendan su rol y decidan actuar en armonía para que la institución logre sus objetivos de formar hombres y mujeres que posean un desarrollo humano e integral, con los saberes y conocimientos necesarios para definir su proyecto de vida y así convertirse en elementos generadores del progreso social. De igual forma, el trabajador social, puede hacer su aporte intelectual, humano y profesional para ofrecer posibles soluciones o ayudar a buscarlas en las diferentes problemáticas que se puedan presentar en el interior de la institución, ya sea con los aprendices, o con los instructores vinculados al Centro.

También es un mediador. Cuando el conflicto se presente o, aún mejor, antes de que ocurra, el trabajador social se convertirá en alguien que tienda puentes para acercar a las partes, es decir, un conciliador de aquellas situaciones que por algún motivo, se encuentran en posiciones opuestas o enfrentadas.

Además es un integrador de los diferentes actores e instancias de la comunidad educativa. En el C.A.S.A cada quien se mueve de acuerdo con unos intereses particulares. El aprendiz desea instruirse y concluir exitosamente sus estudios tanto en la etapa electiva como en la etapa productiva. El padre de familia aspira con justicia a que se le brinde la mejor educación a su hijo y se le trate con aprecio durante el tiempo que permanece en la institución. Los instructores desean cumplir

sus compromisos académicos y los directivos y personal administrativo están preocupados por cumplir las metas a su cargo y entregar los informes correspondientes. Cada uno tiene una agenda que cumplir pero a pocos les preocupa la agenda colectiva (trabajo colaborativo). Es en ese momento cuando se necesita un elemento integrador y ese es el trabajador social.

La labor del trabajador social en los grupos de trabajo colaborativo que se conforman en el Sena, no obedece a unas pautas fijas, sino que supone un esfuerzo permanente de creatividad para adaptarse a los diversos ámbitos y situaciones en que operan los grupos colaborativos, a sus finalidades específicas, a su propia historia evolutiva, su conformación y los múltiples factores que condicionan las relaciones internas de sus miembros y sus modos de actuación.

2. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA EN EDUCACIÓN

2.1 CONTEXTO HISTÓRICO DE LA EDUCACIÓN EN COLOMBIA.

Comprender la situación educativa del país, desde una mirada histórica, es un hecho que se viene reiterando desde los años cincuenta³¹. Los primeros trabajos, de corte tradicional, hacen un acercamiento a la historia de la educación, entendida como evolución sucesiva de diferentes etapas o períodos. La configuración del campo se inicia con una mirada al pasado como una forma de comprender el presente de la educación, cuyo interés y valor resulta de su empeño por periodizar, recoger datos dispersos en crónicas, artículos y ensayos.

Es así como Bohórquez³², en su libro *La Evolución Educativa en Colombia*, señala que la educación en sus inicios fue impartida por la familia y la iglesia. Posteriormente, en el tiempo de La Corona, la educación es impartida con lazos muy ligados al ente religioso en “iglesias y conventos”. Todos no podían ingresar a las academias ya que la tendencia era subvalorar aquellas culturas aborígenes y el proletariado, es decir, poblaciones subordinadas ya que no contaban con los recursos necesarios para costear los gastos de la educación. Se instaura la educación como un espacio primordial para impartir valores, la religión, el español y técnicas manuales.

³¹CASTRO V. Jorge Orlando. *Historia de la educación y la pedagogía. Una mirada a la configuración de un campo del saber*. Sociedad Colombiana de Pedagogía. Pág. 6. Consultado el 30 de Junio de 2009. Disponible en Internet: <http://portales.puj.edu.co/didactica/PDF/HistoriadelaEducacionJorgeOrlandoCastro.pdf>

³²BOHORQUEZ CASALLAS, Luis Antonio. *La Evolución Educativa en Colombia*. Bogotá: Cultural Colombiana. 1956, pág. 7. Consultado el 30 de Junio de 2009. Disponible en internet: [http:// www.pedagogia.edu.co/](http://www.pedagogia.edu.co/)

Cuando el Estado forma parte de la Educación, y se involucra en el interior de sus procesos, es donde ésta empieza a abrir paso como un elemento de mayor importancia para la población. También, con la influencia de la iglesia sobre la educación, la discriminación no solo era de clases sino de sexo; ya que durante muchos años las mujeres no tuvieron derecho a la educación como lo poseían los hombres. Durante el gobierno del General Santander, se crean las escuelas en todas las villas y ciudades con rentas propias, dando lugar al nacimiento de la educación privada. Pero fue hasta 1844 cuando se da apertura a los primeros colegios privados y se reforma el sistema educativo. En la Carta Magna de 1886 se declara la educación pública como gratuita y se divide la educación en niveles: Primaria, Secundaria y Profesional.³³

Para el siglo XX el Estado se desprende de la iglesia en el aspecto educativo, con el fin de eliminar las discriminaciones por ingreso y la unificación de la educación por sexos. De igual manera se le dio más importancia a la educación secundaria ya que permitió que los individuos se vincularan a la vida social y laboral. La década de los ochenta³⁴, fue un periodo de transformaciones en cuanto a la educación: su concepto, su función y el papel de los actores sociales, como lo son: el Estado, la familia y la misma sociedad. Así mismo, la Carta Magna de 1991 y la Ley General de Educación, buscan que la educación se dirija en torno a los ideales de formación del pueblo.

La Nueva Constitución de 1991 da un nuevo impulso al proceso de descentralización de la administración pública y consagra a la educación como un derecho de la persona y un servicio público con función social. Por mandato constitucional, la educación es obligatoria entre los 5 y los 15 años de edad, debe

³³ INFORME DE LA ORGANIZACIÓN DE ESTADOS IBEROAMERICANOS. Evolución Histórica del Sistema Educativo. 1993. Consultado el 30 de Junio de 2009. Disponible: <http://www.oei.es/quipu/colombia/index.html>. Pág. 2

³⁴ *Ibíd.* Pág. 4.

comprender por lo menos un año de preescolar y nueve de educación básica y es responsabilidad del Estado, la sociedad y la familia.³⁵

Durante este período se realizaron esfuerzos innovadores para el aumento de la cobertura y el mejoramiento de la calidad tanto nacionalmente como con el apoyo de organismos multilaterales. En 1987 se inicia el Plan para la Universalización de la Educación Básica Primaria y en 1992 el Programa de Ampliación de la Cobertura y Mejoramiento de la Calidad de la Educación Secundaria, ambos con cofinanciación del Banco Mundial. Este último programa, entrega financiación a la demanda de educación bajo condiciones de rendimiento académico y necesidades financieras, de tal forma que los estudiantes pobres puedan realizar sus estudios secundarios.³⁶

De esta forma a finales de siglo la preocupación seguía siendo la de crear las condiciones para el cumplimiento del derecho constitucional a la educación y mejorar la calidad de la misma.

Con lo anterior, se puede observar que la historia de la educación en Colombia ha sufrido muchas transformaciones, sin embargo, hoy el objetivo primordial de la educación es formar hombres y mujeres con capacidad de relacionarse con otros, de actuar en sociedad no de forma individual sino de forma colectiva, reconociendo así su naturaleza como ser social que necesita de los otros para conseguir sus metas y logros propuestos no solo a nivel social sino también laboral.

³⁵ CONSTITUCIÓN POLITICA DE COLOMBIA, Art 67, 1991.

³⁶ RAMÍREZ María Teresa y TÉLLEZ Juana Patricia, La educación primaria y secundaria en Colombia en el siglo XX, 2006, pág 65.

2.2 MARCO LEGAL SECTOR EDUCATIVO

La educación es un elemento constitutivo del bienestar para responder a las necesidades de los individuos, de los grupos sociales, de las comunidades locales y de la sociedad en general, es decir, la educación se encuentra frente al reto de la distribución equitativa de las oportunidades, para hacer que los servicios educativos sean más populares y menos elitistas. Por tal razón se hace imprescindible señalar el marco normativo que retoma la educación como un elemento necesario y por ende un derecho fundamental para todos.

2.2.1 Declaración universal de los derechos humanos La Asamblea General proclama la presente Declaración Universal de Derechos Humanos³⁷ como ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, con el fin de que tanto los individuos como las instituciones, inspirándose constantemente en ella, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren, por medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos, tanto entre los pueblos de los Estados Miembros como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción.

Según el artículo 26:

1. Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos.

³⁷Declaración Universal de los Derechos Humanos. Adoptada y proclamada por la Resolución de la Asamblea General 217 del 10 de diciembre de 1948. Artículo 26. Pág. 7,8.

2. La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos, y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz.

3. Los padres tendrán derecho preferente a escoger el tipo de educación que habrá de darse a sus hijos.

2.2.2 Constitución Política de Colombia³⁸ En lo referido a la normatividad educativa, la carta constitucional ha originado distintos debates que señalan, por el mismo hecho de suscitarse, la entrada en forma masiva del tema del derecho a la educación en el país.

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

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

El Estado, la sociedad y la familia son responsables de la educación, que será obligatoria entre los cinco y los quince años de edad y que comprenderá como mínimo, un año de preescolar y nueve de educación básica.

“La educación será gratuita en las instituciones del Estado, sin perjuicio del cobro de derechos académicos a quienes puedan

³⁸REPÚBLICA DE COLOMBIA. Constitución Política de la República de Colombia. Bogotá D.F. 1991.

sufragarlos. Corresponde al Estado regular y ejercer la suprema inspección y vigilancia de la educación con el fin de velar por su calidad, por el cumplimiento de sus fines y por la mejor formación moral, intelectual y física de los educandos; garantizar el adecuado cubrimiento del servicio y asegurar a los menores las condiciones necesarias para su acceso y permanencia en el sistema educativo...”³⁹

Además, el artículo 70 de la Carta Magna señala que el Estado tiene el deber de promover y fomentar el acceso a la cultura de todos los colombianos en igualdad de oportunidades, por medio de la educación permanente y la enseñanza científica, técnica, artística y profesional en todas las etapas del proceso de creación de la identidad nacional.

2.2.3 Ley general de educación -Ley 115 de Febrero 8 de 1994⁴⁰ La Ley señala las normas generales para regular el Servicio Público de la educación que cumple una función social.

Según el Artículo 1 de la presente Ley, la educación es un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes.

La Ley señala además las normas generales para regular el Servicio Público de la Educación que cumple una función social acorde con las necesidades e intereses de las personas, de la familia y de la sociedad. Se fundamenta en los principios de la Constitución Política sobre el derecho a la educación que tiene toda persona, en las libertades enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra y en su carácter de servicio público.

³⁹ Ibíd. Art 67.

⁴⁰ REPUBLICA DE COLOMBIA. Ley General de Educación. (ley 115 del 8 de febrero 1994). Bogotá.

De acuerdo con el artículo 67 de la Constitución Política, define y desarrolla la organización y la prestación de la educación formal en sus niveles de preescolar, básica (primaria y secundaria) y media, no formal e informal, dirigida a niños y jóvenes en edad escolar, a adultos, a campesinos, a grupos étnicos, a personas con limitaciones físicas, sensoriales y psíquicas, con capacidades excepcionales, y a personas que requieran rehabilitación social.

Artículo 2: El servicio educativo comprende el conjunto de normas jurídicas, los programas curriculares, la educación por niveles y grados, la educación no formal, la educación informal, los establecimientos educativos, las instituciones sociales (estatales o privadas) con funciones educativas, culturales y recreativas, los recursos humanos, tecnológicos, metodológicos, materiales, administrativos y financieros, articulados en procesos y estructuras para alcanzar los objetivos de la educación.

Artículo 3: El servicio educativo será prestado en las instituciones educativas del Estado. Igualmente, los particulares podrán fundar establecimientos educativos en las condiciones que para su creación y gestión establezcan las normas pertinentes y la reglamentación del Gobierno Nacional.

Artículo 4: Corresponde al Estado, a la Sociedad y a la Familia velar por la calidad de la educación y promover el acceso al servicio público educativo, y es responsabilidad de la Nación y de las entidades territoriales, garantizar su cubrimiento.

El Estado deberá atender en forma permanente los factores que favorecen la calidad y el mejoramiento de la educación; especialmente velará por la cualificación y formación de los educadores, la promoción docente, los recursos y métodos educativos, la innovación e investigación educativa, la orientación educativa y profesional, la inspección y evaluación del proceso educativo.

Artículo 5: De conformidad con el artículo 67 de la Constitución Política, la educación se desarrollará atendiendo a los siguientes fines:

1. El pleno desarrollo de la personalidad sin más limitaciones que las que le imponen los derechos de los demás y el orden jurídico, dentro de un proceso de formación integral, física, psíquica, intelectual, moral, espiritual, social, afectiva, ética, cívica y demás valores humanos;

2. La formación en el respeto a la vida y a los demás derechos humanos, a la paz, a los principios democráticos, de convivencia, pluralismo, justicia, solidaridad y equidad, así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad;

3. La formación para facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación;

4. El acceso al conocimiento, la ciencia, la técnica y demás bienes y valores de la cultura, el fomento de la investigación y el estímulo a la creación artística en sus diferentes manifestaciones;

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

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

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

Artículo 6: De acuerdo con el artículo 68 de la Constitución Política, la comunidad educativa participará en la dirección de los establecimientos educativos, en los términos de la presente ley. La comunidad educativa está formada por estudiantes o educandos, educadores, padres de familia o acudientes de los educandos, egresados, directivos docentes y administradores escolares. Todos ellos, según su competencia, participarán en el diseño, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional y en la buena marcha del respectivo establecimiento educativo.

Artículo 7: A la familia como núcleo fundamental de la sociedad y primer responsable de la educación de los hijos, hasta la mayoría de edad o hasta cuando ocurra cualquier otra clase o forma de emancipación, le corresponde:

- a. Matricular a sus hijos en instituciones educativas que respondan a sus expectativas, para que reciban una educación conforme a los fines y objetivos establecidos en la Constitución, la ley y el proyecto educativo institucional;
- b. Participar en las asociaciones de padres de familia;
- c. Informarse sobre el rendimiento académico y el comportamiento de sus hijos, y sobre la marcha de la institución educativa, y en ambos casos, participar en las acciones de mejoramiento;
- d. Buscar y recibir orientación sobre la educación de sus hijos;
- e. Participar en el Consejo Directivo, asociaciones o comités, para velar por la adecuada prestación del servicio educativo;
- f. Contribuir solidariamente con la institución educativa para la formación de sus hijos,
- g. Educar a sus hijos y proporcionarles en el hogar el ambiente adecuado para su desarrollo integral.

Artículo 8: La sociedad es responsable de la educación con la familia y el Estado. Colaborará con éste en la vigilancia de la prestación del servicio educativo y en el cumplimiento de su función social.

La sociedad participará con el fin de:

- a. Fomentar, proteger y defender la educación como patrimonio social y cultural de toda la Nación;
- b. Exigir a las autoridades el cumplimiento de sus responsabilidades con la educación;
- c. Verificar la buena marcha de la educación, especialmente con las autoridades e instituciones responsables de su prestación;
- d. Apoyar y contribuir al fortalecimiento de las instituciones educativas;
- e. Fomentar instituciones de apoyo a la educación, y
- f. Hacer efectivo el principio constitucional según el cual los derechos de los niños prevalecen sobre los derechos de los demás.

Artículo 73: Se define qué es el Proyecto Educativo Institucional, el cual deberá tener como fin lograr la formación integral del educando; cada establecimiento educativo deberá elaborar y poner en práctica un Proyecto Educativo Institucional en el que se especifiquen entre otros aspectos, los principios y fines del establecimiento, los recursos docentes y didácticos disponibles y necesarios, la estrategia pedagógica, el reglamento para docentes y estudiantes y el sistema de gestión, todo ello encaminado a cumplir con las disposiciones de la presente ley y sus reglamentos.

El Proyecto Educativo Institucional debe responder a situaciones y necesidades de los educandos, de la comunidad local, de la región y del país, ser concreto, factible y evaluable.

En artículo 91 se define al estudiante o educando, como el centro del proceso educativo y debe participar activamente en su propia formación integral. El Proyecto Educativo Institucional reconocerá este carácter; y el artículo N°104 hace referencia al educador, el cual se describe como el orientador en los establecimientos educativos, de un proceso de formación, enseñanza y

aprendizaje de los educandos, acorde con las expectativas sociales, culturales, éticas y morales de la familia y la sociedad.

Como factor fundamental del proceso educativo:

- a) Recibirá una capacitación y actualización profesional;
- b) No será discriminado por razón de sus creencias filosóficas, políticas o religiosas;
- c) Llevará a la práctica el Proyecto Educativo Institucional, y
- d) Mejorará permanentemente el proceso educativo mediante el aporte de ideas y sugerencias a través del Consejo Directivo, el Consejo Académico y las Juntas Educativas.

