



**PROYECTO DE GRADO**

**ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA POTENCIAR LOS PROCESOS DE  
FORMACIÓN INTEGRAL DE LOS JÓVENES INDÍGENAS EN EL  
MUNICIPIO DE RIOSUCIO - CALDAS**

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES  
FACULTAD DE EDUCACIÓN  
CENTRO REGIONAL ARMENIA  
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EDUCATIVA

PROYECTO DE GRADO:

**ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA POTENCIAR LOS  
PROCESOS DE FORMACIÓN INTEGRAL DE LOS JÓVENES  
INDÍGENAS EN EL MUNICIPIO DE RIOSUCIO – CALDAS**

EUCARIS MUÑOZ GRANADA  
CARLOS ALBERTO CORREA DUQUE

TUTOR: JORGE ELIECER RIVERA

MANIZALES, OCTUBRE DE 2012

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradecemos a Dios por las bendiciones de nuestro hogar, por estar juntos a través del tiempo.

Agradecemos a nuestros hijos CHARLY y SHARON, por comprender nuestra ausencia en este último año. Son el motor de nuestras vidas.

Agradecemos a la UCM por la oportunidad de ayudarnos a crecer profesionalmente.

Agradecemos al SENA, lugar donde trabajamos, que brindó el espacio para realizar esta experiencia.

Agradecemos a los participantes del proyecto, jóvenes de la comunidad indígena de Riosucio por compartir su conocimiento y permitir el escenario para la elaboración de este trabajo de grado.

Eucaris y Carlos

## **DEDICATORIA**

Dedicamos este trabajo de grado a Dios, a nuestras vidas profesionales y como pareja, y en especial a nuestros hijos CHARLY y SHARON.

## TABLA DE CONTENIDO

	Pg
INTRODUCCION	6
IDENTIFICACION DE LA ORGANIZACIÓN	8
1. DESCRIPCION GENERAL	8
1.1. ANTECEDENTES	8
1.2. ANALISIS DEL CONTEXTO	15
1.3. ANALISIS SITUACIONAL	20
1.4. DIAGNOSTICO	22
1.4.1. METODOLOGÍA DE TRABAJO	22
1.4.2. PROCESO DEL MARCO LOGICO	33
1.4.2.1. Lluvia de Problemas	33
1.4.2.2. Matriz de Vester	34
1.4.2.3. Plano Cartesiano	35
1.4.2.4. Árbol de Problemas	37
1.4.2.5. Árbol de Objetivos	38
1.5. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	39
2. JUSTIFICACION	41
3. OBJETIVOS	43
3.1. OBJETIVO GENERAL	43
3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS	43
4. MARCO DE REFERENCIA	44
5. PROYECTO DE INTERVENCIÓN	52
6. BIBLIOGRAFÍA	61
7. ANEXOS	63
8. R.A.E (ANEXO 1)	63
LISTAS Y/O CUADROS	
ESTRUCTURA TERRITORIAL DEL MUNICIPIO DE RIOSUCIO	15
ESTRUCTURA TERRITORIAL MUNICIPAL	17
DESCRIPCIÓN GENERAL DEL TALLER	24
REFLEXIONES DE LA LECTURA	26
MATRIZ RECONOCIMIENTO DE LOS PARTICIPANTES	28
MATRIZ PROYECTO DE VIDA	29
MATRIZ SÍNTESIS DE INFORMACIÓN DEL TALLER PARTICIPATIVO	30

## INTRODUCCIÓN

La Gerencia Educativa, ha cambiado la forma de direccionar la escuela. Se entenderá escuela como un escenario de formación educativa, que para este caso es el territorio indígena de la Comunidad Embera – Chamí del Municipio de Riosucio – Caldas. Esta propuesta que se desarrolla como trabajo de grado en la Especialización en Gerencia Educativa de la UCM, se inscribe en un escenario diferente de las Instituciones Educativas, se encuentra en el Marco Institucional del SENA Regional Caldas, entidad que forma competencias para el trabajo, y ha llegado a capacitar a la comunidad de jóvenes indígenas de esta región.

Como una gran oportunidad se vio la integración de los conocimientos adquiridos en cada uno de los módulos orientados en la especialización para generar un proyecto que beneficie y complemente la formación de los jóvenes indígenas de esta región. La propuesta que se desarrolla a lo largo de este escrito consta de las siguientes partes:

En primera instancia se encuentran información general del contexto institucional y territorial a través de fuentes secundarias de información.

Se ubica seguidamente el estado situacional que permitió tener un diagnóstico de las circunstancias que viven los jóvenes indígenas. Este análisis determino la comprensión de las necesidades, problemas y potencialidades que tiene esta población. El diagnóstico se implemento en dos momentos, un momento de sensibilización y acercamiento, y un segundo momento de aplicación de instrumentos y trabajo colaborativo para conocer de primera mano los diferentes sucesos que les ocurrían en su vida cotidiana.

Tercero la sistematización de la información, donde se organizó los hallazgos encontrados. Termina este aparte con la realización del Marco Lógico, priorizando los problemas a través de lluvia de problemas, matriz de Vester, plano cartesiano, árbol de problemas, árbol de objetivos.

Una cuarta parte la constituye el Marco Referencial que acerca al abordaje del tema en sus componentes teórico, conceptual y normativo.

En el quinto y último aparte se encuentra el proyecto de intervención, la propuesta que se plantea para generar nuevas alternativas de desarrollo para los jóvenes indígenas.

Y finalmente se tiene unas conclusiones y recomendaciones sobre el trabajo realizado.

Se considera importante mencionar que la inquietud de generar esta propuesta se impuso por la cercanía y afecto, que desde la práctica profesional de los autores como instructores SENA, se tiene con la población beneficiaria del proyecto.

## IDENTIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

### 1. DESCRIPCIÓN GENERAL

Nombre de la organización: SENA REGIONAL CALDAS

Dirección: Ciudadela Tecnológica, kl 10 vía al Magdalena

Teléfono: 8741546

Director Regional: Manuel Alberto Botero Ortíz

Ciudad: Manizales

#### 1.1. ANTECEDENTES

El SENA, Servicio Nacional de Aprendizaje, es una Institución Pública Descentralizada, del orden Nacional que Forma en competencias laborales, es decir formación para el trabajo. En ella encuentra una gran oferta de formación técnica, tecnológica, formación profesional; además de cursos y capacitación presencial y virtual. Articula las necesidades de las personas con las demandas de las empresas, haciendo congruentes las ofertas de formación con las del mundo del trabajo.

A continuación se describe la plataforma institucional tomada del portal de la organización, [www.sena.edu.co](http://www.sena.edu.co):

**Naturaleza:** El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) creado en 1957 como resultado de la iniciativa conjunta de los trabajadores organizados, los empresarios, la iglesia católica y la Organización Internacional del Trabajo, es un establecimiento público del orden nacional, con personería jurídica, patrimonio propio e independiente y autonomía administrativa, adscrito al Ministerio de la Protección Social de la República de Colombia.



El SENA cumple la función que le corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral para la incorporación de las personas en actividades productivas que contribuyan al crecimiento social, económico y tecnológico del país.

Además de la formación profesional integral, impartida a través de nuestros Centros de Formación, brindamos servicios de Formación continua del recurso humano vinculado a las empresas; información; orientación y capacitación para el empleo; apoyo al desarrollo empresarial; servicios tecnológicos para el sector productivo, y apoyo a proyectos de innovación, desarrollo tecnológico y competitividad.