2.2.4 Ley No. 375 1997 Ley de la Juventud La Ley de la Juventud⁴¹ tiene por objeto reconocer a los hombres y mujeres como sujetos de deberes y derechos, garantizar el ejercicio pleno de sus derechos y promover el cumplimiento de los deberes de la juventud consagrados en la Constitución. Así mismo, establecer el marco institucional y orientar políticas, planes y programas, por parte del Estado y la sociedad civil para la juventud. El fin de esta ley es promover la formación integral de la juventud, su vinculación y participación activa en la vida económica, política y social, y el ejercicio pleno y solidario de la ciudadanía. Para los fines de participación y derechos sociales de los que trata la presente Ley, se entiende por joven a la persona mayor de 14 y menor de 26. Esta definición no sustituye los límites de edad establecidos en otras leyes para adolescentes y jóvenes en las que se establecen garantías penales, sistemas de protección, responsabilidades civiles y derechos ciudadanos.

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

- a. Juventud: Entiéndase por juventud el cuerpo social dotado de una considerable

⁴¹ REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley de la Juventud. Ley No. 375 DEL 4 DE JULIO DE 1997. Disponible en: www.mineducacion.gov.co. Fecha de consulta: 28 de mayo 2009.

influencia en el presente y en el futuro de la sociedad, que pueda asumir responsabilidades y funciones en el progreso de la comunidad colombiana.

b. Mundo Juvenil: Entiéndase por mundo juvenil los modos de sentir, pensar y actuar de la juventud, que se expresa por medio de ideas, valores, actitudes y de su propio dinamismo interno.

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

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

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

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

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

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

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

La Ley de la Juventud, establece las políticas que deben orientar la formación integral del joven en todas sus dimensiones. Se considera el marco normativo para la definición del Plan Nacional Integral de Bienestar de los Alumnos en el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. La ley de la Juventud debe promover la formación integral del joven que contribuya a su desarrollo físico, psicológico, social, y espiritual. A su vinculación y participación activa en la vida nacional, en lo social, lo económico y lo político como joven y ciudadano. El Estado debe garantizar el respeto y promoción de los derechos propios de los jóvenes que le permitan participar plenamente en el progreso de la Nación.

3. CARACTERIZACIÓN DEL CENTRO DE ATENCIÓN AL SECTOR AGROPECUARIO “CASA” DE PIEDECUESTA

En octubre de 1.995 se creó el Centro Agroindustrial Guatiguará en Piedecuesta, mediante el convenio administrativo de cooperación entre la Gobernación de Santander y el Servicio Nacional de Aprendizaje “SENA”. Este Sector Agropecuario fue creado para atender la demanda de los habitantes de las zonas rurales, quienes requerían capacitación. El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), inicia el desarrollo e implementación de acciones de formación dirigidas a empresas industriales y a los habitantes de las zonas rurales del departamento santandereano, fortaleciendo no solo el conocimiento empírico de su pobladores, sino las técnicas de explotación adecuada del ambiente⁴², generando mayor productividad y un mejoramiento en la calidad de vida de todas las personas de la región.

El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) del Sector Agropecuario, es una institución educativa de carácter mixto, (oficial) que presta Servicios de Formación Técnica y Tecnológica dirigida a población con el grado once aprobado, ubicados en dos jornadas mañana y tarde. Además brinda Formación Complementaria en las especialidades, de Panadería, Pastelería, Cárnicos, lácteos y elaboración de conservas a Jóvenes Rurales que se encuentran entre los 16 años hasta los 30 años de edad, población vulnerable (población en situación de desplazamiento) y población en general. De igual manera el Centro de Atención al Sector Agropecuario CASA-Piedecuesta lleva a cabo procesos de Competencias Laborales con el fin de certificar a empleados de empresas conocidas.

⁴² Manual Sena, Bogotá DC, Editorial Editores, 1990 Pág. 45

El Centro de Atención al Sector Agropecuario CASA, es uno de los ocho centros que conforman el SENA Regional Santander, la Subdirección de Centro se encuentra a cargo del Ingeniero de Sistemas Leonardo Hernández Silva desde el 3 de abril de 2006, cuenta con dos sedes: la principal ubicada en el Kilómetro 2 vía Palogordo del sector Guatiguará, municipio de Piedecuesta y la Sede Aguas Calientes municipio El Playón donde funciona un internado con capacidad para 120 aprendices; el CASA atiende a los municipios, veredas y corregimientos pertenecientes a la Provincia de Soto Norte del departamento de Santander, tales como: Vetas, Zapatota, Betulia, Los Santos, Charta, Matanza, Santa Bárbara, Tona, El Playón, Piedecuesta, California, El Carmen de Chucurí, San Vicente de Chucurí, Girón, Bucaramanga, Floridablanca, Rionegro, Cepitá, Lebrija y Suratá.

3.1 HISTORIA DEL CENTRO DE ATENCIÓN AL SECTOR AGROPECUARIO

El Sector Agropecuario nació para atender la demanda de los habitantes de las zonas rurales, quienes requerían capacitación. El SENA extendió su presencia fuera de la ciudad e inició esta actividad en el año 1968 con la Dirección Regional del Dr. Jaime Torres Franco, Dirección del Centro Comercial con el Dr. Alfonso Doria Escudero y con 6 instructores quienes en forma parcial atendieron el sector.

A mediados de 1970 se creó el Programa de Promoción Profesional Popular Rural y Urbano (P.P.P.R. y P.P.P.U) con veinte instructores cada uno. Para el sector rural se atendieron las acciones de formación en Agricultura, Ganadería, Especies Menores, Lanas y Tejidos. Posteriormente en 1975 con el Programa DRI, el Sector Agropecuario llegó a ser atendido por cincuenta funcionarios de planta para la operación y promoción de sus acciones de formación en todo el Departamento de Santander.

El SENA conformó el Centro de Atención Integral al Sector Agropecuario (C.A.I.S.A.) y en el año de 1983 se inició con el Centro Agropecuario Aguas Calientes (C.A.A.C.) ubicado en El Playón, predios cedidos por la Secretaría de Agricultura. En octubre de 1.995 se creó el Centro Agroindustrial Guatiguará en Piedecuesta, mediante el convenio administrativo de cooperación entre la Gobernación de Santander y el Servicio Nacional de Aprendizaje “SENA”.

El Sector Agropecuario fue atendido desde el Centro Agropecuario Aguas Calientes hasta 1996, y en su reestructuración se creó el hoy Centro de Atención al Sector Agropecuario (C.A.S.A.), atendiendo en la Sede Aguas Calientes, con Unidades de Producción, las acciones de formación y respondiendo a la demanda de las zonas rurales; extendió sus instalaciones con la Sede Guatiguará dentro de predios de la Secretaría de Agricultura, los cuales fueron entregados por la Gobernación bajo la figura de comodato.

3.2 MISIÓN INSTITUCIONAL⁴³

El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, está encargado de cumplir la función que corresponde al Estado en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando la Formación Profesional, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país.

3.3 VISIÓN INSTITUCIONAL

El SENA será una organización de conocimiento para todos los colombianos, innovando permanentemente en sus estrategias y metodologías de aprendizaje,

⁴³ [http:// www.sena.edu.co/](http://www.sena.edu.co/)

en total acuerdo con las tendencias y cambios tecnológicos y las necesidades del sector empresarial y de los trabajadores, impactando positivamente la productividad, la competitividad, la equidad y el desarrollo del país.

3.4 RECURSOS INSTITUCIONALES⁴⁴

Recursos Físicos

El Centro de Atención al Sector Agropecuario ubicado en la Vereda Guatiguará en el municipio de Piedecuesta, Departamento de Santander cuenta con una planta física dotada de oficinas, 13 ambientes de formación, escritorios, impresoras, teléfonos y computadores que se hallan en excelente estado, los cuales están distribuidos por cubículos.

Recursos Pedagógicos

El Centro cuenta con biblioteca física y virtual, gran cantidad de textos de diferentes áreas; se cuenta con gran número de computadores portátiles, los cuales tienen instalada una plataforma (SENA), en la cual los estudiantes resuelven talleres y evaluaciones virtualmente y sus instructores les asignan la calificación correspondiente, televisor y DVD en cada aula, planta de sonido, todos los materiales para cada laboratorio, elementos de recreación y deportes y adicionalmente guitarras.

Recursos Humanos

La comunidad educativa del Centro de Atención al Sector Agropecuario está conformada por personal administrativo, instructores, aprendices y personal de

⁴⁴Base de datos del Centro de Atención al Sector Agropecuario SENA 2009.

servicios generales; igualmente, gracias al convenio con la Universidad Industrial de Santander, el Centro cuenta con una estudiante de Trabajo Social en práctica, quienes representan la institución y son los encargados de trabajar conjuntamente para mantener el buen nombre del Centro ante el municipio y el departamento.

3.5 GOBIERNO EDUCATIVO

- Consejo Directivo: Organización académica y administrativa del Centro.
- Consejo Académico: Organización Pedagógica.
- Comité de Evaluación: Conducto regular.
- Representante de los estudiantes: Debe ser un estudiante que lleve más de tres (3) meses de formación en el Centro, quien es elegido por voto popular y tiene la función de llevar la vocería de sus compañeros ante los directivos, con el fin de hacer cumplir sus deberes y derechos, consagrados en la Constitución Política, la Ley General de Educación, el decreto 1860 y el Pacto de Convivencia.

3.6 FUENTES DE CONOCIMIENTO IMPLEMENTADAS POR EL SENA⁴⁵

Las siguientes fuentes de conocimiento institucionales son las que actualmente están vigentes en el Centro de Atención al Sector Agropecuario de Piedecuesta:

Las TIC (TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN): Es la primera fuente de conocimiento utilizada para mejorar el método de aprendizaje, en el cual el estudiante junto con su computadora, se vuelve un centro de información inagotable con esto la tecnología y la educación serán una sola, para

⁴⁵<http://www.sena.edu.co> 2009.

lograr esto se han creado varios convenios importantes, los más importantes con Microsoft y Telefónica.

Con las TIC se busca desarrollar una cultura tecnológica la cual no solamente se aplique a los estudiantes que estudian alguna rama relacionada con los sistemas, sino que cualquier aprendiz, sin importar su carrera al terminar, haya aprendido cómo crear documentos de Office, enviarlos, manejar el Internet, realizar trabajos o búsquedas, crear blogs y spaces(espacios de información), enterarse de las noticias a nivel mundial, multimedia, diversión, entre otros conocimientos relacionados con los sistemas, los cuales además de servir como método de aprendizaje servirán para procesos de comunicación con los demás aprendices, sobre temas de interés general o para intercambiar conocimientos sobre su área de estudio, también podrán simular escenario y un punto muy importante: adaptarse a cualquier cambio en las TIC.

EL ENTORNO: Es la segunda fuente de conocimiento, en donde el aprendiz se apropia del conocimiento a través de lo que el medio le ofrece. De ahí la importancia de que el aprendiz interactúe con todo y cada una de las cosas que el medio le ofrece, para que a partir de lo que percibe, tome herramientas que le permitan desarrollarse de manera libre y creativa.

TRABAJO COLABORATIVO: Es la tercera fuente de conocimiento, donde el aprendiz mediante el trabajo en equipo se desarrolla de manera grupal y aprende a interactuar con otros adquiriendo así desarrollo intelectual.

INSTRUCTORES: Es la cuarta fuente de conocimiento, donde el tutor ofrece orientación y asesoría sobre las otras fuentes de conocimiento y resuelve inquietudes y dudas de los aprendices.

3.7 PROGRAMAS INSTITUCIONALES:

Los siguientes programas institucionales son los que actualmente están vigentes en el Centro de Atención al Sector Agropecuario de Piedecuesta:

3.7.1 Formación en gestión empresarial programas especiales Busca que las personas conocedoras de una actividad económica que tienen ideas productivas y el interés de crear una empresa, reciban capacitación y asesoría para poner en marcha un proyecto empresarial.

3.7.2 Programas en centros de formación profesional y de desarrollo tecnológico Ofrecer servicios tecnológicos que permitan a las organizaciones: Ser más productivas, solucionar problemas y mejorar sus procesos industriales, elevar la calidad de sus productos para ser competitivos en los mercados globalizados, mejorar los procesos formativos (alumnos, trabajadores, empresas) en la asimilación de nuevos conocimientos y transferencia de tecnología.

3.7.3 Programas para empleadores formación continua Es la modalidad de formación orientada a atender las necesidades específicas de capacitación y actualización del talento humano vinculado a las empresas, para contribuir a elevar la productividad y competitividad de las organizaciones, mejorar su capacidad para enfrentar los constantes cambios tecnológicos, y participar en los mercados internacionales.

3.7.4 Apoyo financiero programa fondo emprender⁴⁶ Este fondo adscrito al Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, creado por el Gobierno Nacional para financiar proyectos empresariales provenientes de aprendices, practicantes universitarios (que se encuentren en último año de carrera profesional) o profesionales que no superen un año de haber recibido su primer título

⁴⁶www.fondoemprender.com

profesional, busca apoyar proyectos productivos que integren los conocimientos adquiridos por los emprendedores en sus procesos de formación con el desarrollo de nuevas empresas. El Fondo facilita el acceso al capital al poner a disposición de los beneficiarios los recursos necesarios para iniciar nuevas unidades productivas.

3.8 BIENESTAR AL APRENDIZ SENA⁴⁷

Es el conjunto de condiciones y posibilidades que les permiten potenciar y maximizar los conocimientos, las competencias que se desarrollan en el proceso de aprendizaje y en su participación, como miembro de la comunidad educativa del SENA.

EL PLAN DE BIENESTAR AL APRENDIZ BUSCA:

1. Estimular al aprendiz para que diseñe y desarrolle planes de mejoramiento y crecimiento personal y grupal, que fortalezcan su participación en los Programas de Formación Integral PFI.
2. Contribuir al desarrollo físico, mental y de salud ocupacional del aprendiz.
3. Proponer alternativas que estimulen el desarrollo y la apreciación de manifestaciones artísticas y preserven identidad cultural.
4. Establecer mecanismos de información y comunicación que mejoren las relaciones interpersonales y organizacionales de la comunidad educativa, su integración y la de los centros de Formación.
5. Ofrecer y fortalecer servicios que contribuyan a la permanencia en el SENA; la protección y la seguridad del alumno, que garanticen condiciones para facilitar un mejor desempeño académico y la culminación exitosa de su proceso formativo.

⁴⁷ Base de datos del Centro de Atención al Sector Agropecuario SENA 2009.

3.8.1 Áreas que atiende bienestar al aprendiz⁴⁸: El Plan Integral de Bienestar de los Alumnos en cada Centro de Formación Profesional del SENA debe atender las distintas dimensiones del desarrollo humano a través de las siguientes áreas:

a) ÁREA DE SALUD

Procura el mejoramiento permanente de las condiciones ambientales, físicas, nutricionales, psíquicas, emocionales y de salud ocupacional de los alumnos del SENA mediante acciones preventivas y correctivas que contribuyan a un buen desempeño en el proceso formativo, a mejorar su calidad de vida y la adopción de un estilo de vida saludable.

b) ÁREA DESARROLLO INTELECTUAL

Esta área debe procurar espacios que propicien el encuentro de las personas y el aprovechamiento del tiempo libre; la adaptación y desempeño excelente dentro de la comunidad, incentivando los mejores logros y las realizaciones destacadas.

c) ÁREA DE CONSEJERÍA Y ORIENTACIÓN

Esta área está integrada por el conjunto de actividades formativas, encaminadas a lograr en el alumno del SENA el conocimiento de sí mismo y de los demás miembros de la comunidad que le propicien un mejor desempeño en el ámbito educativo y en los entornos familiar, laboral y social.

d) ÁREA DE PROMOCIÓN SOCIOECONÓMICA

Integra el conjunto de acciones encaminadas a mejorar la calidad de vida y las condiciones socioeconómicas de los alumnos de escasos recursos, con el fin de procurar su permanencia en la Entidad durante el proceso formativo.

⁴⁸ Plan Nacional Integral de Bienestar de los Alumnos del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. Resolución 000655 de 2005.

e) ÁREA DE RECREACIÓN Y DEPORTE

Pretende el desarrollo de las dimensiones físicas y psicológicas de los alumnos. Contribuye a su salud integral estimulando el desarrollo de sus cualidades físicas básicas, de la motivación para la práctica y el conocimiento de deportes y de fomento al espíritu de superación.

f) ÁREA DE ARTE Y CULTURA

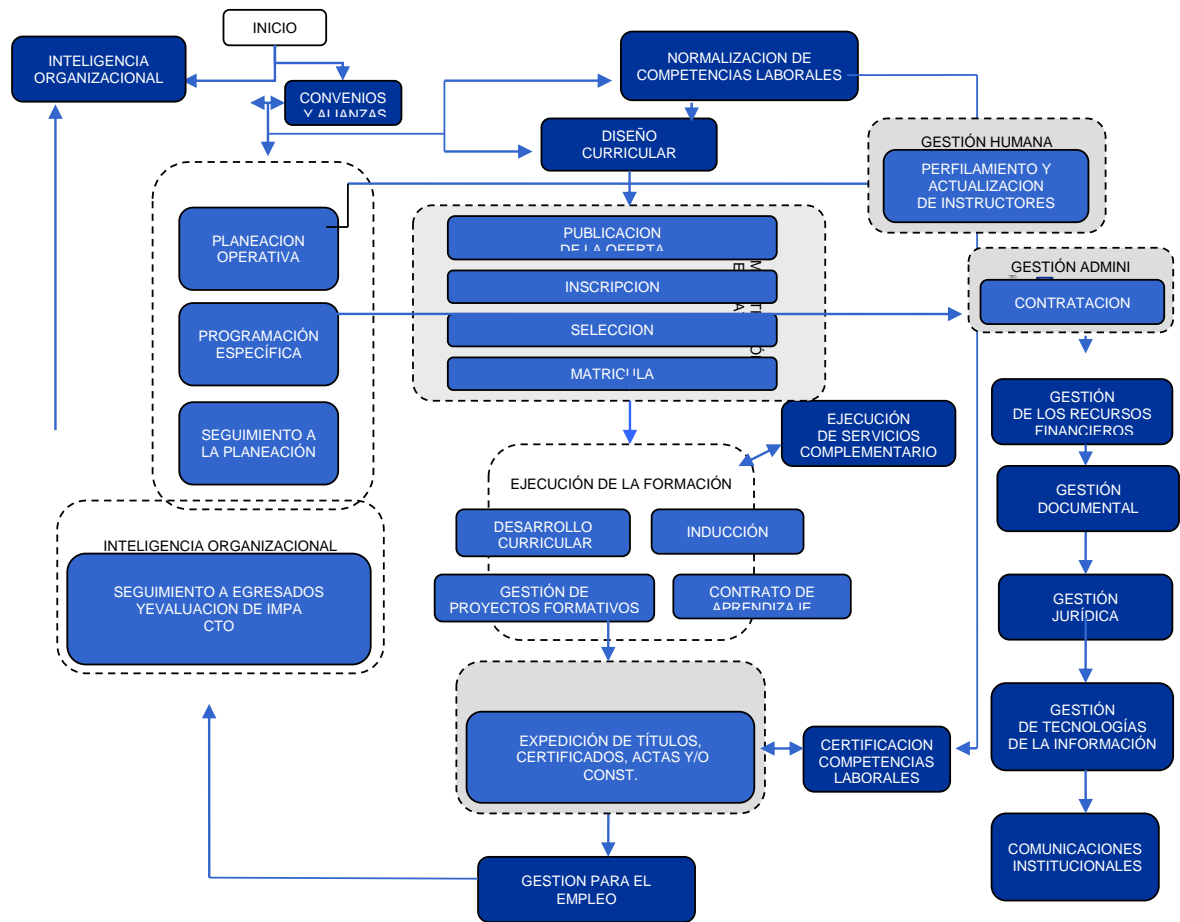
Comprende el conjunto de actividades que le permitan al aprendiz desarrollar su dimensión estética, a través de la identificación y el fomento de las diversas manifestaciones artísticas y culturales.

g) ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS INSTITUCIONALES

Tiene el propósito de orientar el ofrecimiento y fortalecimiento de servicios que minimicen algunas de las contingencias económicas y sociales de los alumnos que contribuyan a elevar su calidad de vida, y la culminación exitosa de su proceso formativo.

3.8.2 Organigrama administrativo del centro de atención al sector agropecuario “casa” de Piedecuesta

Figura 3. Organigrama administrativo del Centro de Atención al Sector Agropecuario de Piedecuesta.



Fuente: Base de datos del Centro de Atención al Sector Agropecuario 2009.

3.9 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

Para realizar la caracterización de la población que conforma el Centro de Atención al Sector Agropecuario de Piedecuesta, (aprendices, instructores y directivos), fue necesario indagar en los archivos y documentos de los aprendices, que reposan en el área de registro y en el área de Bienestar al Aprendiz, los cuales son de uso confidencial. En estos archivos y documentos se encuentran los formatos de matrícula en los cuales los estudiantes registraron datos relacionados con: nivel social, económico, familiar y personal, permitiendo realizar la siguiente caracterización.

3.9.1 Personal administrativo⁴⁹

Perfil de los directivos docentes

El directivo de la institución debe tener un amplio sentido de pertenencia con ésta, ya que es la persona que lidera la ejecución de los procesos programados por la Dirección de Centro y de quien dependen las decisiones más trascendentales que buscan el mejoramiento de la calidad de la educación en el establecimiento. El Ingeniero de Sistemas Leonardo Hernández Silva (Subdirector de el Centro), es la primera autoridad administrativa del Centro de Atención al Sector Agropecuario. Cuenta además con un coordinador académico, el Médico Veterinario Luis Alonso Ardila Pico, quien es el encargado de informar y llevar el seguimiento respectivo de los estudiantes que presenten fallas a nivel académico y disciplinario.

Los demás funcionarios administrativos que conforman la institución están organizados así:

- Instructores de Planta.
- Trabajadores Oficiales.

⁴⁹ Base de Datos Centro de Atención al Sector Agropecuario. Primer Semestre del 2009.

3.9.2 Personal Docente y el Perfil del educador Es una persona comprometida con la institución y leal a sus principios y valores, capaz de orientar un proceso de formación, enseñanza y aprendizaje en los estudiantes, acorde con las expectativas sociales, éticas y morales de la familia, la sociedad y el medio ambiente. La calidad del instructor o docente “SENA”, se fundamenta en una excelente formación profesional tanto en lo cognitivo como en lo ético, teniendo la habilidad de ofrecer una buena orientación hacia el logro de los objetivos trazados desde el comienzo.

La institución cuenta con 20 instructores de planta y 98 contratistas, quienes tienen a su cargo la enseñanza de las diferentes asignaturas que el Centro ofrece, entre estas se encuentran: Administración de Empresas, contabilidad, química, procesos cárnicos, microbiología, ética, educación física, y informática, materias vistas por los aprendices, y que se encuentran organizadas de acuerdo a la especialidad.

El personal docente que trabaja en el Centro de Atención al Sector Agropecuario de Piedecuesta:

- Brinda sus servicios de enseñanza en las dos jornadas que la institución educativa ofrece (mañana y tarde); es decir, cumple con un horario laboral de 7:00 a.m. a 12:00 p.m. y de 1:00 p.m. a 5:00 p.m, trabajando largas y extenuantes horas de trabajo.

De los 20 instructores de planta y los 98 contratistas que actualmente están vinculados:

- El 90% de ellos terminaron sus carreras profesionales o licenciaturas relacionadas con el área en la cual dictan sus clases.
- El 10% restante de éstos se encuentra en proceso de formación profesional y por lo tanto aún no ha culminado sus estudios universitarios.
- Con relación a los 20 instructores 5 son mujeres y 15 son hombres.

- En relación con la edad del personal docente, ésta oscila entre los 22 y 53 años de edad, encontrándose en etapas del desarrollo como juventud y madurez. Etapas en las cuales el individuo está en capacidad de ejercer autonomía, sobre las decisiones a tomar, buscando su beneficio y el colectivo en general.

3.9.3 El estudiante y su perfil ⁵⁰Son cinco (5) aspectos fundamentales los que el SENA contempla para definir el perfil que debe poseer el aprendiz que se vincula en el Centro. Estos aspectos son:

1. Libre pensador: Con conciencia, crítica, constructiva y respetuosa de las ideas propias y las de los demás.

2. Con capacidad crítica: Que construya en sus críticas, un aporte a la solución de los problemas.

3. Solidario: Busca el bien de todos y no solo el propio, se deja llevar por sus principios y valores, comprometido con la sociedad y el entorno, para colaborar a través de sus ideas, acciones y esfuerzo.

4. Líder: Es aquel que se atreve a ser creativo e impulsar un cambio en busca de nuevos rumbos para transformar y mejorar una situación. Tiene proyección para el futuro y dirige sus energías hacia el cambio con un espíritu optimista; facilita el trabajo colaborativo, es capaz de superar sus complejos, ante los cuales no se muestra atemorizado, al contrario busca enfrentar los diferentes tipos de crisis (familiares, académicas, espirituales, etc.). Además de esto es valiente, con honestidad y compromiso.

⁵⁰<http://ofertaeducativa.sena.edu.co/inducccion/docs/perfil/emprendedor.html>

5. Emprendedor Creativo: Para actuar en ambientes de trabajo, de forma independiente o vinculado (a) a una empresa, donde se generan situaciones imprevistas y para ejercer prácticas en entornos de constante cambio.

El Centro de Atención al Sector Agropecuario de Piedecuesta, es una institución educativa que:

- Brinda formación técnica y tecnológica.
- La edad de los estudiantes se sitúa entre los 17 y 30 años de edad atravesando por las siguientes etapas de desarrollo: finalización de la adolescencia, juventud e inicios de la adultez, donde se experimentan cambios a nivel físico, psicológico y emocional provocando en ellos un sinnúmero de interrogantes, los cuales muchas veces son resueltos por sus grupos de iguales, lo que conlleva a soluciones erróneas, pues son etapas que requieren orientación constante para poder entender todos los cambios que experimentan.
- Los aprendices de la Institución viven en diferentes barrios del municipio, entre ellos están: “Brisas de Guatiguará, Campo Verde, Refugio, San Telmo, La Argentina, Chacarita, Cabecera del Llano, La Rioja, Divino Niño, Bariloche” entre otros, pertenecientes a los estratos I y II.

En la tabla 1 se muestra la distribución hecha por parte de la Dirección Administrativa del Centro de Atención al Sector Agropecuario de Piedecuesta a nivel de los aprendices, en el primer Semestre del año 2009, teniendo en cuenta el número de aulas disponibles en el Centro y los ambientes de formación en el cual se ubican.

Tabla 1: Distribución de estudiantes del Centro de Atención al Sector Agropecuario de Piedecuesta. Primer Semestre del año 2009, según especialidad.

ESPECIALIDAD	Nº. CURSOS	Nº. ESTUDIANTES
Administración de Empresas Agropecuarias.	4	87
Control de Calidad de Alimentos.	4	90
Análisis y Desarrollo de Sistemas de Información.	3	62
Aguas y Saneamiento Básico	1	18
Procesamiento de Alimentos	1	28
TOTAL	13	285

4. CARACTERIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA

4.1 DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO

En el Centro de Atención al Sector Agropecuario C.A.S.A, se encuentra el área de Bienestar al Aprendiz la cual es dirigida por la Trabajadora Social Isabel Villareal y la estudiante en práctica de Trabajo Social de la Universidad Industrial de Santander. El bienestar al aprendiz tiene siete áreas⁵¹ específicas que desarrollar, como son: el área de salud, el área de desarrollo intelectual, el área de consejería y orientación, el área socioeconómica, área de recreación y deporte, área de arte y cultura y el área de protección y servicios institucionales. Sin embargo, para la realización de este diagnóstico estratégico se tuvo en cuenta el área del desarrollo intelectual donde se hizo énfasis durante el proceso de intervención.

En el bienestar al aprendiz se presentan diversas problemáticas en las diferentes áreas que le corresponden, esto no indica que una sea más importante que la otra, simplemente que cuando ocurre un desequilibrio se genera una mayor atención para poder brindar el apoyo necesario para solucionar un problema determinado.

A partir de la caracterización de la población de los aprendices, se realizará un diagnóstico estratégico en el que se identifiquen necesidades para el desarrollo humano de los alumnos y para el fortalecimiento del proceso formativo, considerando debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades para definir las acciones con las que se pretende intervenir y que harán parte del Programa Integral de Bienestar de los Alumnos en el Centro de Formación Profesional. De

⁵¹ Plan Nacional Integral de Bienestar de los Alumnos del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. Resolución 000655 de 2005.

igual forma a través de una encuesta realizada a los instructores,(VER ANEXO 1), se conocieron algunas problemáticas presentadas en el interior de las aulas con los aprendices, lo que facilitó la realización del diagnóstico.

Los Aprendices del Centro de Atención al Sector Agropecuario, cuando llegan a dicha institución, deben adaptarse a los programas y metodologías efectuadas por el Sena. Es el caso de las fuentes de conocimiento implementadas por el Sena a nivel nacional, regional y local donde se encuentra el trabajo colaborativo. En el trabajo colaborativo, pueden surgir dificultades que pongan a prueba al equipo. Cuando se forma un equipo y éste echa a andar suele haber una etapa inicial de ilusión, de novedad, pero a medida que el trabajo va avanzando la realidad se va imponiendo, a veces con toda su crudeza. Mientras las cosas van bien, es fácil que el equipo se muestre unido, cohesionado, que haya un buen ambiente de trabajo. Pero cuando las cosas se tuercen se pone en peligro todo lo anterior y de la misma manera la salud mental del aprendiz entra en un proceso de desequilibrio, llevando por tanto a cada integrante del grupo a presentar obstáculos en el desarrollo académico y, por ende, demostrado en sus calificaciones y en las posibles deserciones académicas.

4.2 MATRIZ DOFA

Lo señalado con anterioridad, es un insumo que proporciona criterios al determinar los aportes necesarios para la construcción de la matriz DOFA, y llegar a un diagnóstico fiable del área de trabajo social.

Además, este instrumento metodológico, permite identificar acciones viables mediante el cruce de variables, en el supuesto de que las acciones estratégicas deben ser ante todo acciones posibles y que la factibilidad se debe encontrar en la realidad misma del sistema. En otras palabras, por ejemplo, la posibilidad de

superar una debilidad que impide el logro del propósito, solo se la dará la existencia de fortalezas y oportunidades que lo permitan. La matriz DOFA, permite la identificación de acciones que potencien entre sí a los factores positivos.

Cuadro 3: Matriz DOFA

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
1. Actitud de compromiso y cambio por parte de los aprendices vinculados al Centro de Atención al Sector Agropecuario.	1. Estudiante en práctica de la Universidad Industrial de Santander que puede brindar estrategias o herramientas para la solución de las problemáticas existentes en la Institución.
2. Reconocimiento de la problemática con posibles alternativas de solución por parte de los aprendices.	2. La existencia de políticas encaminadas a la protección del desarrollo humano e integral.
3. Se cuenta con recursos físicos y materiales para desarrollar todo tipo de actividad grupal, brindando así posibilidades de desarrollo humano e integral favorable para los aprendices del C.A.S.A.	3. La existencia de espacios recreativos, deportivos, culturales y otros ambientes dentro del Municipio de Piedecuesta y el Departamento que propician el desarrollo a nivel individual y el trabajo a nivel grupal.
4. Cuenta con una Trabajadora Social quien brinda orientación en los diferentes casos que lo requiera.	4. Existencia de legislación vigente para las entidades educativas, que apoyan el desarrollo integral de la juventud en todas sus áreas: físico, cognitivo, socioemocional y espiritual.
5. Los aprendices cuentan con todo tipo de tecnologías avanzadas que les facilitan la realización de trabajos académicos que se pueden desarrollar a nivel grupal.	5. Los medios tecnológicos y virtuales tales como Internet y otros existentes a nivel nacional e internacional.

DEBILIDADES	AMENAZAS
1. Falta implementar capacitación sobre el manejo adecuado de las fuentes de conocimiento: Trabajo Colaborativo, el uso de las TIC, el entorno y el Instructor.	1. El uso inadecuado de las tecnologías por parte de algunos aprendices lo que detiene el proceso académico y lleva al conflicto grupal.
2. Manejo inadecuado de situaciones a nivel grupal lo que dificulta el proceso académico e interfiere en el desarrollo intelectual de los aprendices.	2. El desconocimiento de políticas y marcos normativos encaminados a la protección del desarrollo del ser humano.
3. Falta la presencia de un Psicólogo que atienda a nivel individual las problemáticas psíquicas de los Aprendices del C.A.S.A, con el fin de llevar un trabajo interdisciplinario con Trabajo Social y un posible seguimiento de los casos que así lo requieran.	3. Relaciones interpersonales inadecuadas a nivel familiar y social.
4. Falta de apoyo y cooperación por parte de algunos aprendices en el Trabajo Colaborativo.	4. Dificultad en el desarrollo a nivel laboral.

4.3 CRUCE DE VARIABLES

Al realizar el reconocimiento de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, se lleva a cabo el cruce de variables:

CRUCE DE VARIABLES	
FO	FA
Establecimiento de espacios donde el aprendiz tenga la oportunidad de encontrarse consigo mismo y con los demás aprendices del Centro.	Desarrollo de actividades de capacitación para impulsar acciones dirigidas al fortalecimiento del trabajo colaborativo.

DO	DA
Aplicación de un cuestionario sobre el trabajo colaborativo en los aprendices del C.A.S.A.	Gestión de proceso de trabajo interdisciplinario: Psicología y Trabajo Social para seguimiento de casos requeridos.

4.4 PRIORIZACIÓN DE ESTRATEGIAS

Teniendo en cuenta la relación anterior se definen las siguientes estrategias:

- Aplicación de un cuestionario sobre el trabajo colaborativo en los aprendices del C.A.S.A.
- Desarrollo de actividades de capacitación para impulsar acciones dirigidas al fortalecimiento del trabajo colaborativo.
- Establecimiento de espacios donde el aprendiz tenga la oportunidad de encontrarse consigo mismo y con los demás aprendices del Centro.
- Gestión de proceso de trabajo interdisciplinario: de Psicología y Trabajo social para seguimiento de casos que lo requieran.