### **Misión**

El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) se encarga de cumplir la función que le corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando la Formación Profesional Integral gratuita, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país. ([www.sena.edu.co](http://www.sena.edu.co))

### **Visión**

El SENA será una organización de conocimiento para todos los colombianos, innovando permanentemente en sus estrategias y metodologías de aprendizaje, 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. ([www.sena.edu.co](http://www.sena.edu.co))

### **Principios, Valores y Compromisos Institucionales**

La actuación ética de la comunidad institucional se sustenta en los siguientes principios, valores y compromisos:

#### **Principios**

- Primero la vida

- La dignidad del ser humano
- La libertad con responsabilidad
- El bien común prevalece sobre los intereses particulares
- Formación para la vida y el trabajo

### **Valores**

- Respeto
- Libre pensamiento y actitud crítica
- Liderazgo
- Solidaridad
- Justicia y equidad
- Transparencia
- Creatividad e innovación

### **Compromisos institucionales**

- Convivencia pacífica
- Coherencia entre el pensar, el decir y el actuar
- Disciplina, dedicación y lealtad
- Promoción del emprendimiento y el empresarismo
- Responsabilidad con la sociedad y el medio ambiente
- Honradez
- Calidad en la gestión

### **Objetivos Institucionales**

El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, tiene los siguientes objetivos:

1. Dar formación profesional integral a los trabajadores de todas las actividades económicas, y a quienes sin serlo, requieran dicha formación, para aumentar por ese medio la productividad nacional y promover la expansión y el desarrollo económico y social armónico del país, bajo el concepto de equidad social redistributiva.

2. Fortalecer los procesos de formación profesional integral que contribuyan al desarrollo comunitario a nivel urbano y rural, para su vinculación o promoción en actividades productivas de interés social y económico.
3. Apropiar métodos, medios y estrategias dirigidos a la maximización de la cobertura y la calidad de la formación profesional integral.
4. Participar en actividades de investigación y desarrollo tecnológico, ocupacional y social, que contribuyan a la actualización y mejoramiento de la formación profesional integral.
5. Propiciar las relaciones internacionales tendientes a la conformación y operación de un sistema regional de formación profesional integral dentro de las iniciativas de integración de los países de América Latina y el Caribe.
6. Actualizar, en forma permanente, los procesos y la infraestructura pedagógica, tecnológica y administrativa para responder con eficiencia y calidad a los cambios y exigencias de la demanda de formación profesional integral. ([www.sena.edu.co](http://www.sena.edu.co))

### **Funciones de la Institución**

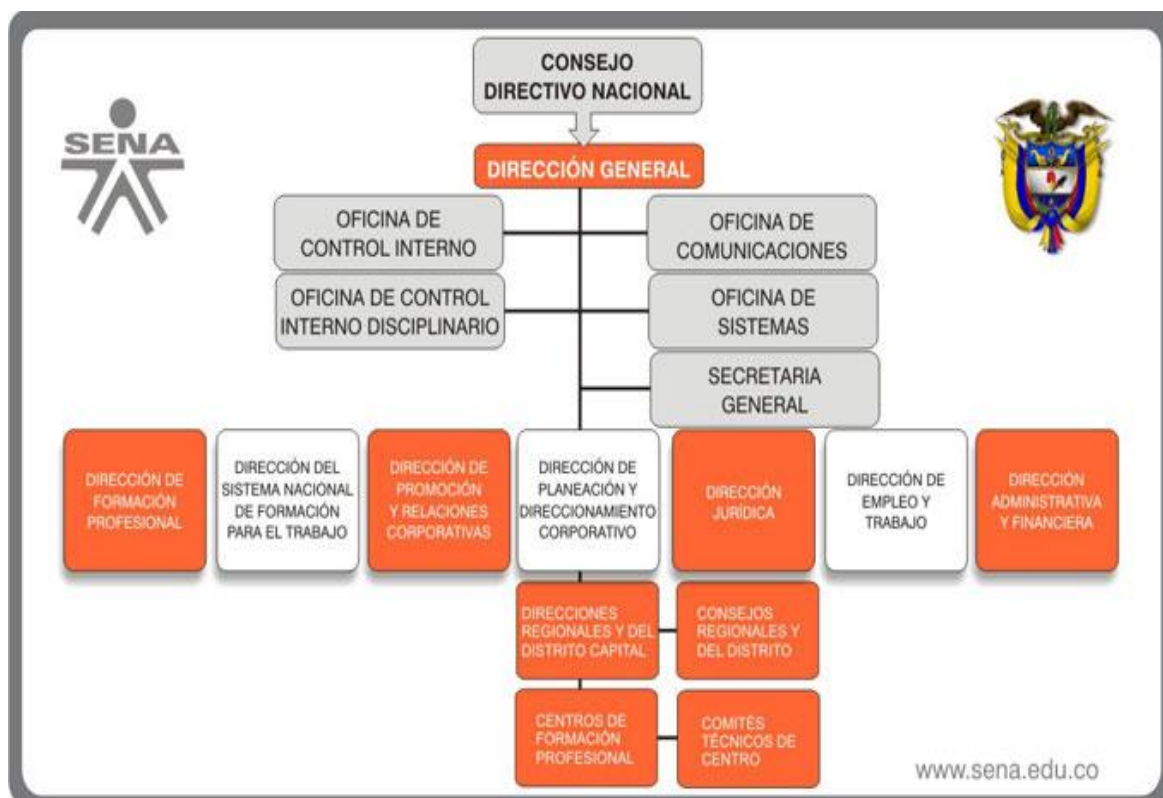
Son funciones del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, las siguientes:

1. Impulsar la promoción social del trabajador, a través de su formación profesional integral, para hacer de él un ciudadano útil y responsable, poseedor de valores morales éticos, culturales y ecológicos.
2. Velar por el mantenimiento de los mecanismos que aseguren el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias, relacionadas con el contrato de aprendizaje.
3. Organizar, desarrollar, administrar y ejecutar programas de formación profesional integral, en coordinación y en función de las necesidades sociales y del sector productivo.

4. Velar porque en los contenidos de los programas de formación profesional se mantenga la unidad técnica.
5. Crear y administrar un sistema de información sobre oferta y demanda laboral.
6. Adelantar programas de formación tecnológica y técnica profesional, en los términos previstos en las disposiciones legales respectivas.
7. Diseñar, promover y ejecutar programas de formación profesional integral para sectores desprotegidos de la población.
8. Dar capacitación en aspectos socioempresariales a los productores y comunidades del sector informal urbano y rural.
9. Organizar programas de formación profesional integral para personas desempleadas y subempleadas y programas de readaptación profesional para personas discapacitadas.
10. Expedir títulos y certificados de los programas y cursos que imparta o valide, dentro de los campos propios de la formación profesional integral, en los niveles que las disposiciones legales le autoricen.
11. Desarrollar investigaciones que se relacionen con la organización del trabajo y el avance tecnológico del país, en función de los programas de formación profesional.
12. Asesorar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en la realización de investigaciones sobre recursos humanos y en la elaboración y permanente actualización de la clasificación nacional de ocupaciones, que sirva de insumo a la planeación y elaboración de planes y programas de formación profesional integral.
13. Asesorar al Ministerio de Educación Nacional en el diseño de los programas de educación media técnica, para articularlos con la formación profesional integral.

14. Prestar servicios tecnológicos en función de la formación profesional integral, cuyos costos serán cubiertos plenamente por los beneficiarios, siempre y cuando no se afecte la prestación de los programas de formación profesional”. (www.sena.edu.co)

## Organigrama



La Descripción General del Proyecto responde a la influencia que tiene el SENA en los diferentes territorios nacionales, departamentales y en especialmente en el Municipio de Riosucio. La formación para el trabajo que se viene adelantado en el territorio indígena de esta región, facilita el acceso a la información y el acercamiento a los beneficiarios, jóvenes indígenas para un mayor acompañamiento en su educación integral. Es así como desde la mirada de la gerencia educativa, se podrá generar estrategias gerenciales que potencien la formación integral de esta población.

Se espera entonces que el liderazgo transformación y formación para sensibilizar el compromiso con el proyecto de vida individual y colectivo sean alternativas de

intervención en la localidad y aporten en el mejoramiento de su calidad de vida.

## 1.2. ANALIS DEL CONTEXTO

A 91 kilómetros de Manizales capital del departamento de Caldas se encuentra el municipio de Riosucio, ubicado en la parte nor-occidental del Departamento de Caldas, sobre la vertiente oriental de la Cordillera Occidental de Colombia, posee todos los climas, desde el cálido en las orillas del río Cauca hasta el paramuno a los 3.300 m. s. n. m., en el sector donde nace el Río Risaralda, más de la mitad de su territorio pertenece al piso térmico frío, según documento P.B.O.T. de Riosucio (2009).