Es necesario incluir a los instructores para que participen del proceso y puedan trabajar en el fortalecimiento del trabajo colaborativo en el interior de las aulas y el mantenimiento de la salud mental de los Aprendices del Centro de Atención al Sector Agropecuario y de esta manera disminuir los riesgos psicosociales para que en un futuro puedan desenvolverse a nivel social y laboral.

4.5 PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

Para solucionar las diferentes problemáticas detectadas en la fase del diagnóstico planteado anteriormente, es de vital importancia desarrollar estrategias y

diferentes acciones con las cuales se pretende actuar en el interior del Centro de Atención al Sector Agropecuario.

4.5.1 Población objetivo Aprendices del Centro de Atención al Sector Agropecuario de Piedecuesta.

Instructores que laboran actualmente en la Institución.

4.6 OBJETIVO

4.6.1 Objetivo general. Fortalecer el trabajo grupal a través de un proceso de formación humana que les permita a los aprendices del Centro de Atención al Sector Agropecuario, disminuir los riesgos psicosociales y por lo tanto lograr un óptimo desempeño a nivel individual, social y laboral.

4.6.2 Objetivos específicos

1. Conocer el trabajo a nivel grupal y el desarrollo intelectual en los aprendices del Centro de Atención al Sector Agropecuario.
2. Motivar el trabajo a nivel grupal en los aprendices del Centro de Atención al Sector Agropecuario.
3. Dotar a los aprendices del Centro de Atención al Sector Agropecuario de una visión global y específica de los alcances de la constitución de un buen equipo de trabajo.
4. Realizar gestiones para la vinculación de un practicante de psicología para llevar a cabo un trabajo interdisciplinario en los casos que lo requieran.

4.6.3 Acciones Estratégicas

Objetivo 1: Conocer el Trabajo a nivel grupal en los Aprendices del Centro de Atención al Sector Agropecuario.			
Estrategia: Aplicación de un cuestionario para evaluar el uso de la fuente de conocimiento: El Trabajo Colaborativo en los Aprendices del C.A.S.A.			
ACCIONES ESTRATÉGICAS	META	INDICADOR DE GESTION	LOGRO
Diseño del cuestionario para evaluar el uso de la fuente de conocimiento: El Trabajo Colaborativo en los Aprendices del C.A.S.A.	Analizar el contenido del cuestionario sobre el Trabajo Colaborativo. En la tercera semana del mes de mayo de 2009	Cuestionario sobre el uso de la Fuente de Trabajo Colaborativo en los aprendices del C.A.S.A.	Cuestionario realizado por estudiante en formación de Trabajo social Resultado 100%
Aplicar el cuestionario a los aprendices del Centro de Atención al Sector Agropecuario	En la cuarta semana del mes de mayo de 2009 la profesional en formación aplicará un cuestionario a los aprendices del C.A.S.A.	Número de personas que contestaron el cuestionario.	Total aprendices que contestaron el cuestionario (muestra) 65 aprendices Resultado 100%
Recolección y análisis de la información del cuestionario	En la cuarta semana del mes de mayo de 2009 se recolectará la información del cuestionario aplicado.	Cuadro de resultados del cuestionario.	Un informe realizado por la profesional en formación de Trabajo Social, con la Tabulación del Cuestionario sobre trabajo colaborativo en el I semestre de 2009. Resultado100%

Objetivo 2: Motivar el trabajo a nivel grupal en los aprendices del Centro de Atención al Sector Agropecuario.

Estrategia: Desarrollo de actividades de capacitación para impulsar acciones dirigidas a trabajar en equipo.

ACCIONES ESTRATÉGICAS	META	INDICADOR DE GESTION	LOGRO
Planeación de actividad de capacitación a desarrollar con los aprendices del Centro de Atención al Sector Agropecuario de Piedecuesta.	En la primera semana de junio de 2009 se debe organizar la actividad de capacitación sobre Trabajo Colaborativo a realizar con los aprendices del C.A.S.A.	Se planeó el tema y se registró en el informe realizado por la profesional en formación.	Presentación de un resumen de la capacitación a presentar a la Trabajadora Social del C.A.S.A. Resultado 100%
Desarrollo de la capacitación sobre Trabajo Colaborativo, por parte de la estudiante en formación de Trabajo Social hacia los (as) aprendices del Centro de Atención al Sector Agropecuario de Piedecuesta.	Realización de actividades de capacitación para todos los ambientes de formación, dirigidos por la estudiante en formación de Trabajo Social.	Se llevó a cabo en los trece (13) ambientes de formación la capacitación sobre Trabajo Colaborativo.	Resultado: 100%

Objetivo 3: Dotar a los Aprendices del Centro de Atención al Sector agropecuario de una visión global y específica de los alcances de la constitución de un buen equipo de trabajo.

Estrategia: Establecimiento de espacios donde el aprendiz tenga la oportunidad de encontrarse consigo mismo y con los demás aprendices del Centro.

ACCIONES ESTRATÉGICAS	META	INDICADOR DE GESTION	LOGRO
Concertar con los Instructores, fechas, hora y lugar para realización de jornadas lúdico-educativas y de reflexión grupal para los aprendices del C.A.S.A por cada ambiente de formación.	Desarrollar por cada ambiente de formación una jornada lúdico-educativa y reflexión grupal para el mes de junio del 2009 en el C.A.S.A.	Realización de las 13 jornadas lúdico-educativas y de reflexión grupal en el C.A.S.A.	Resultado 100%

Objetivo 4: Realizar gestiones para la vinculación de un practicante de psicología para llevar a cabo un trabajo interdisciplinario en los casos que lo requieran.

Estrategia: Gestión de proceso de trabajo interdisciplinario: Psicología y Trabajo Social para seguimiento de casos requeridos.

ACCIONES ESTRATÉGICAS	META	INDICADOR DE GESTION	LOGRO
Realizar los respectivos documentos para la vinculación de un practicante del área de Psicología a la institución.	Redacción y corrección de las cartas que deben ser enviadas a las Universidades para la vinculación del practicante de Psicología.	Cartas presentadas a las Universidades donde preparen profesionales en el área de Psicología.	Resultado 100%
Visita Institucional	En el mes de Julio del 2009 se habrá realizado la visita a las diferentes Universidades para entregar las cartas de solicitud de practicante de Psicología.	Carta de Solicitud para la UNAB. Carta de Solicitud para la UMB.	Resultado 100%

4.6.4 Ejecución del proceso en el centro de atención al sector agropecuario

C.A.S.A. Esta descripción se realiza a partir de la planeación estratégica diseñada con anterioridad. La intervención fue desarrollada alrededor de cuatro objetivos planteados y mediante estrategias para la consecución de los mismos.

La metodología se llevó a cabo de manera participativa, con el fin de vincular directamente a los actores involucrados y que éstos fueran partícipes de todo el proceso ejecutado.

A continuación, la metodología se presenta de manera general y la información contenida en él se recabó mediante varias técnicas, las cuales se describen a continuación:

A) Fase de Conocimiento: Aplicar una encuesta (VER ANEXO 1), a un grupo de instructores del Centro de Atención al Sector Agropecuario, con el objetivo de conocer las principales dificultades y problemáticas que presenta la comunidad Sena.

La encuesta es aplicada a 7 instructores de planta y 3 contratistas, quienes enseñan las diferentes asignaturas en el C.A.S.A. Los instructores que fueron seleccionados fueron 5 hombres y 5 mujeres que dictan sus enseñanzas en los ambientes de formación y conocen las diversas problemáticas a nivel individual y grupal de los aprendices del C.A.S.A. (VER TABLA 2).

Tabla 2: Total de instructores y contratistas del C.A.S.A. a quienes se les aplicó la encuesta de diagnóstico 2009

ASIGNATURA	SEXO		INSTRUCTOR	CONTRATISTA	AULAS EN LAS QUE DICTAN LA ASIGNATURA
	H	M			
Química		X	1		8
Contabilidad			1	1	6
Procesos cárnicos	X		1		8
Informática	X	X	1	1	13
Microbiología		X	1		8
Ética		X	1		13
Educación física	X			1	13
Administración de Empresas	X		1		6
TOTAL			7	3	

Después de realizada la encuesta, a los diferentes instructores y contratistas que participaron de este ejercicio, se recolecta y analiza la información, arrojando así los siguientes datos:

- Con relación a la descripción de la situación actual del grupo, 8 de los encuestados, es decir el 90% coincidieron en que la mayoría de los aprendices del SENA, presentaban dificultad a la hora de relacionarse con otros, o el trabajo grupal y esto se daba en todos los ambientes de formación. Según los instructores encuestados, lo anterior se evidencia a la hora de aplicar la fuente de conocimiento llamada: Trabajo Colaborativo, la cual es utilizada en todas las asignaturas y durante todo el proceso de formación de los aprendices del C.A.S.A.
- Al indagar a los instructores sobre los aspectos positivos y negativos observados en el grupo, las respuestas más comunes fueron:

Aspectos Positivos: Respeto, deseos de superación, inteligencias múltiples en la mayoría de los aprendices, aprecio por la formación que realizan, disposición.

Aspectos Negativos: Individualismo, inadecuadas relaciones interpersonales, conflictos de grupo, abuso de autoridad por algunos estudiantes dentro de los grupos de trabajo colaborativo lo que detiene la elaboración de los proyectos, entre otros.

- Cuando se les preguntó a los instructores si los aprendices sabían trabajar en equipo 8 de los encuestados señalaron que no y solo 2 respondieron que Si.

Con el análisis de la encuesta aplicada a una pequeña muestra de instructores, se reconoce que la problemática se encuentra en el uso inadecuado de una de las fuentes de conocimiento como lo es el trabajo colaborativo, por parte de los aprendices, ya que como lo indica el Programa de Género y Diversidad, en los grupos de trabajo existe una diversidad cultural, social y cognitiva que influye dentro del trabajo a nivel grupal de forma positiva o negativa y necesita un manejo adecuado para adquirir buenos resultados dentro del proceso de formación.

El alcance del objetivo general, se dio por cumplimiento a las acciones programadas dentro de cada objetivo específico.

Para el primer objetivo específico, se crea un instrumento (VER ANEXO 2) con el ánimo de conocer a profundidad de qué manera se identifican los aprendices con esta fuente y cuál es su utilidad en el proceso de formación; el cuestionario se aplica para observar cuáles son las dificultades que presentan al trabajar en grupo.

El instrumento de recolección de información (cuestionario) fue aplicado a 65 aprendices, 28 hombres y 37 mujeres seleccionando 5 aprendices por cada ambiente de formación, los cuales hacen parte de los equipos de trabajo en cada aula. En la siguiente tabla se puede observar el total de cursos y de aprendices que respondieron el cuestionario. En cada especialidad existen 5 grupos de

trabajo y por cada grupo se tomó al azar un aprendiz para un total de 5 por ambiente o especialidad.

Tabla 3: Total de cursos y de aprendices del C.A.S.A. a quienes se les aplicó el cuestionario trabajo colaborativo 2009

ESPECIALIDAD	Nº CURSOS	Nº APRENDICES
Administración de empresas Agropecuarias	4	20
Control de Calidad de Alimentos	4	20
Análisis y Desarrollo de los Sistemas de Información	3	15
Aguas y Saneamiento Básico	1	5
Procesamiento de Alimentos	1	5
TOTAL	13	65

El cuestionario contiene 11 preguntas relacionadas con la fuente de conocimiento (el trabajo colaborativo). En el cuestionario aplicado, 4 preguntas son abiertas y 7 son cerradas.

Para poder medir la aceptación del cuestionario, se agruparon las preguntas de éste en tres secciones, las cuales miden aspectos diferentes. La primera sección mide el grado de aceptación o satisfacción, en cuanto a la experiencia realizando trabajo colaborativo; la segunda, agrupa las preguntas que sirven para medir el nivel de importancia del trabajo colaborativo para el proceso de formación de los aprendices, el uso de la misma, las ventajas y desventajas que presenta esta fuente de conocimiento dentro de los grupos; la tercera sección mide las habilidades que se pueden presentar por cada miembro de los diferentes grupos en el trabajo colaborativo.

Para saber las opiniones de los 65 aprendices se analizará una serie de gráficas que arrojan los resultados obtenidos, los cuales se presentan a continuación:

1. GRADO DE ACEPTACIÓN O SATISFACCIÓN EN CUANTO A LA EXPERIENCIA REALIZANDO TRABAJO COLABORATIVO.

Para saber cuál ha sido la experiencia de los aprendices del C.A.S.A. realizando trabajo colaborativo se analizó la pregunta 1 que puede medir el grado de aceptación.

En la gráfica 1 se muestra el grado de aceptación en los aprendices en cuanto a la experiencia que tienen con esta herramienta. En ella podemos ver que, de los 65 aprendices (100%), la experiencia realizando trabajo colaborativo es: 25 de ellos consideran una experiencia regular, según sus experiencias por la falta de compromiso de los integrantes y los desacuerdos en la toma de decisiones esto equivale al 39% de los encuestados, seguido de un 26% es decir 17 aprendices piensan que esta experiencia es buena porque consideran que se enriquece el proceso de aprendizaje y se desarrollan habilidades sociales, tales como la interacción y la comunicación asertiva. Un 15% es decir 10 aprendices afirman que es una muy buena experiencia porque se aumenta la autoestima y la integración grupal; 7 aprendices argumentan que ha sido una experiencia excelente, por el compromiso social, esto evidencia que existe una concepción positiva respecto al uso de esta fuente (trabajo Colaborativo) para el 11% de los encuestados, y para 6 de los aprendices encuestados (9%), la experiencia de trabajar en grupo no ha sido positiva, no se encuentran satisfechos con el grupo con el cual hacen trabajo colaborativo, y esto por distintas razones que manifestaron al contestar las preguntas siguientes tales como: conflictos con los demás compañeros, diferencias de aportes, individualismo, entre otros (Ver gráfica 1).

Analizando lo anterior, recordamos a Reyes que a su vez cita a Amartya Sen para resaltar que el desarrollo humano reconoce muchos espacios y momentos donde los seres humanos tanto hombres como mujeres desarrollan sus capacidades si

existe un ambiente de compromiso social. Los problemas se presentan entonces, y con más frecuencia, cuando no se logra percibir ese compromiso, lo que produce un desequilibrio y por ende se puede limitar el proceso de los grupos de trabajo colaborativo y el proceso de formación académica.

De igual forma los aprendices resaltan un elemento importante del trabajo colaborativo como lo es las habilidades personales y de grupo que surgen con el uso de esta fuente.

Gráfica 1. Grado de aceptación y experiencia con el trabajo colaborativo.



2. NIVEL DE IMPORTANCIA, VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL TRABAJO COLABORATIVO PARA EL PROCESO DE FORMACIÓN DE LOS APRENDICES.

Para saber cuál es la importancia, las ventajas y las desventajas que tiene el trabajo colaborativo dentro de los ambientes de aprendizaje y en cada equipo de trabajo, se analizaron las preguntas 2, 3 y 4. Los resultados arrojaron que para los aprendices del Centro de Atención al Sector Agropecuario⁵² las respuestas más comunes fueron: que “el aporte de todos los integrantes de quienes hacen trabajo

⁵² APRENDICES, Centro de Atención al Sector Agropecuario C.A.S.A, 2009.

colaborativo y el apoyo mutuo mejora el proceso de formación”. Otras respuestas más comunes dadas por los aprendices fueron:

- “Permite intercambiar ideas entre los aprendices”.
- “Ver distinto puntos de vista”.
- “Permite que cada integrante realice una parte del trabajo lo que hace que se pueda terminar de una forma un poco más rápida, ya que todos aportan para ello”.
- “Solución integral de problemas”.
- “Al compartir experiencias se produce una retroalimentación entre los alumnos, (amplitud de conocimientos)”.
- “Todos tienen ideas y forman una sola”.

Principalmente fueron resaltadas las siguientes ventajas del trabajo colaborativo entre los aprendices:

- “Permite relacionarse con las demás personas, lo que ayuda a que se aprenda a ser más tolerantes”.
- “Respetar la opinión de los demás integrantes”.
- Permite que “podamos darnos cuenta de nuestros aciertos y nuestros errores”.
- También “entrega un aprendizaje más significativo”. “Variedad de ideas y mejores soluciones”, “auto-aprendizaje” y permite la “crítica constructiva”.

Las desventajas que detectan los aprendices se encuentran escritas en orden de reiteración por frecuencia de las 65 apreciaciones obtenidas:

- “Irresponsabilidad de algunos aprendices y poco desempeño”.
- “El comportamiento de los miembros del grupo puede afectar la productividad del equipo: arrogancia, dificultad para decir no sé, juicios automáticos y sin base, percepción de que es difícil o imposible el trabajo que se hace, inhabilidad para manejar errores, apatía, impaciencia o poca tolerancia”.

- “Rivalidad de ideas (desacuerdos)”.
- “Mala formación de equipos”.
- “Manipulación y desorden”.
- “La mala distribución de funciones”.
- “Uno o dos integrantes trabajan y los demás son atendidos”.
- “No se tienen en cuenta las opiniones de todos los integrantes”.
- “Falta de un líder dentro de los equipos”.

Los resultados arrojados en las respuestas más comunes de los aprendices, están de acuerdo a lo expresado en el marco teórico ya que existen mecanismos interpsicológicos esenciales para considerar un proceso de aprendizaje como verdaderamente colaborativo: interdependencia positiva, interdependencia de metas, tareas, recursos, roles, construcción de significados conjuntos y relaciones psicosociales.

La presencia o ausencia de estos mecanismos nos permiten valorar si hay aprendizaje colaborativo o no en el proceso de trabajo grupal. A partir de estas respuestas se deduce que existe un alto nivel de importancia en cuanto al uso de esta herramienta para los aprendices y que las ventajas o desventajas se presentan según el equipo de trabajo y los miembros que la conforman.

En los equipos de trabajo, se elaboran unas reglas, que se deben respetar por todos los miembros del grupo. Son reglas de comportamiento establecidas por los miembros del equipo. Estas reglas proporcionan a cada individuo una base para predecir el comportamiento de los demás y preparar una respuesta apropiada. Incluyen los procedimientos empleados para interactuar con los demás. La fuerza que integra al grupo y su cohesión se expresa en la solidaridad y el sentido de pertenencia al grupo que manifiestan sus componentes. Cuanto más cohesión existe, más probable es que el grupo comparta valores, actitudes y normas de conducta comunes.

También, es indispensable resaltar que la educación en Colombia tiene como objetivo primordial formar hombres y mujeres con capacidad de relacionarse con otros, actuar en sociedad, reconociendo así su naturaleza como ser social que necesita de los otros para conseguir metas y logros propuestos no solo a nivel académico sino también a nivel laboral.

3. HABILIDADES QUE SE PUEDEN PRESENTAR POR CADA MIEMBRO DE LOS DIFERENTES GRUPOS EN EL TRABAJO COLABORATIVO.

Para conocer las habilidades que se pueden presentar por cada miembro de los diferentes grupos en el trabajo colaborativo se analizaron las preguntas 5, 6, 7, 8, 9, 10 y 11 que pueden medir las habilidades presentadas por los aprendices.

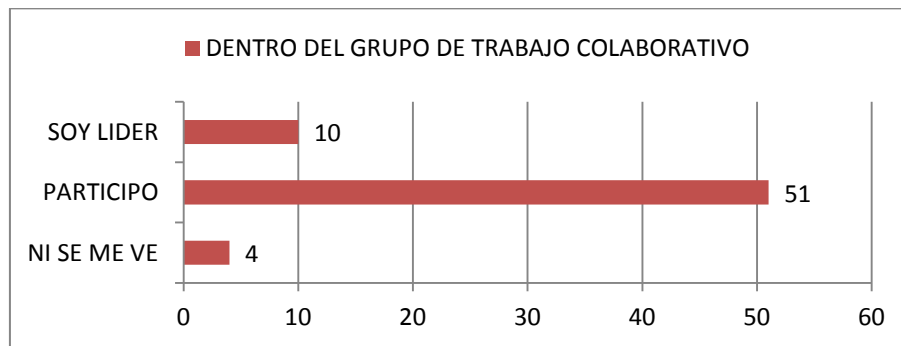
En la gráfica 2, de los 65 aprendices a quienes se les aplicó el cuestionario 51 aprendices, es decir, el 79%, procura participar en lo que puede dentro del trabajo colaborativo; 10 de los encuestados equivalentes a un 15% lleva la vocería y un 6% es decir 4 aprendices, pasa desapercibido dentro del grupo de trabajo. Estas situaciones encontradas, pueden afectar en buena medida los grupos de trabajo colaborativo ya sea de forma positiva o negativa dependiendo de los miembros. Es decir, si en un grupo de 6 aprendices 2 de ellos son los que participan y los demás no, se puede detener el proceso y dar un mal resultado en sus proyectos; por otro lado si el grupo cuenta con miembros activos, participantes y voceros o líderes, el grupo demostrara al final buenos resultados. (VER GRÁFICA 2).

Rosanna Costaguta⁵³, argumenta que el trabajo colaborativo potencia el desarrollo de habilidades a nivel personal y grupal que se dan en torno a objetivos comunes, tal y como lo argumentan los aprendices. Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) están contribuyendo en gran medida a que los equipos de

⁵³ COSTAGUTA Rosanna, "Aprendizaje Colaborativo Soportado por Computadoras, Buenos Aires, Marzo 2009. Pág. 9. Consultado el 20 de junio de 2009. Disponible en Internet: http://www.exa.unicen.edu.ar/catedras/acspc/Material/CSCL_2009.pdf

trabajo colaborativo y sus miembros, experimenten nuevas formas de socialización. Su educación, en el Centro, proporciona valores, habilidades y actitudes sociales, así como experiencias constructivas que les permitirán beneficiarse de oportunidades que favorecen activamente la creación de nuevos espacios de vida social.

Gráfica 2: Dentro del grupo de trabajo colaborativo...



Con relación a las preguntas 6, 7, 8, 9 y 10 se realizaron las siguientes ilustraciones, que posteriormente son analizadas por la estudiante en formación.

Figura 4. Ilustraciones sobre las respuestas de los aprendices al cuestionario sobre trabajo colaborativo



Al ítem, generalmente se termina haciendo lo que yo digo. Ningún aprendiz señaló esta opción.

De los 65 aprendices, 5 opinan que sus compañeros de equipo, son los que deciden qué se tiene que hacer.



Con relación al punto 7 del cuestionario, 60 de los encuestados señalaron que participan en la toma de decisiones y aportan su punto de vista en los equipos de trabajo.

2 de los aprendices señalaron que difícilmente opinan o no opinan nada.

En el numeral 8 del cuestionario, 63 aprendices consideran que su opinión es tan válida como la de los demás.



solo 1 de los aprendices, señaló que le gusta que se haga lo que él dice.

8 aprendices, consideran que casi siempre se callan y mantienen una actitud pasiva. (pregunta 9).

Con relación al numeral 9 del cuestionario, 56 aprendices señalaron que les gusta aportar sus ideas, en los grupos de trabajo colaborativo.



5 de los encuestados 9% piensan que apenas se enteran de los problemas que ocurren en el interior del grupo o "pasan".

En el numeral 10, cuando sale un problema en el equipo, el 90% de los aprendices, es decir, 58 respondieron que aportan sus soluciones y escuchan las de los demás.



Con las ilustraciones anteriores, se pueden observar desde el numeral 6 hasta el numeral 10, las respuestas dadas por los 65 aprendices del Centro de Atención al Sector Agropecuario que participaron en la solución del cuestionario; desde aquí hacer un análisis y una confrontación con el marco teórico que sustenta el presente proyecto.

Se puede observar que los aprendices están dispuestos a realizar contribuciones individuales⁵⁴ ya que asumen un papel participativo en el proceso de formación, dando sus aportes, sus opiniones o experiencias; de igual forma entre ellos se desarrollan habilidades personales y de grupo en torno a objetivos comunes. A nivel individual desarrollan la comunicación y la interacción unos con otros; también como lo muestran las ilustraciones, el 90% de los aprendices encuestados, es decir, 58 desarrollan la habilidad de saber escuchar a los demás compañeros de forma activa, aceptar la diversidad, intercambiar y sintetizar ideas y aceptar opiniones. Estas habilidades favorecen el trabajo en los grupos colaborativos. Sin embargo, existe un porcentaje de los encuestados que aunque no es una cifra considerable, si es preocupante ya que los aprendices del Centro de Atención al Sector Agropecuarios que contestaron el cuestionario, fueron una pequeña muestra de cada ambiente de formación. Se puede concluir que si esta

⁵⁴WOOLFOLK Anita, Psicología Educativa, México, 1999. Pág. 688. En Aprendizaje Colaborativo. Consultado el 20 de junio del 2009.

encuesta fuese aplicada al total de los aprendices del centro este valor aumentaría, y estaría ocasionando inconformidad en los miembros de los grupos de trabajo colaborativo, razón por la cual se hace necesaria la capacitación sobre el tema en cada ambiente, con el propósito de que los aprendices aprendan a trabajar en equipo.

Al comparar las opiniones de los aprendices, con el marco teórico se puede concluir que, dentro del proceso de formación juega un importante papel la interdependencia positiva, como elemento central en el trabajo colaborativo ya que facilita la organización y el funcionamiento del grupo; además se considera favorable ya que todos los miembros del grupo trabajan en la consecución de una meta común. Permite la división de las tareas de acuerdo a las fortalezas de cada uno de los miembros, lo cual posibilita al grupo ser más eficiente en el logro de sus metas. Este elemento es relevante en la medida en que cada aprendiz siente que puede aportar desde si mismo. El aprendizaje puede ser concebido entonces como un proceso activo, personal, de construcción y reconstrucción de conocimientos, de descubrimientos del sentido personal y de la significación vital que tiene ese conocimiento.

A continuación algunas habilidades que textualmente, señalaron los aprendices hacen falta mejorar y cambiar.

Las Actitudes y habilidades que hacen falta mejorar:

- A. "Participación de todos los integrantes en el trabajo colaborativo".
- B. "Compromiso y responsabilidad".
- C. "Falta de escucha hacia los demás".
- D. "Compañerismo e integración".
- E. "Adecuadas formas de resolver conflictos".
- F. "Colaboración y Organización".
- G. "Comunicación y Atención".

Las Actitudes y habilidades que hay que cambiar:

- 12 aprendices señalaron que se trata de la escogencia de los grupos.
- 10 argumentaron que se deben aceptar las opiniones de los demás.
- 13, señalaron que el problema es el desinterés de algunos compañeros.
- 15 aprendices opinan que es el egoísmo y el individualismo.
- 10 opinan que es la intolerancia.
- 5 señalaron: Lo que se debe cambiar es el negativismo.

Posteriormente, al tabular la información recolectada se observan las dificultades en el uso de esta fuente y se procede a construir con fundamentos teóricos un taller de capacitación sobre Trabajo Colaborativo, para darlo a conocer en cada aula con la finalidad de mejorar la relaciones interpersonales en el interior de los ambientes de formación y con ánimo de evitar deserciones académica que son producidas por un ambiente desagradable generado por el uso inadecuado de esta herramienta.

Terminada la fase **A** de Conocimiento se continúa con la fase **B** llamada fase de Capacitación con el propósito de alcanzar el segundo objetivo específico propuesto, dirigido a motivar el trabajo a nivel grupal en los aprendices del Centro de Atención al Sector Agropecuario.

B) Fase de Capacitación: Se lleva a cabo una revisión bibliográfica, sobre el concepto de trabajo colaborativo y todo lo que se debe tener en cuenta en el momento de desarrollar esta modalidad, con el fin de realizar la capacitación pertinente sobre trabajo colaborativo en los diferentes ambientes de formación del C.A.S.A, evitando de esta manera el bajo rendimiento académico y/o la deserción que se puede presentar por el desconocimiento de todos los componentes que posee esta fuente de conocimiento y el uso inadecuado de la misma.

Se llevaron a cabo 13 capacitaciones (VER ANEXO 3) que se realizaron en los 13 ambientes de formación durante la última semana del mes de junio y en los primeros días del mes de julio de 2009. La capacitación sobre trabajo colaborativo fue realizada por la estudiante en formación de Trabajo Social que se encuentra realizando la segunda práctica en el C.A.S.A. El programa de capacitación que se presentó en los 13 ambientes, tanto en la jornada de la mañana como en la de la tarde fue el mismo, pero con grupos con características muy diferentes; por esta razón no se unificaron los grupos para realizar un solo taller, sino que fue necesario aplicarlos en forma individual, con el objetivo de que los aprendices participaran abiertamente durante la temática y realizaran sus aportes vivenciales en los grupos de trabajo y de esta manera obtener resultados positivos de la capacitación.

Los siguientes recursos fueron necesarios para llevar a cabo la capacitación sobre trabajo colaborativo:

RECURSOS HUMANOS	RECURSOS PEDAGÓGICOS	CLIMA ORGANIZACIONAL
✓ Estudiante en Práctica.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Video Beam. ✓ Portátil. ✓ Hojas Blancas. ✓ Bolígrafos. 	✓ Salones amplios y cómodos.

Para abordar el tema se hace una reflexión sobre la importancia de trabajar en grupo dentro de una organización. Posteriormente se define el significado de Trabajo Colaborativo citando varios autores que conocen a profundidad el tema como son: Guitert y Simérez y María Isabel Maldonado Pérez⁵⁵. Estos conceptos se transmiten con la ayuda de medios tecnológicos (proyector de pantalla y video beam) a los aprendices de cada especialidad, para una mayor comprensión del tema y con ánimo de que los aprendices durante la temática puedan participar. De

⁵⁵ MALDONADO PÉREZ, María Isabel, El trabajo colaborativo en el aula Universitaria, revista de educación Laurus Vol. 13 N° 023, Venezuela, 2007, Pág. 269.

igual forma, se exponen algunos elementos básicos y fundamentales en el trabajo colaborativo⁵⁶ estos se delimitan a continuación:

- 1. La interdependencia positiva.**
- 2. Interacción Cara a Cara.**
- 3. Contribución Individual.**
- 4. Habilidades personales y de grupo.**
- 5. Auto-evaluación del equipo.**

Durante la explicación de los elementos anteriores hubo participación de varios aprendices de las diferentes especialidades quienes manifestaron “la importancia de los mismos dentro del trabajo colaborativo” y “cómo estaban cometiendo errores” al “no tener en cuenta varios elementos”.

Dentro de la capacitación se les enseña a los aprendices que existen algunos principios que facilitan la conformación de equipos de trabajo altamente productivos, éstos son:

- **Regirse por un código ético.**
- **Delegar funciones.**
- **Motivar al personal.**

Así mismo se cita a María Margarita Lucero⁵⁷ para referirse a las ventajas que se pueden extraer del trabajo colaborativo con respecto a la ejecución de tareas grupales.

De igual forma, en la capacitación se hacen algunos apuntes, sobre las condiciones que se deben tener en cuenta para realizar trabajo colaborativo y donde el instructor juega un papel importante señalando: la participación y

⁵⁶ APRENDIZAJE COLABORATIVO/COOPERATIVO, pág. 3. Consultado el 20 de junio del 2009. Disponible En Internet: <http://www.colombiaaprende.edu.co>

⁵⁷ LUCERO María Margarita, Entre el Trabajo Colaborativo y el Aprendizaje colaborativo. Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653)2007, 5p.

responsabilidad compartida, la libertad de expresión, la capacidad de diálogo y la autorregulación entre los miembros de cada grupo. Al terminar la temática se transmite un vídeo cuya duración es de 10 minutos sobre la importancia del trabajo colaborativo y la evaluación del mismo.

Luego se continúa haciendo una discusión sobre el tema y se resuelven las inquietudes presentadas en los aprendices, para proseguir con la reflexión.

La capacitación sobre trabajo colaborativo fue de carácter abierto a todos los aprendices e instructores que quisieran vincularse. Este programa de capacitación, fue diseñado, en principio, para tener una duración de cuatro semanas, en las cuales se realizaría una reunión semanal, pero por limitaciones de tiempo, este programa debió reducirse a dos semanas, dedicándole a cada especialidad, es decir, trece ambientes de formación dos horas para abordar el programa. La capacitación fue realizada en el interior de cada ambiente de formación del Centro de Atención al Sector Agropecuario, lo que propició que los aprendices de las dos jornadas (mañana y tarde) estuvieran interesados en la capacitación lo que aumentó, la cobertura del proyecto. La jornada de capacitación se realizó en el tiempo que se había programado, respetando al máximo los horarios y los días establecidos para su ejecución.

Esta capacitación realizada por la estudiante en formación de Trabajo Social brindó herramientas de formación a los aprendices del Sena y elementos básicos y fundamentales para el trabajo en equipo y abrió camino para corregir las falencias cometidas en los diferentes subgrupos de trabajo colaborativo.

Terminada la fase **B** de Capacitación, se desarrolla también la fase **C** Lúdico-educativa y de reflexión grupal (VER ANEXO 4) con el propósito de alcanzar el tercer objetivo específico, encaminado a dotar a los aprendices del Centro de

Atención al Sector Agropecuario de una visión global y específica de los alcances de la constitución de un buen equipo de trabajo.

C) Fase lúdico-educativas y de reflexión grupal: Con el ánimo de poner en práctica los conceptos vistos durante la capacitación sobre trabajo colaborativo, la Trabajadora Social en formación, organizó algunas jornadas lúdico-educativas que se desarrollaron para cada ambiente de formación con los aprendices del Centro de Atención al Sector Agropecuario.

Esta jornada lúdico-educativa se llevo a cabó después de la capacitación, utilizando vídeos, debates de opiniones, lúdicas, dinámicas y actividades extras de recreación; se trataron temas de Trabajo en Equipo, Construir una Historia Grupal, la Importancia de los Demás, No Somos Únicos, Necesitamos de Otros, el Significado de Trabajar en Equipo; al interactuar de esta manera los aprendices expresaban sus opiniones y reflexionaban sobre el tema.