La estructura territorial en el Municipio de Riosucio, se establece en tres resguardos indígenas y una parcialidad indígena de la siguiente manera:

ESTRUCTURA TERRITORIAL DEL MUNICIPIO DE RIOSUCIO			
Resguardo de Nuestra Señora de la Candelaria de la Montaña	Resguardo de San Lorenzo	Resguardo de Cañamomo y Lomaprieta	Parcialidad de Escopetera-Pirsa

El municipio cuenta con aproximadamente 45.000 descendientes de la comunidad Embera-Chamí, reunidos en los resguardos de La Montaña, Cañamomo- Lomaprieta, San Lorenzo y la parcialidad de Escopetera Pirsa.

Los integrantes de la comunidad se encuentran asociados básicamente en el Consejo Regional Indígena de Caldas (CRIDEC) y la organización del Gran Resguardo Unificado Embera-Chamí.

Ahora bien la diversidad de climas que presenta el municipio hace también que haya diferentes explotaciones agropecuarias, así como zonas con alto potencial minero y forestal y que de esta forma se conviertan en la base de la economía municipal, el café es el renglón de mayor importancia de la producción agrícola de la zona con 4816 hectáreas y la caña panelera ocupa el segundo lugar con 1422 hectáreas de las 7772 hectáreas en explotación agrícola con cuenta el municipio.

Es de anotar que en la zona hay una marcada dependencia del cultivo del café ya que genera el 79% del total de la creación de empleo del municipio, otra actividad que genera empleo en menor escala es la manufactura y las artesanías, si bien existe dependencia del café y de la caña de azúcar conviene aclarar que sus explotaciones son poco productivas y no cuenta con un manejo técnico administrativo y con personal que no tiene las competencias necesarias para desarrollar dichos cultivos en forma eficiente.

Pasando al sector educativo, el municipio cuenta con instituciones educativas en el área urbana que ofrecen el servicio de educación desde preescolar, la básica primaria, la básica secundaria y media vocacional, además cuenta con Escuela Normal Superior que ofrece el ciclo complementario, en un total de 3 instituciones y 7 centros educativos que ofrece hasta el grado 5 de la Básica Primaria. Dentro de éstas existe un colegio con la modalidad académica, otra con dos modalidades académica y comercial y la Escuela Normal Superior con la modalidad pedagógica.

En la educación superior se cuenta con una sede de la Universidad de Caldas la cual ofrece carreras semi-presenciales y a distancia en: Desarrollo familiar, Administración de Proyectos Empresariales Agropecuarios, licenciaturas en: Educación Ambiental, Educación Física, Recreación y Deportes y Tecnología en Administración y Finanzas y en Sistemas Informáticos, de igual manera la Universidad Luis Amigó ofrece una licenciatura en Pedagogía reeducativa.

En educación no Formal se cuenta con cursos de capacitación en distintas áreas ofrecidas por entidades como: el SENA, Bienestar Familiar, Comité de Cafeteros, Cooperativas de Caficultores, Confamiliares, Compucenter, Sistemas y Computo G&G y en las comunidades indígenas que se desarrolla el programa de etnoeducación.

La información del contexto Alcaldía Municipal se tomo del Plan Básico de Ordenamiento Territorial (PBOT) que se encuentra como vigente, aunque su vigencia es del 2003-2009, es la información con la cual esta trabajando el Municipio. Se conoció que la actualización del PBOT se realizará en el 2013. Esta situación se debe a que en el momento de recoger la información, se estaba construyendo el Plan de Desarrollo de la actual administración.



Se destaca, en el PBOT, el territorio indígena. Las entidades territoriales de los grupos étnicos están conformadas por sus territorios de resguardos, sus territorios tradicionales y los que constituyen su hábitat. Tiene un régimen especial de acuerdo con sus formas de organización social, costumbres y tradiciones.

De acuerdo a la situación especial del Municipio de Riosucio, se determina la estructura territorial de la siguiente manera:

DEPARTAMENTO DE CALDAS					
MUNICIPIO DE RIOSUCIO - ESTRUCTURA TERRITORIAL MUNICIPAL					
RESGUARDOS INDIGENAS	PARCIALIDAD INDIGENA	CENTROS DE DESARROLLO RURAL	CORREGIMIENTOS	ZONA RURAL	ZONA URBANA
NUESTRA SEÑORA LA CANDELARIA DE LA MONTAÑA		EL SALADO	SAN LORENZO	110 COMUNIDADES	
		PUEBLO VIEJO			
SAN LORENZO		SAN LORENZO			
		SAN JERONIMO			
CAÑAMOMO Y LOMAPRIETA		QUIEBRALOMO			
	SIPIRRA				
	ESCOPETERA – PIRSA	BONAFONT	BONAFONT		

Tomado del PBOT. Pg. 26

### **PLAN INDIGENA – EN PERSPECTIVA DEL PROCESO DE FORMACIÓN DE LOS JOVENES INDÍGENAS DE LA COMUNIDAD EMBERA CHAMI DEL MUNICIPIO DE RIOSUCIO – CALDAS:**

El Plan de la Comunidad Indígena Embera-Chamí, más que un plan de desarrollo comunitario indígena, es un Plan de Vida que a partir de una construcción de una memoria colectiva se reconoce los mecanismos de consulta y socialización de saberes que reconoce su pasado, confronta su presente y proyecta el futuro de la comunidad indígena. En sus investigaciones Héctor Jaime Vinasco, Andrés Felipe García, Enelia Gil, Víctor Andrés Gañan, han encontrado la importancia del Plan Indígena cuando manifiestas que:

“Los mayores, como actores y testigos de la historia de los pueblos indígenas, encuentran en la tradición oral esa gran escuela de vida, que recubre y abarca todos los aspectos sobre los cuales se debe fundamentar la idea de un desarrollo propio, acorde con formas particulares de ver el mundo, de concebir la idea de bienestar y calidad de vida e, incluso, de entender las prácticas económicas y el sentido de la palabra desarrollo”.  
(2006:3)

Por su parte, en el Programa de Gobierno del Municipio de Riosucio, propuesto para el periodo 2012 –2015 por el hoy Alcalde Abel David Jaramillo Largo, propone frente a los resguardos y comunidades indígenas lo siguiente:

- “Se respetará y protegerá la diversidad étnica y cultural del municipio de Riosucio.
- Se garantizará la defensa de los territorios indígenas y de los resguardos de las comunidades indígenas.
- Se apoyará el proceso de reafirmación de los resguardos coloniales de Cañamomo Lomapieta y Nuestra Señora Candelaria de la Montaña.
- Se trabajará por la protección y aplicación de la legislación especial de las comunidades indígenas.
- Se promoverá el respeto del pluralismo jurídico y el ejercicio de la jurisdicción indígena con fundamento en el derecho propio.
- Se apoyará a las comunidades indígenas en la formulación y ejecución de sus planes integrales de vida.
- Se cofinanciará la inversión en los Resguardos con recursos del Municipio y de los recursos del Sistema General de participaciones de los Resguardos.
- Se garantizará el derecho fundamental de consulta previa para la toma de decisiones consensuadas.” (Programa de Gobierno Inscrito por el Actual Alcalde:2011)

En los territorios indígenas, los documentos de desarrollo propuesto se conocen como El Plan de Vida, es allí donde las comunidades indígenas plasman su patrimonio arqueológico, cultural, ecológico, social y económico. Parten de mantener el equilibrio ambiental para vivir con proyección sostenible preservando la naturaleza. Hablar de la vida es hablar de la naturaleza y sus componentes, es referirse a la tierra, a la Madre que origina todo. Tal como la madre tiene su plan de preservación, reproducción y sustento de sus hijos, los indígenas también han proyectado su existencia y la de los demás seres que constituyen el cosmos.

En la propuesta planteada por la ESAP – Unión Europea, sobre Planes de Vida en pueblos y comunidades indígenas, el Asesor Luis Ortega Miticanoy manifiesta:

“Sin vida no se puede hablar de aspiraciones o derechos, la vida se centra en el territorio, pero la naturaleza sigue amenazada de muerte, hay desorden territorial por el uso y explotación desmesurada de sus entes naturales, por ello, hoy más que nunca se requiere **RE-PENSAR** y aplicar estrategias para seguir perviviendo, seguir con vida.” (Ortega,2002:7)

Los planes de vida se consideran instrumentos que garantizan convivir con otros en la interculturalidad interna y externa. Con los planes de vida se obtiene consenso, se concierta, se negocia, se siente incluido, se defiende la vida, se puede acceder a recursos, se proyecta, se comparte vivencias, se defiende derechos y se enriquece el concepto de vida.

En palabras de Ortega, a través del Plan de Vida:

“Se convive en la diferencia, es la lucha de contrarios, es decir, conviven en un mismo espacio y tiempo, el alto con el bajo, la hierba en medio de los grandes árboles, los depredadores y los inofensivos, los diferentes climas, hay simbiosis tácita y expresa, pero nadie puede atribuirse ese orden funcional. Se generoso y no mezquino, no usurpa competencias ni funciones, ningún ser explota a otro, hay conservación. Hay

acompañamiento del mayor a los menores, es decir, hay proceso de socialización, el viejo no existe sin el joven y viceversa, hay “yamberá”. Hay fidelidad, no se pierde el norte o el punto cardinal establecido, se camina a un lugar previo acuerdo, se planea, hay proceso y todo es concatenado. Es equilibrado, integral y participativo, no hay ordinalidad ni cardinalidad, es consecuencia, existe urdimbre, la lanzadera, hay retroalimentación, y evaluación permanente. Es flexible, todos caben, participan desde algún lugar, no excluye a nadie y puede replantearse de acuerdo a circunstancias internas y externas”. (Ortega, 2002:2)

### **1.3. ANALISIS SITUACIONAL**

La economía de región de Riosucio-Caldas está basada en la producción ganadera, minera y agrícola, siendo el cultivo del café el de mayor impacto, con predominio de fincas de menores de una hectárea, cuenta con unos 6000 cafeteros, con unas 1500 familias que viven directamente del café, el presente proyecto se realizará en la parcialidad Escopetera-Pirza, en donde se ubican unas 400 familias cafeteras.

La propuesta se realizará desde el segundo semestre del año 2012 a diciembre 2015, en donde se identificará los perfiles laborales y se hará la formación en competencias laborales en producción y administración de la producción cafetera a 200 jóvenes cafeteros, para que se conviertan en líderes y multiplicadores de la tecnología de la producción cafetera.

Al darle herramientas técnicas de administración y producción del cultivo, se infiere una mayor productividad por finca, por lo tanto hay una mayor ganancia, con lo que se puede impactar su bienestar como individuo y el de su familia, consecuentemente mejorará el nivel de vida de la zona cafetera y del municipio de Riosucio.

La zona rural del municipio de Riosucio está dividido en 3 resguardos y una parcialidad indígenas, que tienen autonomía frente al manejo administrativo municipal, esta

división hace que se resquebraje internamente y que no hayan unas políticas claras de manejo que lleven a los integrantes de los resguardos a vivir en unas condiciones dignas. La economía de los resguardo gira alrededor de la explotación minera, la explotación pecuaria y una gran dependencia económica del café y la caña panelera.

Los cultivos de la caña panelera y el del café se explotan en la región desde hace mas de 100 años, sin embargo y a pesar de la importancia de estos cultivos para la región, presentan una serie de problemas como lo son, la baja adopción de tecnología, producciones deficientes, alta incidencia de plagas y enfermedades, dependencia de mercados inestables, muy pocos recursos administrativos para el manejo de la explotaciones agrícolas y una escasa cualificación de mano de obra que se utiliza en los cultivos.

Desde la perspectiva de trabajo como instructor del centro para la Formación Cafetera del Sena Regional-Caldas, con las comunidades de la zona cafetera del municipio de Riosucio, se ha podido evidenciar la problemática de los cafeteros de la zona y como desde la formación para el trabajo, ofertada por el Sena se ha tratado de brindar una herramienta para enfrentar los retos que ofrece una caficultura más competitiva, globalizada y de mayor exigencias de calidad en el producto ofertado. Dentro de la problemática general del sector cafetero se hace evidente que hay un envejecimiento progresivo de los cultivos, con la disminución consecuente de la productividad, agravándose este aspecto porque no existe un relevo generacional, por lo tanto dentro de las acciones de las entidades del sector como, las Cooperativas de Caficultores, Federación Nacional de Cafeteros y la Fundación Manuel Mejía, está en dar una formación integral a los hijos de cafeteros como productores y administradores de la empresa familiar, para que haya un mejor nivel de vida y poder esta manera que sus proyectos de vida se puedan cumplir.

El conocimiento de sí mismo es la primera condición para la vida exitosa y reflexivamente vivida, convirtiéndose en la puerta de entrada para la felicidad y la realización de los actos de una persona, en donde se puede afirmar que quien no se conoce camina por el mundo a ciegas, quien no conoce sus defectos y limitaciones camina tropezando por la vida en medio de permanentes conflictos y frustraciones. Se

debe por lo tanto encontrar el tiempo necesario y el lugar adecuado para la reflexión, la meditación y el diálogo con nosotros mismos.

Dentro del anterior contexto está involucrada la comunidad indígena, influenciada por la crisis económica, productiva, social y educativa, que de una u otra forma afecta a los jóvenes indígenas teniendo muchas veces que salir a ofertar su mano de obra en sitios diferentes a donde vive, como por ejemplo en las zonas de alta producción de café, como los Municipios de Chinchiná, Palestina, etc.

Por lo tanto se considera que la población beneficiaria del proyecto son precisamente los jóvenes indígenas del municipio de Riosucio - Caldas, pertenecientes a la comunidad Embera-Chamí, para brindarles nuevas oportunidades productivas y fortalecer el sentido de pertenencia a su comunidad.

## **1.4. DIAGNÓSTICO**

### **1.4.1. METODOLOGÍA DE TRABAJO**

La metodología utilizada para recoger información y el correspondiente Diagnóstico del Proyecto de Desarrollo se realizó a través de talleres participativos, observación y análisis documental. A continuación se conceptualiza sobre las tres estrategias utilizadas:

Taller Participativo: es común usarlo en las investigaciones sociales, ya que facilita el encuentro, la participación, la palabra; es el espacio generado para aprender y compartir con los demás, recreando juntos nuevas cosas. Para el autor Ander Egg, “El taller es un ámbito de reflexión y de acción en el que se pretende superar la separación que existe entre la teoría y la práctica, entre el conocimiento y el trabajo” (Ander.1986). Se concibe la idea de recolectar parte de información del diagnóstico a través de esta estrategia ya que posibilita el encuentro y el trabajar juntos para conocer una realidad; en este caso la realidad de los jóvenes indígenas beneficiarios del proyecto.

La Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales entiende taller participativo como “un escenario creado en el ámbito de una comunidad para que de

manera colectiva los habitantes produzcan, analicen, intercambien y tomen decisiones en tiempos definidos, sobre temas de interés colectivo”

Observación: para algunos investigadores en las Ciencias Sociales, “la observación es un proceso intelectual e intencional que el investigador realiza sobre hechos, acontecimientos, datos y relaciones que señalan la existencia de fenómenos que pueden explicarse en el marco de la ciencia sobre al que se realiza” (Méndez, 2006:131)

Análisis Documental: La recolección de información a través de fuentes secundarias, facilita conocer el contexto en el cual se está trabajando, es así como el análisis documental de documentos estratégicos, ubica en la situación como en el territorio y en la caracterización de la población específica con la cual se está trabajando. Para autores como Isabel Solís, “el análisis documental es la operación que consiste en seleccionar las ideas informativamente relevantes de un documento a fin de expresar su contenido sin ambigüedades para recuperar la información en él contenida”. (Solís)

A continuación se narra los usos dados de las anteriores técnicas en la indagación diagnóstica:

## **TALLER PARTICIPATIVO**

La realización del taller participativo se considera dado que la población beneficiaria pertenece a una comunidad indígena, esta característica especial reconoce la importancia de la oralidad como forma de expresión que permite recoger de forma más clara sus deseos, dificultades y realidades. El taller procura reunir los diferentes saberes y formas de sentir sobre su problemática como jóvenes indígenas y reconocer sus formas de vida y entorno.