Las siguientes dinámicas, se desarrollaron durante la jornada lúdico-educativa en cada ambiente de formación:

DINÁMICA N° 1: LO QUE PIENSO DE MI GRUPO⁵⁸.

OBJETIVO: Realizar un diagnóstico con el fin de elaborar un proyecto de vida grupal.

DURACIÓN: De 20 a 25 minutos.

RECURSOS: Hojas, lapiceros y un salón amplio y cómodo. (VER ANEXO 4).

⁵⁸ Grupo Gerza. Dinámicas de grupo e integración de equipos. México (citado en Mayo de 2009). Disponible en Internet:<URL: <http://www.gerza.com/index/inicio.html>>.

DESARROLLO

1. La estudiante en práctica de Trabajo social pide a los participantes que se dividan en pequeños subgrupos dependiendo de la conformación de los grupos que realizan Trabajo colaborativo.
2. Luego la estudiante en formación les entrega hojas a cada grupo, con una serie de preguntas para desarrollar de forma grupal.
3. Después del desarrollo del diagnóstico, la Trabajadora Social en formación, solicita a cada grupo que socialicen lo escrito por cada compañero y posteriormente lo compartan a los demás grupos.
4. Para concluir la estudiante en práctica guía un proceso para que el grupo analice y reflexione, cómo se puede aplicar lo aprendido para la vida.

Esta dinámica grupal se llevó a cabo en 9 ambientes de formación del Centro de Atención al Sector Agropecuario.

Igualmente, permitió a cada aprendiz expresar por escrito y luego a través de la lectura lo que pensaban de sus grupos de trabajo colaborativo. De forma respetuosa cada integrante dialogó con sus compañeros resaltando en cada uno sus cualidades y defectos; a su vez la importancia que tiene cada uno a nivel grupal.

Cuando se les preguntó a los aprendices cómo les pareció la actividad y el aprendizaje para la vida, ellos argumentaron que la dinámica les llevó a darse cuenta de muchos errores cometidos a nivel individual que causaban malestar grupal y que los resultados se evidenciaban en los trabajos o exposiciones. También señalaron la importancia de saber escuchar a los demás y de pensar como grupo para tener buenos resultados.

REFLEXIÓN 1: TODOS SOMOS EQUIPO

MATERIALES: Fotocopias con la respectiva lectura “todos somos equipo”.

DESARROLLO

- La estudiante en práctica, solicita que se dividan en grupos de cinco personas, es decir, según corresponde a los grupos de trabajo colaborativo que se reúnen diariamente para desarrollar sus ejercicios académicos.
- Posteriormente, reparte a cada grupo una fotocopia con la respectiva lectura, “todos somos equipo”.
- Luego, la estudiante en formación de Trabajo Social, solicita a un aprendiz que realice la lectura del texto.
- Terminada la lectura, se realizan una serie de preguntas para motivar a los aprendices a participar y a reflexionar sobre la misma.

Instrumento de evaluación de la actividad.

- 1) ¿Cuál es tu consideración al respecto?
- 2) ¿Qué entiendes por equipo de trabajo?
- 3) ¿Es correcto y moral justificar las malas actitudes de nuestros compañeros del equipo de trabajo?
- 4) ¿Qué aspectos consideras necesarios para poder establecer una relación de amistad en el equipo de trabajo colaborativo?
- 5) ¿Por qué resulta importante realizar la crítica y así mismo aceptarla?

Con este instrumento se validó que los aprendices tienen claro el concepto de equipo de trabajo. A su vez consideran que es incorrecto justificar las malas actitudes del equipo, cuando es de todos la responsabilidad de las tareas asignadas y un error pone en juego el proceso de aprendizaje y formación de

todos los integrantes. Como lo muestran Pérez y Maldonado⁵⁹, la actividad colaborativa produce resultados de alta calidad, cuando los aprendices comprenden que de la forma de tratar y examinar esa actividad, surge de la interacción, y que por lo tanto es un proceso conversacional centrado fundamentalmente en el diálogo, la negociación y en la calidez de la palabra.

DINÁMICA N° 2: CONSTRUYE UNA HISTORIA⁶⁰.

OBJETIVO: Conocer el tipo de relaciones existentes dentro del grupo que realiza trabajo colaborativo y la forma como cada miembro se desenvuelve dentro del mismo y cómo es percibido por los demás.

DURACIÓN: 30 minutos.

RECURSOS: Hojas, lapiceros y un salón iluminado, acondicionado para que los participantes puedan trabajar en subgrupos.

DESARROLLO

- Dividir en pequeños subgrupos dependiendo la conformación de los grupos que realizan Trabajo colaborativo.
- Luego se le indica a cada subgrupo, que en una hoja deben escribir una historia que involucre a cada miembro del grupo y la forma cómo se desenvuelve, según como lo percibe todo el grupo; de igual forma deben incluir en la historia conceptos relacionados con el programa de formación y contar en la misma puntos positivos y negativos observados durante el tiempo compartido.

⁵⁹MALDONADO Isabel y compiladores, Aprendizaje en equipo y entrenamiento en educación. I Congreso Internacional de Calidad e Innovación en educación superior. Universidad Simón Bolívar, 2007.

⁶⁰Ibíd.Grupo Gerza. Dinámicas de grupo e integración de equipos. (Mayo 2009).

- Al término de cada historia se les indica a los subgrupos que deben darle título a la historia y posteriormente escribir una reflexión.
- A continuación cada grupo socializa su historia y su respectiva reflexión y con la dirección de la estudiante en práctica se realiza una reflexión final sobre lo que ellos sintieron durante la realización de la dinámica.
- Esta dinámica grupal se llevó a cabo en 6 ambientes de formación del Centro de Atención al Sector Agropecuario.

Esta dinámica permitió la cohesión en los diferentes subgrupos de trabajo colaborativo. En cada historia se resaltaron las habilidades sociales de los aprendices, y se identificó la diversidad en cultura, personalidad, género existentes en los grupos de trabajo como características predominantes. Nuevamente resaltaron la importancia de cada miembro en los grupos de trabajo y el papel de cada aprendiz como ficha clave para el proceso de formación.

REFLEXIÓN: “SUMAR LAS DIFERENCIAS”

MATERIALES: Una bolsa con frases reflexivas sobre diferencias.

DESARROLLO

La estudiante en práctica explica el desarrollo de estas reflexiones argumentando que dentro de la bolsa que tiene en su mano hay unas frases las cuales deben leer y posteriormente dar su explicación y aplicarlas a la vida.

La bolsa contiene frases como las siguientes:

- a) “La capacidad de percibir y pensar de manera diferente es más importante que el conocimiento adquirido.” **David Bohm**
- b) “Gran parte de la vitalidad de una amistad reside en el respeto de las diferencias, no sólo en el disfrute de las semejanzas.” **James Fredericks**

- c) Muchas veces nuestra tendencia es a eliminar esa diferencia, a desplazar a la persona, o asimilarla con nuestra manera de pensar o actuar. Luchamos por imponer la propia manera de actuar. Y si bien es cierto que en determinadas circunstancias debemos definir rumbos de acción acordados, esto no siempre es necesario, y cabría preguntarnos: ¿podemos aceptar sin acordar?**Humberto Maturana**
- d) “Tengo que aceptar que cuando hay una discrepancia con otro, el otro se encuentra moviéndose en un espacio de coherencia experiencial tan válido como el mío, aunque sea diferente.”**Humberto Maturana**
- e) Si hablamos de matemáticas, sabemos que las diferencias restan. Pero si hablamos de seres humanos, de equipos, de relaciones, podemos hacer que las diferencias sumen. Podemos ver lo diferente como complementario, en vez de verlo como antagónico. **Margaret Wheatley**
- f) “Al abrirnos a las diferencias perturbadoras, a veces, descubrimos que la manera de interpretar el mundo de otra persona es verdaderamente esencial para nuestra supervivencia. ”**Margaret Wheatley**
- g) Mejor que rechazar las diferencias es aprender a tolerarlas, mejor que tolerarlas es aprender a aceptarlas, mejor que aceptarlas es comenzar a valorarlas y apreciarlas, pues en definitiva de eso está hecha la vida, de diferencias. Es la diversidad lo que da a la vida su belleza, su potencia y la posibilidad de renovarse constantemente. **Pablo Buol**

Instrumento de evaluación de la actividad.

1. ¿Qué hacemos cuando nos encontramos con alguien que piensa o actúa en forma diferente a la nuestra? ¿Lo aceptamos? ¿Lo rechazamos? ¿Lo toleramos?
2. ¿Qué pasa en nuestras aulas, en nuestro entorno social y aun el familiar?

Al finalizar la actividad los aprendices resaltaron que cuando se trabaja en grupo se tienen ventajas y desventajas. Como ventajas resaltaron algunas de las cuales expresa María Margarita Lucero en la Revista Iberoamericana de Educación sobre

Trabajo Colaborativo y el Aprendizaje⁶¹: incentiva al desarrollo del pensamiento crítico, fortalece el sentimiento de solidaridad y respeto mutuo, basado en los resultados de trabajo en grupo, la importancia de la tolerancia grupal, entre otros. Como desventajas concluyeron que se debe mejorar en los subgrupos el uso del tiempo que en ocasiones se invierte en asuntos que no corresponden al trabajo o desarrollo académico, lo que retrasa el proceso grupal.

DINÁMICA N° 3: SOCIODRAMA: “HISTORIA DE CUATRO PERSONAS”⁶²

OBJETIVO: Reflexionar y discutir acerca de las posibilidades que brinda el trabajo en equipo.

DURACIÓN: 30 minutos.

RECURSOS: fotocopias del texto “Historia de cuatro personas” (VER ANEXOS 5), y un salón amplio.

DESARROLLO

- Dividir en subgrupos dependiendo la conformación de los grupos que realizan Trabajo colaborativo.
- La estudiante en práctica distribuye el texto “historia de cuatro personas” y pide a cada subgrupo que analicen el documento.
- De igual forma pide a las personas de los diferentes grupos que dramaticen la historia y se identifiquen con uno de los personajes.
- Por último se socializa la dinámica en plenaria.

⁶¹ LUCERO María Margarita, Entre el Trabajo Colaborativo y el Aprendizaje colaborativo. Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653)2007, 5p.

⁶²Ibíd.Grupo Gerza. Dinámicas de grupo. México, Mayo 2009.

Esta dinámica grupal se llevó a cabo en 5 ambientes de formación del Centro de Atención al Sector Agropecuario debido a la falta de tiempo.

Al finalizar la actividad los aprendices concluyeron que son más las ventajas que brinda el trabajo a nivel grupal que a nivel individual y que cada miembro debe aprender a aceptar las diferencias de los demás. Para los aprendices la interacción cara a cara con los demás miembros de los subgrupos les permite desarrollar habilidades sociales tales como: la escucha, la solidaridad, la democratización entre otros.

REFLEXIÓN: “EL ENORME SIGNIFICADO DE TRABAJAR EN EQUIPO”

MATERIALES: Ninguno.

DESARROLLO

La estudiante en práctica de Trabajo Social orienta realizar la lectura siguiente:

“Hace algunos años, en los juegos paralímpicos de Seattle, nueve concursantes, todos con alguna discapacidad física o mental, se reunieron en la línea de salida para correr los 100 metros planos. Al sonido del disparo todos salieron, no exactamente como bólidos, pero con gran entusiasmo de participar en la carrera, llegar a la meta y ganar. Todos menos uno, que tropezó en el asfalto, dio dos maromas y empezó a llorar. Los otros ocho lo oyeron llorar, disminuyeron la velocidad y voltearon hacia atrás. Todos dieron la vuelta y fueron hacia él. Una niña con síndrome de Down, se agachó, le dio un beso en la herida y le dijo "esto te va a curar"; entonces, los nueve competidores se tomaron de las manos y juntos caminaron hasta cruzar la meta.

Todos en el estadio se pusieron de pie, las porras y aplausos duraron varios

minutos. La gente que estuvo presente aún cuenta la historia. ¿Por qué? Porque dentro de nosotros sabemos una cosa: “Lo importante en esta vida va más allá de ganar nosotros mismos; lo importante en esta vida es ayudar a ganar a otros, aún cuando esto signifique tener que disminuir la velocidad o cambiar de rumbo”.

Instrumento de evaluación de la actividad.

1. ¿Qué mensaje te dejó la anécdota para el trabajo en equipo?
2. ¿Cómo interpretas:“disminuyeron la velocidad y voltearon hacia atrás” dentro del trabajo colaborativo?
3. ¿Qué entiendes por ayudar a ganar a otros?
4. ¿Qué aprendiste de la actividad y como lo aplicas a tu vida y dentro del grupo de trabajo?

Los aprendices concluyeron que el proceso de formación que maneja el Sena es colaborativo, es decir se necesita la intervención de cada aprendiz en los diferentes subgrupos para obtener un resultado favorable, si uno de los aprendices se detiene, el proceso grupal también entra en reposo. Por tal razón cada integrante asume un papel participativo en el proceso; de ahí la importancia de uno de los elementos fundamentales del trabajo colaborativo como lo es la **interdependencia positiva**, la cual permite la organización y el funcionamiento del grupo; se considera positiva ya que todos los miembros trabajan en la consecución de una meta común. Todos los aprendices se deben apoyar mutuamente para la consecución de sus metas. Los aprendices comprendieron que en el trabajo grupal, no se trata del que más corra sino el de ir a la par, con el propósito de conseguir una meta en común como grupo de trabajo colaborativo.

Es necesario resaltar que las jornadas lúdico-educativas y dinámicas llevadas a cabo en los ambientes de formación del C.A.S.A. por la estudiante de Trabajo Social e implementadas con los aprendices, ofreció herramientas de reflexión acerca de la importancia del trabajo en equipo y la influencia de éste para un

óptimo desempeño a nivel académico, personal y grupal. Se lograron compromisos por los aprendices en relación con el trabajo grupal ya que se dieron cuenta que depende de todos el adquirir los buenos resultados.

Terminada la fase **C**, se procede a la última fase **D** Gestión de vinculación con el propósito de alcanzar el cuarto objetivo específico de realizar gestiones para la vinculación de un practicante de psicología para llevar a cabo un trabajo interdisciplinario en los casos que lo requieran.

d) Gestión de vinculación: La Estudiante en formación después de realizar en varios ambientes de formación la capacitación sobre trabajo colaborativo y las jornadas lúdico-educativas, observó que los problemas que aquejan a los aprendices del Centro no son solo a nivel colectivo, es decir, problemáticas que se puedan presentar a nivel académico con otros compañeros de estudio; sino que algunos de los aprendices demostraron una postura de miedo y timidez, es decir, problemáticas de tipo personal lo que también obstaculiza el proceso de formación y que deben ser tratadas por un especialista en el tema, esto es, por el área de psicología.

Por esta razón, se realizan gestiones en diversas Universidades (VER ANEXO 8) para solicitar la vinculación de un estudiante en práctica del área de Psicología. Dichas gestiones fueron realizadas por la estudiante de Trabajo Social, con el ánimo de realizar un trabajo interdisciplinario en esos casos particulares que lo requieran.

Si concebimos el proceso educativo del Sena como un todo en el que se pretende conseguir que el aprendiz tenga una situación tal que posibilite su desarrollo libre y armónico, tendremos en cuenta que son necesarias acciones, no solo por parte de los instructores, sino también por parte de otros profesionales (psicólogos, trabajadores sociales, etc.). Estos profesionales tienen su razón de ser porque

vienen a cubrir lagunas existentes en el propio Centro, tanto en el desarrollo en sí, como mediante la superación de dificultades individuales y colectivas. De ahí la importancia del trabajo interdisciplinario y de realizar estas gestiones para atender los casos particulares.

5. EVALUACIÓN

5.1 EVALUACIÓN DE LA INTERVENCIÓN

La presente evaluación está desarrollada alrededor de los objetivos establecidos en la planeación, de acuerdo a los indicadores delineados dentro de la programación que orientó el proceso. Sin embargo, la evaluación se llevó a cabo durante todo el proceso de intervención profesional por Trabajo Social.

Para conocer el trabajo a nivel grupal y el desarrollo intelectual en los aprendices del Centro de Atención al Sector Agropecuario, se diseñó un cuestionario para evaluar el uso de la fuente de conocimiento: El Trabajo Colaborativo en los Aprendices del Centro de Atención al Sector Agropecuario C.A.S.A. Este cuestionario fue aplicado a 65 aprendices como muestra para conocer la forma como realizan trabajo colaborativo. Se pudo comprobar que el 70% de los aprendices saben realizar trabajo colaborativo de forma adecuada, pero al 30% le gusta trabajar individualmente. Por esta razón fue necesario diseñar una actividad de capacitación para motivar el trabajo grupal en los aprendices del C.A.S.A.

La capacitación sobre trabajo colaborativo se aplicó en los trece (13) ambientes de formación y se desarrollaron en su totalidad, cumpliendo de esta forma en un 100% el indicador. En la capacitación se logró tener un promedio de 20 a 25 aprendices por ambiente. Sin embargo, se notó la ausencia de varios de los instructores a la capacitación por ambiente.

Los aprendices durante el programa de capacitación manifestaban sus inconformidades al trabajar en grupo por motivo de que algunos “no trabajan y son atendidos”.

Durante la evaluación de la capacitación con los aprendices, ellos manifestaron por escrito:

- La importancia de estos talleres para mejorar la comunicación entre los miembros del grupo.
- Son buenos para “el desarrollo personal”.
- La capacitación debe también aplicarse a los instructores y personal administrativo.
- Más tiempo para la aplicación de la capacitación.

Respecto al programa de capacitación, se puede decir que 280 aprendices se hicieron presentes durante el tiempo que a cada especialidad le correspondía, sin embargo, se notó la falta de compromiso por parte de los instructores frente a la capacitación, ya que al saber que se dictaría un programa se ausentaban inmediatamente del aula de clase, demostrando así desinterés y apatía hacia el programa. Se debe aclarar que solo cuatro instructores se hicieron presentes durante la capacitación y participaron en la misma (VER ANEXO 6).

Después de la capacitación los aprendices, por escrito, dieron sus aportes en los cuales se demuestra una inconformidad con el personal docente; en los aportes manifiestan que la capacitación sobre trabajo colaborativo es muy valiosa para el desarrollo humano pero que también la debe recibir el personal administrativo y los instructores, pues de ellos depende que el proceso de formación sea positivo o sea negativo y que los aprendices continúen o no sus estudios (VER ANEXO 7).

Con el propósito de dotar a los aprendices del Centro de Atención al Sector Agropecuario de una visión global y específica de los alcances de la constitución de un buen equipo de trabajo se llevaron a cabo jornadas lúdico-educativas desarrolladas en los 13 ambientes de formación a los aprendices del Centro. Al terminar cada jornada dentro de los ambientes, éstas fueron evaluadas por los aprendices donde resaltaban varios puntos al respecto:

- Con las dinámicas se permitió la integración de los miembros de cada grupo de trabajo.
- Además se logró la solución de conflictos existentes dentro de algunos grupos de trabajo debido a la falta de comunicación e interdependencia positiva.
- Se logró la comprensión de algunos valores tales como: la unidad, el respeto, la responsabilidad y la tolerancia, necesarios para desarrollar trabajo en grupo.

Al finalizar las jornadas, estas fueron evaluadas como positivas por parte de los aprendices. De 285 aprendices del Centro 280 participaron de las jornadas lúdico-educativas calificándola como buena para los ambientes de formación es decir un porcentaje de 98%.

Al finalizar el proceso de intervención, se pudieron realizar las gestiones en diversas universidades para solicitar la vinculación de un practicante del área de psicología. Sin embargo hasta la fecha del mes de julio del 2009 no se tenía ninguna respuesta acerca de la solicitud.

La falta de un psicólogo y de la atención individual de los casos requeridos en el Centro conllevaría a la persistencia de las dificultades en el proceso de formación a nivel grupal de algunos subgrupos de trabajo colaborativo, ya que en muchas ocasiones las dificultades grupales se daban por un integrante que necesita atención individual. De igual forma obstaculiza el proceso adelantado en el Centro por la estudiante en formación de Trabajo Social respecto a los grupos de trabajo colaborativo.

5.2 EVALUACIÓN PROFESIONAL

Matriz DOFA como profesional

Cuadro 4. Matriz DOFA como profesional

FORTALEZAS	DEBILIDADES
-Adaptación al campo de práctica. -Ubicación en el contexto institucional. -Compromiso y responsabilidad profesional.	-En un momento determinado asumir un papel pasivo frente a la presión y a los cambios en la planeación. -El sometimiento a todo lo que se planteara dentro del Centro sin poder plantear nuevas propuestas. -La limitación de tiempo.
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
-La presencia continua de la asesora de práctica quien brindó las orientaciones pertinentes en el momento preciso.	-La falta de continuidad a los procesos.

Esta práctica brindó la oportunidad de ubicación como profesional de Trabajo Social en el área de la educación y lo más importante fue descubrir el perfil del Trabajador Social en este campo según la experiencia vivida. Permitió adquirir nuevos conocimientos teóricos, conceptuales y vivenciales que condujeron a la mirada crítica de la realidad social. Se debe mencionar que durante el proceso de intervención fue necesario adquirir nuevas habilidades relacionadas con el trabajo a nivel grupal ya que se requirió creatividad para motivar a los aprendices a participar activamente del proceso desarrollado.

Matriz DOFA como persona.

Cuadro 5. Matriz DOFA como persona.

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none">▪ Responsabilidad y Compromiso.▪ Puntualidad e Interés.▪ Motivación y Actitud positiva.▪ Disposición y Adaptación.▪ Respeto.	<ul style="list-style-type: none">▪ Inseguridad.▪ Sensibilidad.
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none">▪ Aprendizaje▪ Experiencias	<ul style="list-style-type: none">▪ La falta de recursos económicos.

- La experiencia en el Centro de Atención al Sector Agropecuario ofreció nuevas herramientas para el fortalecimiento del crecimiento personal.
- Se presentó la oportunidad durante el contacto con la población objeto de intervención de mostrar todas las cualidades y facetas que caracterizan la personalidad. Sin embargo al inicio de la práctica se presentaron controversias con algunas personas del personal administrativo, pero que con el tiempo se fueron superando.
- Descubrimiento de nuevas habilidades y destrezas en relación con las actividades propias de esta práctica.
- Desarrollo de múltiples funciones a cargo de la estudiante en práctica, lo cual impide la dedicación del tiempo necesario a los objetivos propuestos en la intervención.

Matriz DOFA como Institución.

Cuadro 6. Matriz DOFA como Institución.

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trato respetuoso por parte de la comunidad educativa. ▪ Apoyo tecnológico para la realización de las diferentes actividades planeadas por Trabajo Social. ▪ Participación y motivación de los aprendices en las actividades planeadas por la estudiante en práctica. ▪ Interés por parte de la institución por contar con un profesional en formación de Trabajo Social de la Universidad Industrial de Santander en el primer semestre del 2009. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No se cuenta con un auxilio de transporte. ▪ La falta de participación del personal docente en las actividades de capacitación y los talleres reflexivos. ▪ La falta de continuidad de los procesos de intervención realizados por los estudiantes en formación de Trabajo Social de la UIS.
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Espacio adecuado para Trabajo Social. ▪ Reconocimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La falta de practicantes en el área de Trabajo Social y Psicología.

6. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PROFESIONAL:

IMPLEMENTACIÓN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y ORIENTACIÓN A LOS DIVERSOS SUBGRUPOS (INSTRUCTOR-INSTRUCTOR, INSTRUCTOR-APRENDIZ, INSTRUCTOR- EQUIPOS DE TRABAJO COLABORATIVO) DEL CENTRO DE ATENCIÓN AL SECTOR AGROPECUARIO DE PIEDECUESTA, SANTANDER.

6.1 JUSTIFICACIÓN

Un clima social positivo, fruto de una buena relación pedagógica, facilitaría el aprendizaje y el reconocimiento mutuo entre los participantes implicados. Un buen clima social, (entre el instructor con otros instructores, el instructor con el aprendiz de manera individual y el instructor con los diferentes equipos colaborativos) proveería a los estudiantes y a los mismo docentes un buen vínculo pedagógico y la educación brindada en el Centro adquiriría valor cuando ésta es realizada en el contexto de buenas relaciones; se aprende más y mejor cuando en el aula se asiste con agrado, y cuando se percibe buen trato desde sus educadores, cuando cada uno se siente valorado y reconocido.

Además, los instructores del Sena pueden generar cambios importantes en la historia de aprendizaje de sus aprendices y los equipos de trabajo colaborativo, ya que tienen la capacidad y el potencial para acogerlos y motivar en ellos el deseo por aprender y desarrollarse, aportando a la creación de una educación de mayor calidad y equidad. La relación instructor-aprendiz y/o instructor-equipos de trabajo colaborativo, debe ser definida como la interactividad desarrollada entre los participantes de un proceso de aprendizaje, reunidos con el propósito de que las

personas involucradas aprendan; correspondería entonces a la conexión pedagógica entre el sujeto que enseña y los sujetos que aprenden. Relación en la cual, siguiendo a Paulo Freire⁶³, todos los participantes aprenden, educadores y educandos y lo hacen en tres dimensiones personal, social y pedagógico.

El trato personalizado, amable y capaz de producir confianza en los aprendices y los equipos de trabajo colaborativo, incluso entre los mismo instructores, valora la generación de un contexto comunicativo acogedor y amistoso, basado en el respeto mutuo entre todos y la abstinencia de acciones que intimiden a los alumnos y/o colegas. Los aprendices dan especial importancia al sentirse reconocidos y valorados por sus instructores, lo cual favorecería su motivación y compromiso con el aprendizaje. Lo anterior, se ubica en el espacio del aula, pero la relación con los docentes o instructores puede ir más allá: la interacción fuera del ámbito estrictamente formal promovería el desarrollo cognitivo de los estudiantes y mejores resultados académicos. La falta de instancias de encuentro más allá de la cátedra (en especial con los llamados “instructores de hora”, sin horario de permanencia ni lugar físico disponible para recibir a sus aprendices) sería una de las condiciones que afectaría el vínculo.

De ahí la importancia de llevar a cabo una propuesta de intervención desde Trabajo Social que permita crear un programa de capacitación y orientación dirigidas a los subgrupos del Centro de Atención al Sector Agropecuario (entre el instructor con otros instructores, el instructor con cada aprendiz y el instructor con los diferentes equipos colaborativos pertenecientes a cada ambiente de formación) que beneficie el desarrollo integral, y agregue valor a la enseñanza y al aprendizaje mediante el proceso de una adecuada comunicación e interacción entre los diferentes actores involucrados.

⁶³ FREIRE, Paulo, *Pedagogía de la autonomía. Saberes necesarios para la práctica educativa*. México, 1997 pág. 5

6.2 OBJETIVOS

6.2.1 Objetivo General: Implementar un programa de capacitación y orientación a los diversos subgrupos (instructor-instructor, instructor-aprendiz, instructor-equipo de trabajo colaborativo) con el fin de promover cambios en las relaciones y crear un clima que favorezca el desarrollo integral de los miembros de la comunidad educativa del Centro de Atención al Sector Agropecuario de Piedecuesta, Santander.

6.2.2 Objetivos específicos:

- Lograr la comunicación asertiva entre los distintos instructores que hacen parte de la comunidad educativa.
- Fortalecer las relaciones instructor-aprendiz que permitan un adecuado desarrollo en el proceso de aprendizaje.
- Promover el papel del instructor como base y apoyo fundamental en los equipos de trabajo colaborativo.

6.3 POBLACIÓN OBJETO DE INTERVENCIÓN

Esta propuesta está dirigida a los aprendices e instructores que forman parte del Centro de Atención al Sector Agropecuario de Piedecuesta, Santander.

6.4 PROCESO METODOLÓGICO DE INTERVENCIÓN

La intervención de Trabajador Social en el ámbito educativo y específicamente en el Sena, debe estar encaminado a la garantía social, a la participación en el

desarrollo de programas de orientación escolar o profesional, atendiendo al contexto particular en el que se interviene.

Como metodología transversal a los procesos de capacitación, al proceso de orientación y a los talleres a realizar, se debe utilizar la observación participante y no participante, necesarias para identificar aspectos presentes en las relaciones de la comunidad educativa del C.A.SA.

La metodología de la propuesta está encaminada a la transformación y el mejoramiento de las relaciones y clima social de los miembros que hacen parte del Centro de Atención al Sector Agropecuario, para el óptimo e integral desarrollo de los instructores y aprendices, así como también está integrada al proceso de aprendizaje del Sena y genera una riqueza pedagógica a futuro.

Consecuente con las necesidades formativas del Centro como profesional en formación de Trabajo Social se diseñan las siguientes metodologías:

- **SEMINARIO TALLER:** Actividad lúdico-pedagógica donde se capacitará a los instructores del Centro de Atención al Sector Agropecuario, en temas como relaciones humanas, comunicación asertiva entre docentes, resolución de conflictos, trabajo cooperativo, entre otros, donde se fomente una comunicación adecuada entre los profesionales de las distintas áreas de formación del Centro, generando así un clima social favorable, a través de la ejecución de dinámicas y actividades lúdicas.
- **PROGRAMA DE ORIENTACIÓN:** Establecer un espacio que permita al profesional de Trabajo Social brindar orientación al instructor y al aprendiz en casos de conflicto, diferencias entre ambas partes que pueden estar obstaculizando el proceso de formación del aprendiz y el desempeño del

instructor en su papel de formador, logrando fortalecer las relaciones entre los sujetos.

- **PROGRAMA DE CAPACITACIÓN:** Actividades de capacitación para los instructores y aprendices del Centro en temas tales como: El papel del instructor dentro del los grupos colaborativos, rol del instructor, rol del aprendiz en los grupos de trabajo, trabajo en equipo, entre otros.

Para el caso específico de la presente propuesta, el papel que jugará el Trabajador Social será, el de facilitador y mediador ya que no es quien directamente actúa sino los miembros de la comunidad educativa, es decir, los instructores y aprendices. El Trabajador Social ayudará a la población con la que trabaja, guiándoles a través de talleres, seminarios y programas de capacitación y orientación y conduciendo a la población a participar activamente en cada programa y actividad que se planea.

6.5 RECURSOS

La oficina de Trabajo Social debe estar dotada con los equipos respectivos, papelería, espacio institucional en la agenda educativa como en la disposición de recursos para su funcionamiento, como también para el diseño y desarrollo de actividades a realizar con los instructores y aprendices del Centro. De igual forma la oficina deberá contar con recursos logísticos que permitan promocionar el buen clima social a través de espacios de participación en jornadas lúdico-educativas, deportivas y culturales.

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- En la sociedad actual se dan una serie de elementos y fenómenos nuevos que la determinan y que influyen de forma directa en los procesos educativos. Los avances científicos y tecnológicos son de una trascendencia tal que, modifican, incluso, las estructuras y dinámicas sociales. La tecnología de la información y la comunicación (TIC), está ayudando a configurar otra forma de entender las relaciones humanas. En este sentido, el Trabajador Social en proceso de formación del Centro de Atención al Sector Agropecuario SENA, debe ser un dinamizador de la Comunidad Educativa, activar los mecanismos para lograr que los distintos actores comprendan su rol y decidan actuar en armonía para que la institución logre sus objetivos de formar hombres y mujeres de bien, con los saberes y conocimientos necesarios para definir su proyecto de vida y convertirse en elementos generadores del progreso social. El Trabajador Social en Formación, puede hacer su aporte intelectual, humano y profesional para ofrecer posibles soluciones o ayudar a buscarlas. También, se convertirá en alguien que tienda puentes para acercar a las partes que, por algún motivo, se encuentran en posiciones opuestas o enfrentadas. Quienes están involucrados en un conflicto y desean resolverlo depositan su confianza en alguien que sea eficiente, garante de neutralidad y en quien se pueda creer.
- Como profesionales en formación, estamos llamados a trabajar fundamentalmente en el seno de grupos humanos con el objetivo principal de iniciar procesos colectivos de enseñanza-aprendizaje de conocimientos, actitudes y estrategias que lleven a los grupos a gestionar el entorno en el que viven de forma autónoma, de modo que se garanticen unas condiciones de vida dignas para todos.

- Con relación al proceso desarrollado por la estudiante en práctica de Trabajo Social, es importante resaltar que, este fue enriquecedor para la formación profesional, ya que se logró poner en práctica los conceptos adquiridos durante el desarrollo de la carrera, así mismo permitió que se adquirieran nuevos conocimientos y habilidades que se pudieran aplicar dentro del campo de práctica.
- Para la estudiante en práctica fue posible reconocer que los instructores deben tomar mayor conciencia sobre la realidad de su rol como educadores, el cual va mucho más allá de la enseñanza de los contenidos, de las materias; su rol debe dirigirse también, al desarrollo de los seres humanos, como sujetos de deberes y derechos, es decir, que su formación no se limite solo a la parte del desarrollo intelectual sino que también toque aspectos de la formación integral del ser humano.
- Es recomendable que los instructores al igual que los aprendices participen de las actividades que se programen dentro de la institución ya que hacen parte del proceso y no deben ser apáticos a recibir orientación o formación y por supuesto críticas que son constructivas y que los hace crecer como personas.
- Considerar el diseño de estrategias basadas en métodos de trabajo colaborativo, que garanticen no sólo la efectividad del aprendizaje y del medio, sino también el desarrollo de habilidades sociales a nivel no solo de aprendices sino de instructores y personal administrativo.
- Se recomienda a la estudiante en práctica que ingrese al Centro, darle continuidad a los procesos llevados a cabo dentro de la institución por la estudiante anterior, con el fin de obtener mejores resultados en los ambientes de formación.