Objetivo del taller: identificar las necesidades, problemáticas y oportunidades de los jóvenes indígenas del Municipio de Riosucio.

DESCRIPCIÓN GENERAL DEL TALLER	
Lugar:	Salón Alcaldía Municipal
Fecha de aplicación:	Marzo 20 de 2012
Tiempo de duración:	6 horas
Edades de los participantes:	16 y 25 años.
Responsables:	Eucaris Muñoz Granada, Carlos Alberto Correa Duque,
Recursos:	Papel bond, lápices, marcadores, salón, sillas, tablero de acrílico, mesas, hoja de asistencia, cámara fotográfica, revistas, tijeras, colbón.

Citación y sensibilización: Se invitó a una reunión a través de la emisora del municipio Armonías del Ingrumá, motivando para que asistan a la reunión. Y se reforzó la invitación en reuniones de capacitaciones que el SENA orienta en el Municipio de Rio Sucio.

En un primer encuentro se informó a los jóvenes que asistieron sobre el motivo de la reunión solicitando el consentimiento para realizar el trabajo con ellos, brindando información, motivación y sensibilización sobre los beneficios que podrán tener al ser la población beneficiaria del proyecto que se esta realizando. Se explicó que el proyecto será un aporte a su formación para impulsar su proyecto de vida. Igualmente se aclara el propósito de la actividad para los autores, quedando claro el permiso informado del grupo que acepta la invitación.

Es así como se informó el objetivo del taller, sensibilizando sobre los beneficios mutuos, clarificando que la participación es voluntaria; se concertó el día, la hora y el lugar del encuentro.

Desarrollo del Taller:

En la fecha y lugar del encuentro se desarrolla el taller, garantizando un ambiente acogedor, sin distractores.



Agenda del día:

1. Lectura motivacional “Quién soy yo” extractado del libro de Semillas de Vida (ver anexo 2)
2. Reflexiones de la lectura
3. Actividad reconociéndose a sí mismo
4. Proyectando mi vida
5. Socialización y cierre del taller

### 1. Reflexión:

REFLEXIONES DE LA LECTURA	
Silencio en el salón por algunos minutos	Hace pensar por que no se tiene claridad quien es uno mismo
Pensar en uno mismo para poder dar a los demás	Se puede decir muchas cosas pero no quien es uno exactamente
Es una pregunta que necesita estarla pensando en cada instante	Es muy difícil definir
Uno se define como hombre o mujer y por el nombre	Se relaciona con la familia, es tal persona de tal familia
Se piensa en los deseos, que quiero.	Se piensa como una persona que cumple varios roles en diferentes momentos del día. Trabajador, esposo, padre, hijo, parte de una comunidad

### 2. Reconociéndose a sí mismo:

- A cada participante se entrega el siguiente material: papel periódico, marcadores, revistas, pegante, tijeras.
- Se solicita crear un dibujo o collage donde manifiesten respuestas a las siguientes preguntas: ¿Quién soy? ¿Qué cosas bonitas tengo para dar? ¿Qué metas tengo, a qué aspiro? ¿Cuáles han sido mis logros? ¿Qué fortalezas tengo? ¿Qué debilidades tengo?

Después de terminar la actividad individual se compartió y recogió la información. Al socializar se pretende tener claridad en la información.

### 3. Proyectando mi vida:

A cada participante del taller se le entregó una nueva hoja de papel periódico, se les pidió que describan sus metas o sueños, usando para ello dibujos, recortes de revistas o escritura; se orienta a través de los siguientes interrogantes: ¿Qué es lo que realmente deseo? ¿Cuáles realmente puedo realizar? ¿Qué debo hacer para lograrlos? ¿Qué debo hacer para alcanzarlos? ¿Debo cambiar algo en mi vida para alcanzar mis sueños? ¿Qué

decisiones debo tomar hoy para lograr las cosas que quiero? ¿Qué acciones debo emprender en todas las áreas de mi vida para lograr lo que deseo y he proyectado?

Se da un espacio para que realicen la actividad, se presenta en plenaria y recoge el material realizado.

#### 4. Socialización y cierre del taller

Cada participante manifiesta su sentir frente a la actividad y se retoma los aspectos desarrollados y los aportes de cada participante. Se realiza unas conclusiones que resumen los problemas más importantes y comunes entre los participantes del taller. A partir de los problemas encontrados se definen los que se repiten mayormente, siendo estos los más relevantes para el grupo.

Finalmente se realiza una evaluación del encuentro, tomando las recomendaciones dadas por los participantes para completar el diagnóstico. Y se agradece la asistencia y colaboración con este proceso.

Se registró la asistencia de los participantes (ver anexo)

Se realizó registro fotográfico como evidencia de la realización del mismo (ver anexo)

Con el trabajo realizado en el taller se construye la siguiente síntesis de información:

Matriz actividad 3 Reconociéndose a sí mismo:

<b>MATRIZ – RECONOCIMIENTO DE LOS PARTICIPANTES</b>				
<b>PARTICIPANTE</b>	<b>METAS</b>	<b>LOGROS</b>	<b>FORTALEZAS</b>	<b>DEBILIDADES</b>
1	Ser profesional aprender inglés ser feliz	Tener una familia capacitarme	Solidaria, objetiva comprensiva	Indecisa miedosa
2	Ser profesional tener trabajo acorde con mi profesión	Haber terminado bachillerato Obtener título Técnico del Sena	Sencilla colaboradora optimista	Tímidez miedo a expresarme en público
3	Finalizar el técnico aplicar este estudio en el trabajo	terminar bachillerato ser docente	Objetiva	Falta de comprensión hacia los demás
4	Ser cada día mejor en lo espiritual	Educarme superarme	Seguridad optimismo positivismo	Pereza mal genio
5	Ser profesional	Ser bachiller ser mamá	Confianza	Miedo
6	Estudiar	Bachillerato	Sabiduría inteligencia humildad	Inseguridad
7	Trabajo estable negocio	Graduarme en técnico del Sena	Solidario honesto soñador	Mal genio terquedad
8	Graduarme tener buen trabajo	Ser mamá	Sencilla	Falta de recursos para terminar carrera profesional
9	Terminar bachillerato ser empresaria	Estudiar técnico Sena	Responsabilidad inteligencia amigable	Tímida falta de recursos para capacitarse
10	Ser profesional	Bachillerato	Sencilla, amable	No tener recursos económicos para empezar carrera profesional
11	Profesional Crear empresa	Bachillerato estudiar técnico del Sena	Creativa amable responsable	Mal genio
12	Crear empresa	Estudiar en el Sena	Paciencia perseverancia	Falta de tolerancia
13	Conseguir buen empleo	Estudio familia unida	Alegre positivismo	Mal carácter

## Matriz Actividad 4. Proyectando mi vida

Participante	¿Qué es lo que deseo?	¿Cuáles deseos puedo realizar?	¿Que debo hacer para lograrlos?	Medio para alcanzarlos	¿Debo cambiar algo en mi vida para lograr mis sueños?	Decisiones y acciones
1	Conocer aprender trabajar	Todas las que deseo	Decision animo, ganas actitud positiva	Dando a conocer lo que se, siendo sociable		Repartir hojas de vida estudiar cada día mas tener confianza y mucha fé
2	Superarme lograr metas	Compromiso entrega dedicación	Esfuerzo responsabilidad	Dedicación aporte de ideas y conocimiento	Identificar lo que quiero	Iniciativa motivación estudiar carrera profesional
3	Estabilidad económica ser feliz	Todas las que deseo	Actitud positiva	Analizar los conocimientos	Ser mas segura	Trazar metas estudiar mas
4	Superarme ayudar a mi familia	Todo se puede realizar	Esfuerzo y dedicación	Buen uso del tiempo	Dejar la pereza	Estudiar mas ser competitivo laboralmente superación personal
5	Trabajar en una empresa	Todos los deseos	Trabajo preparación	Conocimientos previos	Cambio de actitud perseverar	Ingresos propios mas conocimientos
6	Estudiar	Ayudar a la personas enseñanza	Trabajo en equipo	Trabajo y estudio como medios		Obtener recursos trabajo a diario Capacitación y conocimientos
7	Trabajar para la familia	Aprovechar las oportunidades de la vida	Luchar por los sueños	Aprovechar la tierra que posee la familia convirtiéndola empresa productiva	Programar mejor los tiempos	Luchar por lo que quiero ser mejor Estudiar Trabajar
8	Trabajo bueno	Estudiar	Esfuerzo y amor	Trabajar en una empresa	No debo cambiar	Buen trabajo Formar una familia
9	Tener empresa independencia económica	Todas las puedo alcanzar capacitarme	Responsable trabajar esfuerzo	Dedicación	Ser mas activa y participativa	Estudiar mas Entrar a la universidad
10	Trabajo como administrador	Estudiar	Esfuerzo adquirir competencias	Envío hojas de vida	Ser positiva	Buen empleo formar un hogar
11	Ser ingeniera agrónoma tener empresa cafetera independencia económica	Todos los deseos	Trabajar y estudiar	Trabajar en una empresa	Manera de pensar	Estudiar ingreso a la universidad tener trabajo
12	tener empresa cafetera sacar adelante negocio	Todo lo que uno se proponga	Seguir trabajando y estudiando	Aprender nuevas técnicas	Ser Positiva	Estudiar mas
13	Tener empresa tener hijo profesional	Empresa cafetera	Estudio y trabajo	Trabajar para conseguir recursos para montar parte del lote asignado	Ser acertiva en la toma de decisiones	Oportunas y con seguridad Trabajando

## Matriz Síntesis de Información del Taller Participativo

Los problemas constantes	Ideas principales	Evaluación y sugerencias al taller
Deficiente capacitación laboral para el trabajo	Pocas oportunidades laborales	Muy importante pues sirvió para centrarnos en lo que se desea para el éxito de la vida
Baja oferta de programas educativos	Pocas iniciativas para el emprendimiento	Nunca lo habíamos hecho, fue una experiencia diferente y motivadora en lo personal
Bajo nivel de ingreso	Bajo nivel de escolaridad	Concientización de la metas propias
Trabajar en una empresa	Bajo perfil ocupacional	Proyección de hacia el futuro
Pocas iniciativas para el emprendimiento	Bajo nivel de desarrollo de la zona	Razonamiento de problemas de la zona
Estudiar	Pocas posibilidades de acceso a la educación superior	Ideas nuevas de negocios para fortalecer el emprendimiento
Programas educativos fuera del contexto.	Poco sentido de pertenencia cultural	Análisis de las debilidades personales
Tener empresa	Bajo compromiso con el sector agropecuario	Crecimiento personal
Alto costo de programas universitarios	Bajo nivel de ingreso	fue interesante la experiencia
Independencia económica	Alto costo de programas universitarios	Sirve para construir mi plan de vida
Pocas oportunidades laborales	Deficiente capacitación laboral para el trabajo	se dejó volar la imaginación para ver el futuro académico y laboral
Trabajo como administrador	Programas educativos fuera del contexto.	visualizó que conocimiento se requiere para seguir adelante
Poco sentido de pertenencia cultural	Baja oferta de programas educativos	Se generó un amplio pensamiento
Ser ingeniera agrónoma		
Bajo compromiso con el sector agropecuario		
Tener empresa cafetera		
Sacar adelante negocio		
Pocas posibilidades de acceso a la educación superior		
Conocer		
Bajo perfil ocupacional		
Aprender		
Bajo nivel de escolaridad		
Superarme		
Lograr metas		
Bajo nivel de desarrollo de la zona		

## **OBSERVACIÓN REALIZADA A JOVENES INDIGENAS EN EL MUNICIPIO DE RIOSUCIO:**

Se observaron los comportamientos y actitudes de los jóvenes indígenas, participantes directos del proyecto. Los escenarios escogidos para realizar la observación fueron: la escuela, momento de encuentro de la capacitación para el trabajo productivo del SENA, en reuniones comunitarias y trabajo en el campo.

Las observaciones se anotaron en un diario de campo, se tuvo especial interés en la forma de comportamiento, actitudes y relaciones con los otros.

Al sistematizar la información recogida, se evidencio lo siguiente:

- Poca participación de los jóvenes frente a actividades con otras personas de diferente edad.
- Desmotivación para la formación.
- Pocas iniciativas para el emprendimiento.
- Poco liderazgo.
- Poco esfuerzo para la realización de actividades individuales y grupales.
- Su comunicación es básica.
- Son introvertidos, tímidos, prevenidos con personas diferentes a su comunidad.
- Se evidencia la influencia del sector externo por los medios de comunicación, en sus formas de vestir y sus deseos al tener.
- Se evidencia también el deseo de salir de su comunidad.
- Conforman vida de pareja y familia a temprana edad.

## ANÁLISIS DOCUMENTAL:

Estas dos actividades de recolección de información se complementan con el estudio de documentos importantes y reconocidos en el territorio.

- Plan de Desarrollo del Municipio de Riosucio.
- Plan de la Comunidad Embera-Chamí – Tejiendo Sabiduría Embera.

Análisis de los documentos:

<b>PLAN DE DESARROLLO MUNICIPIO DE RIO SUCIO</b>	<b>PLAN COMUNIDAD EMBERA CHAMI – COSMOVISIÓN</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• El Plan de Desarrollo cuenta con la programación de las diferentes áreas del Desarrollo del territorio.</li><li>• Se encuentra determinada la población vulnerable con los respectivos programas</li><li>• Por ser la población del Municipio de Rio Sucio, en su gran mayoría indígena, el Plan no prioriza a los jóvenes indígenas del municipio.</li><li>• En su zona rural se encuentra el territorio indígena.</li><li>• El sector agropecuario requiere fortalecerse con tecnologías limpias.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• El Plan de Comunidad o Cosmovisión Tejiendo Sabiduría Embera, pretende rescatar la cultura indígena de la región, sus costumbres y lengua.</li><li>• La influencia de los medios de comunicación ha condicionado la vida de los jóvenes indígenas.</li><li>• La vida natural debe armonizarse con la vida cultural.</li><li>• Los jóvenes indígenas son reconocidos en su comunidad como adultos con responsabilidades.</li></ul>

En conclusión los jóvenes cafeteros en el contexto actual, siempre deben garantizar la sostenibilidad, permanencia en el tiempo de la calidad del café, debe responder por las técnicas de producción y por la procedencia de su café, propender por la conservación de los recursos naturales y por el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y un mejoramiento de su proyecto de vida, contando con la alianza estratégica de sectores del café, las universidades y el Sena que ofertan formación en competencia laborales servir como una estrategia de mejoramiento personal, mayores posibilidades de creación de ideas de negocio.