BIBLIOGRAFÍA

- ALVAREZ, Francisco. Capacidades, libertades y desarrollo: Amartya Kumar Sen. Teorías Políticas Contemporáneas, Valencia: 2001, 22p. Consultado 11 de mayo 2009. Disponible En www.uned.es.
- BOHÓRQUEZ CASALLAS, Luis Antonio. La evolución educativa en Colombia. Bogotá: Cultural Colombiana. 1956
- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Bogotá, 1991.
- COSTAGUTA Rosanna, "Aprendizaje Colaborativo Soportado por Computadoras, Buenos Aires, Marzo 2009. Pág. 9. Consultado el 20 de junio de 2009. Disponible en Internet: http://www.exa.unicen.edu.ar/catedras/acspc/Material/CSCL_2009.pdf
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Adoptada y proclamada por la Resolución de la Asamblea General 217 del 10 de diciembre de 1948.
- Declaración Mundial sobre educación para todos "Satisfacción de las necesidades básicas de aprendizaje. 1990.
- GORMLEY Wilma y SPINK Linda. Trabajar con la diversidad en esfuerzos colaborativos. Pautas y herramientas, 2003, Pág. 7.
- HISTORIA DEL TRABAJO COLABORATIVO. Consultado el 13 de Junio 2009. Disponible en Internet: <http://trabajocolaborativo2.blogspot.com/>

- INFORME DE LA ORGANIZACIÓN DE ESTADOS IBEROAMERICANOS. Evolución Histórica del Sistema Educativo. 1993. Consultado el 30 de Junio de 2009. Disponible: <http://www.oei.es/quipu/colombia/index.html>.
- KRMPOTIC, Claudia Sandra. Amartya Sen y el enfoque de “capacidad”. En el concepto de necesidades y políticas de bienestar. Argentina: espacio. 1999. 84p.
- LUCERO María Margarita, Entre el Trabajo Colaborativo y el Aprendizaje colaborativo. Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653)2007, 5p.
- MALDONADO PÉREZ, María Isabel, El trabajo colaborativo en el aula Universitaria, revista de educación Laurus Vol. 13 N° 023, Venezuela, 2007, 278p.
- MALDONADO Isabel y compiladores, Aprendizaje en Equipo y entrenamiento en educación. I Congreso Internacional de Calidad e Innovación en educación superior. Universidad Simón Bolívar, 2007.
- Metodologías de Trabajos Colaborativos como apoyo al Currículo, Centro Zonal Costa Centro – Universidad Católica de Valparaíso. Consultado el 17 de Junio de 2009.
- MOLERIO PÉREZ, Osana y compiladores. Aprendizaje y desarrollo Humano En: Revista Iberoamericana de Educación, Cuba, 2007.
- TORRES Rosa María, Reformadores y docentes: El Cambio educativo atrapado entre dos lógicas, Convenio Andrés Bello, Cooperativa del Magisterio

de Colombia, Bogotá, 2000. Pág. 3. Consultado 09 de mayo 2009. Disponible En www.oei.es/Reformaseducativas/.

- REYES GUZMÁN, Gerardo. Development as freedom, Amartya Kumar Sen. En: Revista de la Facultad de Economía. USA, núm. 19. 1999.
- VILLANUEVA, R. Políticas de desarrollo humano y necesidades de aprendizaje. 2003. Consultado 15 de mayo 2009 Disponible en: <http://www.cambiocultural.com>.
- -----, Constitución Política de la República de Colombia. Bogotá D.F. 1991.
- -----, Ley de la juventud. Ley No. 375 DEL 4 DE JULIO DE 1997. Programa presidencial Colombia Joven.
- -----, Ley General de Educación. (Ley 115 DEL 94).

ANEXOS

Anexo A. Encuesta de diagnóstico para el centro de atención al sector agropecuario de Piedecuesta realizada a los instructores.

TRABAJO SOCIAL UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

OBJETIVO: Conocer la situación actual del grupo con el fin de identificar problemáticas (a nivel individual o grupal) que se puedan presentar en el interior de las aulas, buscando estrategias para mejorar el ambiente de formación de los aprendices del Centro de Atención al Sector Agropecuario.

Fecha: _____

Nombre del Instructor: _____:

Curso: _____

DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL GRUPO:

ASPECTOS POSITIVOS OBSERVADOS EN EL GRUPO

ASPECTOS NEGATIVOS OBSERVADOS EN EL GRUPO

LOS APRENDICES DEL GRUPO SABEN TRABAJAR EN EQUIPO

SI__NO__

PORQUE_____

SUGERENCIAS

ATENDIDO POR:

Anexo B. Cuestionario para evaluar el uso de la fuente de conocimiento: El Trabajo Colaborativo en los aprendices del Centro de Atención al Sector Agropecuario de Piedecuesta 2009.

Trabajo Social

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

OBJETIVO: Evaluar la manera como los aprendices del Centro de Atención al Sector Agropecuario dan uso a la fuente de conocimiento (el Trabajo colaborativo) con el fin de buscar estrategias que faciliten el uso adecuado de la misma.

DATOS PERSONALES
SEXO:
EDAD:
ESPECIALIDAD:

Marque con una "X" la casilla que mejor describa su comportamiento, Por favor conteste sinceramente.

1. ¿CUAL HA SIDO SU EXPERIENCIA REALIZANDO TRABAJO COLABORATIVO?

1.__Excelente.

2.__Muy Buena.

3.__Buena.

4.__Regular.

5.__Mala.

II PARTE

A continuación encontrará una serie de preguntas abiertas a fin de conocer su opinión en torno al uso de una de las fuentes de conocimiento EL TRABAJO COLABORATIVO. Conteste brevemente y de forma sincera las siguientes preguntas.

2. ¿CÓMO EL TRABAJO COLABORATIVO MEJORA LA LABOR EN EL PROCESO DE FORMACIÓN?_____

3. ¿QUÉ VENTAJAS PRESENTA EL TRABAJO COLABORATIVO?

4. ¿QUÉ DESVENTAJAS PRESENTA EL TRABAJO COLABORATIVO?

III PARTE

Para conocer cuáles son sus habilidades en el trabajo colaborativo, responda con sinceridad estas preguntas. Marque con una X la opción (A,B o C) que se ajuste más a su caso.

5. Cuando uso la fuente de conocimiento el Trabajo Colaborativo, soy uno de los que...

A	Paso desapercibido, ni se me ve.	
B	Procuró participar en lo que puedo.	
C	Llevo la voz cantante.	

6. Cuando se tiene que hacer un trabajo en equipo...

A	Me dejan la parte que no quiere hacer nadie.	
B	Aporto la parte que me toca.	
C	Procuró decir qué tiene que hacer cada uno.	

7. Cuando se tiene que tomar alguna decisión en el grupo de trabajo colaborativo...

A	Mis compañeros del equipo deciden qué se tiene que hacer.	
B	Participo en la toma de decisiones y aporto mi punto de	
C	Generalmente se termina haciendo lo que yo digo.	

8. Para que el trabajo colaborativo funcione es muy importante que todos opinen; yo...

A	Difícilmente opino o no opino nada.	
B	Pienso que mi opinión es tan válida como la de los demás y la aporto.	
C	Pienso que mi opinión es la que vale.	

9. ¿Con cuál de estas situaciones se identifica más en el trabajo colaborativo?

A	Casi siempre me callo y mantengo una actitud pasiva.	
B	Aporto mis ideas.	
C	Me gusta que se haga lo que yo digo.	

10. Cuando sale un problema en el equipo, yo...

A	Apenas me entero o “paso”.	
B	Aporto mis soluciones y escucho las de los demás.	
C	Creo que yo tengo la razón.	

11. CÓMO TRABAJO COLABORATIVO

A. Actitudes y habilidades que hace falta mejorar	B. Actitudes y habilidades muy favorables	C. Actitudes y habilidades que hay que cambiar

Fuente: Yohanna Pinto Villamizar, 2009.

Anexo C Programación de las capacitaciones sobre trabajo colaborativo

Nº	GRUPO	FECHA	HORA	AULA
1	91220823	30 de Junio 2009	7:00AM a 9:30AM	5
2	91220904	30 de Junio 2009	10:00AM a 12:00AM	6
3	91220910	30 de Junio 2009	1:00 AMa 3:00PM	Informática
4	91220903	30 de Junio 2009	3:00AM a 5:00PM	4
5	91220804	01 de Julio 2009	7:00AM a 9:30AM	Laboratorio
6	91220801	01 de Julio 2009	10:00AM a 12:00AM	Taller C.
7	91220822	01 de Julio 2009	1:00 AM a 3:00PM	5
8	91220802	16 de Julio 2009	10:00AM a 12:00AM	1
9	91220838	16 de Julio 2009	12:30 AM a3:00PM	6
10	91220901	17 de Julio 2009	10:00AM a 12:00AM	3
11	91220824	17 de Julio 2009	12:30AM a 2:30PM	2
12	91220803	21 de Julio 2009	10:00AM a 12:00AM	Interactiva
13	91220807	21 de Julio 2009	12:30AM a 2:30PM	Taller C.

Firma persona encargada;

Yohanna Pinto Villamizar

Estudiante en Práctica de Trabajo Social UIS

Anexo D Jornadas ludico-educativas (dinamicas 1)

LO QUE PIENSO DE MI GRUPO

OBJETIVO: Realizar un diagnostico con el fin de elaborar un proyecto de vida grupal.

ESPECIALIDAD:

MI GRUPO ES:

MI GRUPO TRABAJA CUANDO:

CREO QUE MI GRUPO A VECES NO TRABAJA PORQUE:

LO QUE MÁS ME GUSTA DE MI GRUPO ES:

EN EL GRUPO ME SIENTO:

MI GRUPO PIENSA DE MÍ QUE:

HASTA EL MOMENTO LO QUE HE APORTADO AL GRUPO ES:

ME GUSTARIA APORTAR:

PIENSO QUE MI GRUPO DEBERIA SER:

YO FELICITO MI GRUPO POR:	YO CRITICO MI GRUPO POR:	YO SUGIERO A MI GRUPO:

Anexo E. Jornadas ludico-educativas (dinamicas 3)

HISTORIA DE CUATRO PERSONAS

Había que hacer un trabajo importante y “Cada uno” estaba seguro de que “Alguien” lo haría.

“Cualquiera” pudo haberlo hecho, pero “Ninguno” lo hizo. “Alguien” se disgustó por eso, ya que el trabajo era de “Cada uno”.

“Cada uno” pensó que “Cualquiera” podría hacerlo, pero “Ninguno” se dio cuenta de que “Cada uno” lo haría.

En conclusión “Cada uno” culpo a “Alguien” cuando “Ninguno” hizo lo que “Cualquiera” podía haber hecho.

¿Qué se hizo?

Anónimo.

Anexo F. Instructores presentes en las capacitaciones sobre trabajo colaborativo y las dinámicas grupales



OSCAR GELVEZ



RUBIELA CARRILLO



EDWARD A. GUEVARA



HENRY HERRERA MENDOZA

ENCARGADA DE LAS CAPACITACIÓN SOBRE TRABAJO COLABORATIVO



YOHANNA PINTO VILLAMIZAR⁶⁴

⁶⁴ Autora del Presente Proyecto. Centro de Atención al Sector Agropecuario C.A.S.A. 2009.

- No se aprovechan completamente todas las capacidades, si el rendimiento de 1 en el grupo es mayor a los otros este deberá bajar su nivel y detenerse hasta que los demás quesean cubir el nivel. o simplemente ajustarse al ritmo de la mayoría.
 - No detener el aprendizaje de un Aprendiz se es constante de el trabajo colaborativo y de mantener un nivel pero tampoco mantener un ritmo lento, cumplir la interpersonalidad entre docentes y el sector que no solo exista una relación profesional al momento que se da entre algunos maestros y personas ^{Administrativa} en.
 - El trabajo o estudio se cumple bajo reglas y disciplina.
 - El trabajo Colaborativo ayuda al desarrollo de un pueblo.
 - En el seno casa hace falta una actividad que nos involucre a todos; para integrar y unir más a los aprendices.
 - En el seno casa hace falta más compromiso y respeto con la misma.
 - 01-Julio 2003.
 - 01-Julio que el Seno debe estudiar el Perfil del instructor que tenga realmente con el Perfil del Aprendiz.
 - 01-Jul que entre el instructor y aprendiz sea un pilar de conocimientos y Respeto ayudando a Reforzar lo que nos falta a cada 1.
 - Implementar más Capacitaciones para los aprendices.
1. Deben contratar instructores que tengan bastante experiencia en lo que hacen y no universitarias que no nos aportan nada además les falta pedagogía.
 2. Creo que la profesora Luz maria debe Cambiar su metodología de enseñanza, ella sabe mucho, pero trata mal a los estudiantes y le tienen miedo.

Anexo H Cartas entregadas en las universidades

68-9122-102

Piedecuesta, 11 de Junio de 2009.

Doctora
LUZ MARINA CORZO
Decana Facultad Ciencias de la Salud
UNAB
Bucaramanga

Asunto: Practicante de Psicología último nivel.

El Centro de Atención al Sector Agropecuario ubicado en el Kilómetro 2 vía Guatiguará de Piedecuesta, cuenta con 347 aprendices quienes se hallan en proceso de formación. De igual forma cuenta con el área de Bienestar al Aprendiz que debe atender las distintas dimensiones del desarrollo humano de los aprendices a través de las siguientes áreas: desarrollo intelectual, consejería y orientación, promoción socioeconómica, recreación y deporte, arte y cultura, protección y servicios institucionales y el área de salud.

Con el ánimo de procurar el mejoramiento permanente de las condiciones físicas, nutricionales, psíquicas, emocionales y de salud ocupacional de los aprendices del Centro y llevar a cabo un trabajo interdisciplinario Psicología y Trabajo Social,

queremos solicitar a esa facultad un practicante de último nivel para que nos apoye en el proceso que vamos a implementar.

Agradecemos de manera especial la colaboración que brinde a nuestra solicitud que beneficiará enormemente nuestro proceso de formación.

Cordialmente,

LUIS ALONSO ARDILA PICO

Coordinador Académico

Centro Atención al Sector Agropecuario

Copia: Coordinadora Académica Facultad Ciencias de la Salud UNAB.

68-9122-102

Piedecuesta, 11 de Junio de 2009.

Doctora

LILIANA QUIÑÓNEZ

Coordinadora Académica Facultad Ciencias de la Salud

UNAB

Bucaramanga

Asunto: Practicante de Psicología último nivel.

El Centro de Atención al Sector Agropecuario ubicado en el Kilómetro 2 vía Guatiguará de Piedecuesta, cuenta con 347 aprendices quienes se hallan en proceso de formación. De igual forma cuenta con el área de Bienestar al Aprendiz que debe atender las distintas dimensiones del desarrollo humano de los aprendices a través de las siguientes áreas: desarrollo intelectual, consejería y orientación, promoción socioeconómica, recreación y deporte, arte y cultura, protección y servicios institucionales y el área de salud.

Con el ánimo de procurar el mejoramiento permanente de las condiciones físicas, nutricionales, psíquicas, emocionales y de salud ocupacional de los aprendices del Centro y llevar a cabo un trabajo interdisciplinario Psicología y Trabajo Social, queremos solicitar a esa facultad un practicante de último nivel para que nos apoye en el proceso que vamos a implementar.

Agradecemos de manera especial la colaboración que brinde a nuestra solicitud que beneficiará enormemente nuestro proceso de formación.

Cordialmente,

LUIS ALONSO ARDILA PICO

Coordinador Académico

Centro Atención al Sector Agropecuario

Copia: Decana Facultad Ciencias de la Salud UNAB

68-9122-102

Piedecuesta, 11 de Junio de 2009.

Doctora

JESÚS ARMANDO DELGADO

Coordinador Académico Facultad de Psicología

UAN

Bucaramanga

Asunto: Practicante de Psicología último nivel.

El Centro de Atención al Sector Agropecuario ubicado en el Kilómetro 2 vía Guatiguará de Piedecuesta, cuenta con 347 aprendices quienes se hallan en proceso de formación. De igual forma cuenta con el área de Bienestar al Aprendiz que debe atender las distintas dimensiones del desarrollo humano de los aprendices a través de las siguientes áreas: desarrollo intelectual, consejería y orientación, promoción socioeconómica, recreación y deporte, arte y cultura, protección y servicios institucionales y el área de salud.

Con el ánimo de procurar el mejoramiento permanente de las condiciones físicas, nutricionales, psíquicas, emocionales y de salud ocupacional de los aprendices del Centro y llevar a cabo un trabajo interdisciplinario Psicología y Trabajo Social, queremos solicitar a esa facultad un practicante de último nivel para que nos apoye en el proceso que vamos a implementar.

Agradecemos de manera especial la colaboración que brinde a nuestra solicitud que beneficiará enormemente nuestro proceso de formación.

Cordialmente,

LUIS ALONSO ARDILA PICO

Coordinador Académico

Centro Atención al Sector Agropecuario.

Anexo I Fotos jornadas lúdico-educativas en aprendices del centro de atención al sector agropecuario 2009



GRUPO CONTROL DE CALIDAD DE ALIMENTOS 91220803



GRUPO ANALISIS Y DESARROLLO DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN 901



GRUPO ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS AGROPECUARIAS 91220807



GRUPO ANALISIS Y DESARROLLO DE INFORMACIÓN 91220824



GRUPO ANALISIS Y DESARROLLO DE INFORMACIÓN 91220802