## **1.4.2. PROCESO DEL MARCO LOGICO**

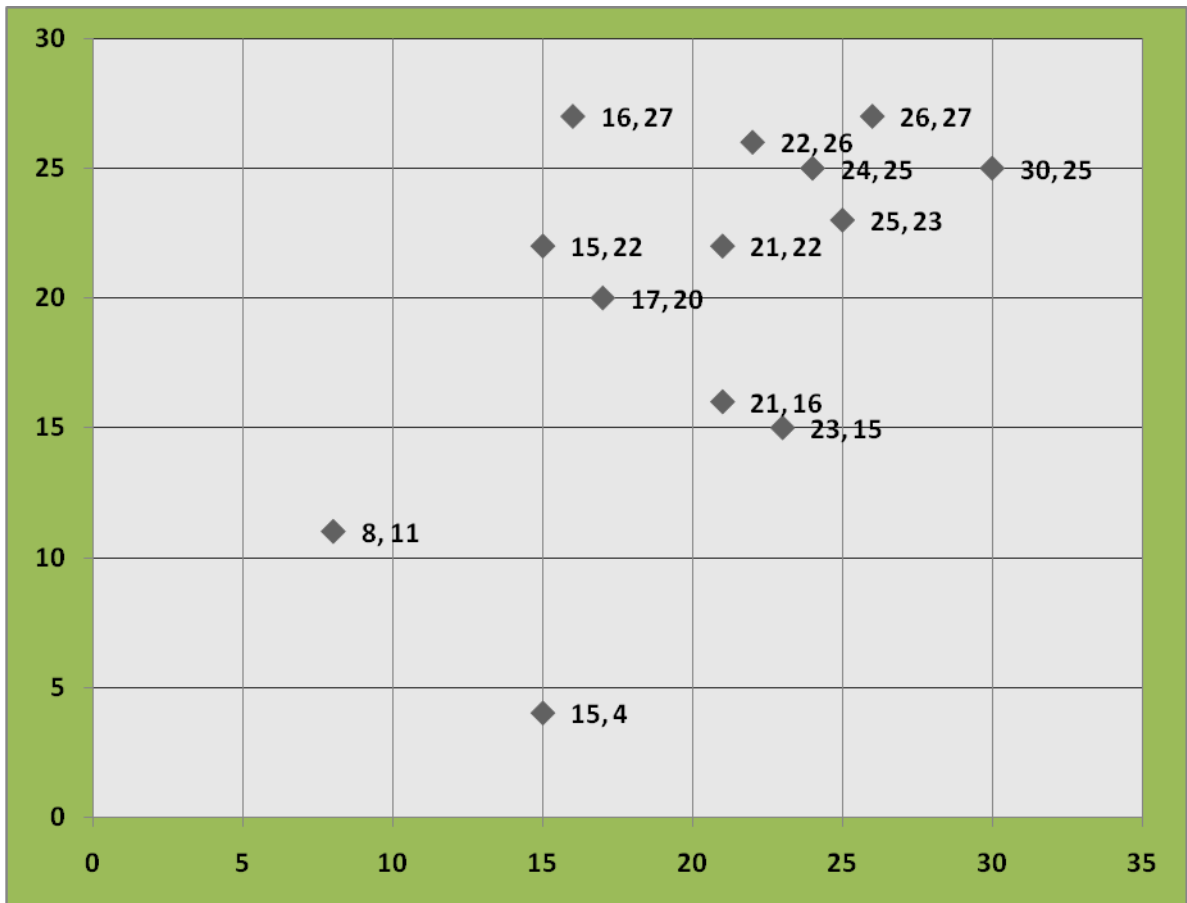
### **1.4.2.1. LLUVIA DE PROBLEMAS**

1. Pocas oportunidades laborales
2. Pocas iniciativas para el emprendimiento
3. Bajo nivel de escolaridad
4. Bajo perfil ocupacional
5. Bajo nivel de desarrollo de la zona
6. Pocas posibilidades de acceso a la educación superior
7. Poco sentido de pertenencia cultural
8. Bajo compromiso con el sector agropecuario
9. Bajo nivel de ingreso
10. Alto costo de programas universitarios
11. Deficiente capacitación laboral para el trabajo
12. Programas educativos fuera del contexto
13. Baja oferta de programas educativos

**1.4.2.2. MATRIZ VESTER**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	Total
1	0	3	3	3	2	2	3	3	2	1	3	3	2	30
2	3	0	3	1	2	2	1	1	3	0	1	0	0	17
3	3	2	0	3	3	2	1	2	3	0	3	2	1	25
4	1	2	3	0	3	3	0	2	3	0	3	2	2	24
5	3	1	3	3	0	2	2	3	3	0	3	2	1	26
6	2	1	2	1	2	0	0	1	2	0	2	0	2	15
7	1	0	0	0	2	0	0	3	1	0	0	1	0	8
8	3	3	1	2	3	1	2	0	3	0	2	1	0	21
9	3	1	2	2	2	3	0	2	0	0	1	0	0	16
10	0	1	0	2	2	3	0	0	2	0	2	1	2	15
11	3	3	2	3	2	0	1	2	2	0	0	2	2	22
12	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	3	0	3	21
13	1	2	3	3	2	2	0	2	1	2	3	2	0	23
Total	25	20	23	25	27	22	11	22	27	4	26	16	15	

### 1.4.2.3. PLANO CARTESIANO



Según la posición de los problemas en el Plano Cartesiano, les corresponde la siguiente clasificación:

Problemas pasivos:

9 Bajo nivel de ingreso

6 Pocas posibilidades de acceso a la educación superior

2 Pocas iniciativas para el emprendimiento

Problemas indiferentes:

- 7 Poco sentido de pertenencia cultural
- 10 Alto costo de programas universitarios

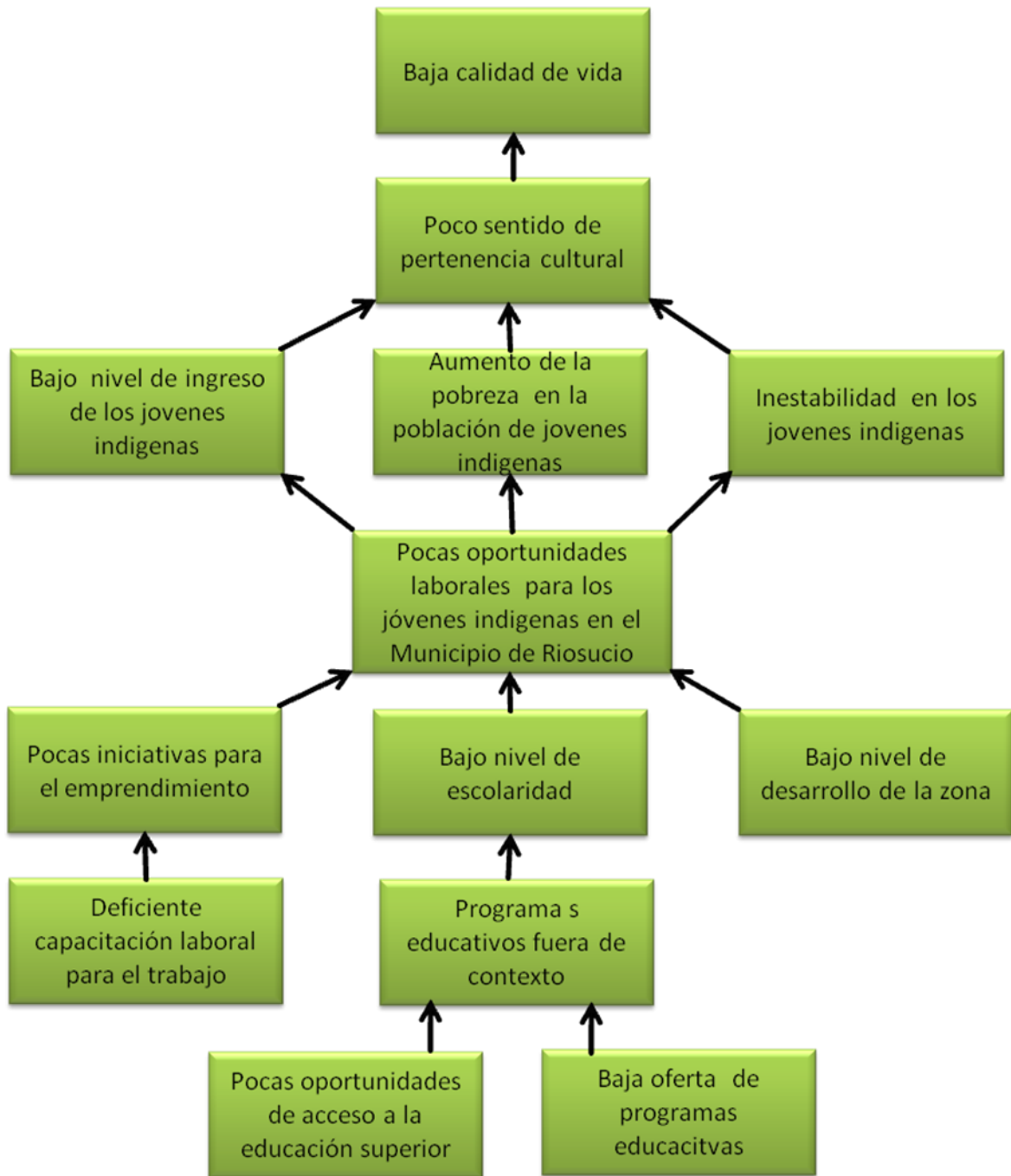
Problemas activos:

- 13 Baja oferta de programas educativos

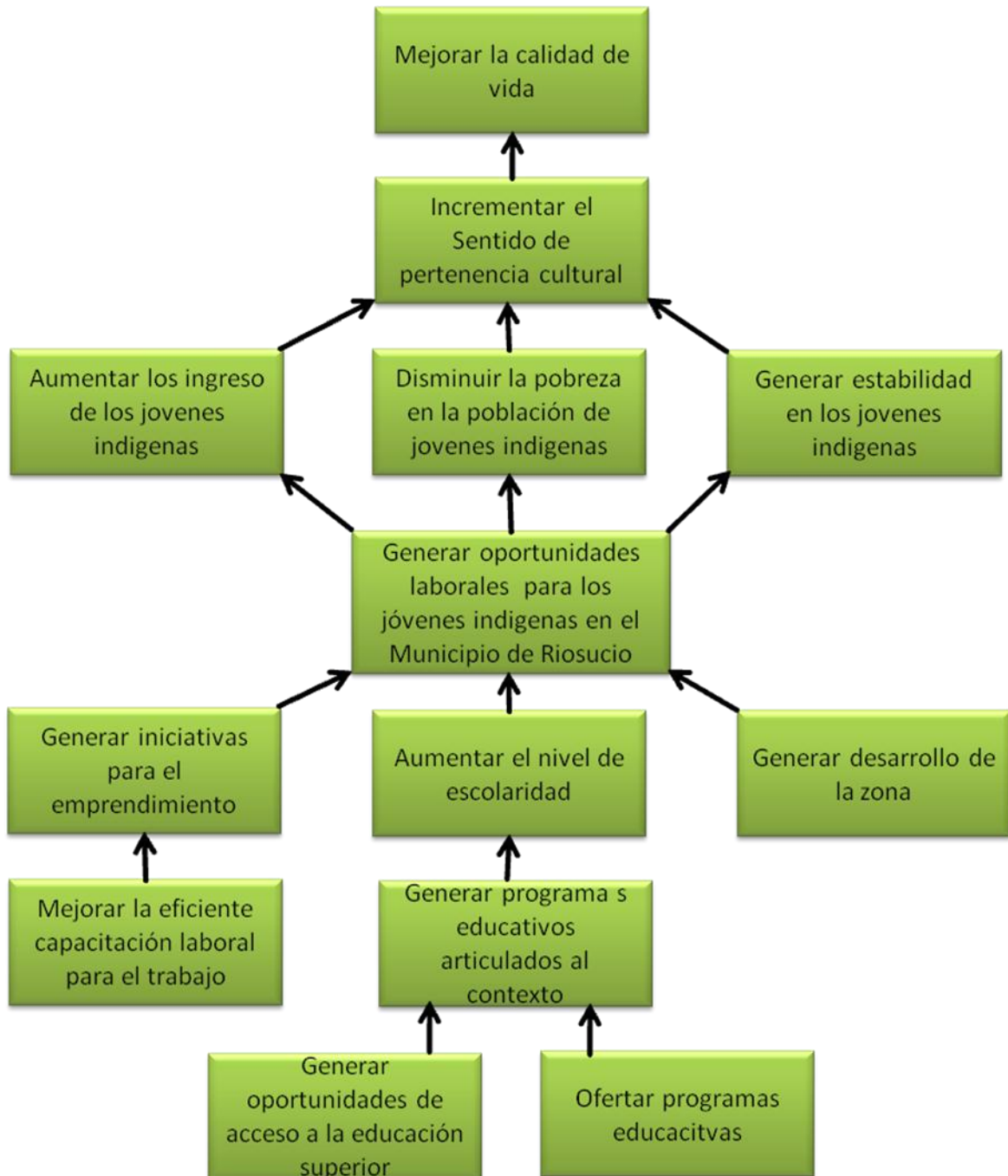
Problemas criticos:

- 1 Pocas oportunidades laborales
- 5 Bajo nivel de desarrollo de la zona
- 4 Bajo perfil ocupacional
- 3 Bajo nivel de escolaridad
- 11 Deficiente capacitación laboral para el trabajo
- 8 Bajo compromiso con el sector agropecuario
- 12 Programas educativos fuera del contexto

1.4.2.4. ARBOL DE PROBLEMAS



#### 1.4.2.5. ARBOL DE OBJETIVOS



## **1.5. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA:**

Después de realizar el diagnóstico, comprender el contexto y hacer un análisis documental, se puede describir las diferentes realidades que pasan los jóvenes indígenas en el Municipio de Riosucio Caldas.

Para iniciar, es importante establecer que si bien es cierto que el municipio cuenta con Instituciones Educativas en la zona rural, estas no están logrando afectar la formación integral de los jóvenes indígenas, los programas que se ofertan no son pertinentes al medio, no ofrecen alternativas de capacitación para el trabajo que generen iniciativas para el desarrollo del agro. Siendo este el principal medio de subsistencia para la población, las dificultades de los productos como el café, cañas paneleras y forestales, no logran tener la proyección empresarial que requieren para potenciar la economía de la zona y el mejoramiento de la comunidad. Esta situación se ve reflejada en las pocas oportunidades laborales que tienen los jóvenes, viéndose desmotivados e impulsados a salir de su comunidad en busca de nuevas oportunidades.

Por su parte, la escuela, con su enfoque de etnoeducación, es fundamental para mantener el sentido de pertenencia indígena, sin embargo no hay garantías que posibiliten la continuidad de la educación en niveles superiores, es decir existe poca integración con las instituciones de educación superior o los programas que ofertan se encuentran descontextualizados o desconocen su identidad cultural. Esto genera que el sector productivo este poco desarrollado en la zona y que el perfil ocupacional de los jóvenes sea bajo.

Siendo así, las iniciativas para el emprendimiento, la innovación son mínimas y la comercialización de los productos limitados, ya que no se logra sacar el máximo provecho a la escala de valor de los mismos.

La situación se agrava, al encontrar a los jóvenes indígenas desmotivados desde su condición de pobreza por los pocos ingresos que reciben. A su temprana edad, asumen roles de esposos, padres o ocupan lugares importantes en la comunidad al cuidar su territorio. Estas realidades a menudo los sacan de las pocas oportunidades de formación a las cuales pueden acceder, disminuyendo así el sentido de pertenencia cultural, apartándose de su comunidad en busca de otros escenarios que les brinden por lo menos un ingreso básico como jornalero en otras regiones.

Además, es importante considerar las voluntades políticas de la administración municipal y los gobernantes del resguardo indígena. Es fundamental contar con la participación efectiva de la comunidad, para asumir de manera responsable y personal su propio desarrollo, pues, será solo en esa medida, de manera solidaria y tolerante que se podrá construir una propuesta integradora en beneficio de los jóvenes indígenas.

### **PREGUNTA PROBLEMA**

¿Qué estrategias gerenciales pueden potenciar procesos de formación integral que convoquen a los jóvenes indígenas del Municipio de Riosucio – Caldas a ser agentes de cambio en sus comunidades?



## 2. JUSTIFICACIÓN

El proyecto es una iniciativa que pretende integrar los diferentes actores de la localidad en pro del desarrollo integral de la comunidad directamente beneficiada de esta iniciativa, jóvenes indígenas del Municipio de Riosucio – Caldas. La participación comunitaria que desde su cultura fortalece los diferentes procesos del territorio, hace posible la viabilidad y el reconocimiento que desde la Cosmovisión Indígena, potencia el desarrollo integral de sus jóvenes.

Por su parte, la presencia de Instituciones como el SENA, lugar donde laboran los autores del proyecto, extiende su quehacer misional a través de formación para el trabajo, insumos generadores de nuevas posibilidad de desarrollo para los jóvenes de esta comunidad. El conocer el territorio indígena, como instructores del SENA, tiene un reconocimiento social en la comunidad, facilita la cercanía y empatía, y hace posible plantear una propuesta que fortalece el desarrollo integral de los jóvenes, con la aprobación y voluntad de sus dirigentes comunitarios.

Desde la Gerencia Educativa, se han aprendido estrategias que aportan significativamente al avance del proyecto. La pretensión es que los jóvenes indígenas cuenten con una formación integral: capacitación para el trabajo, acompañamiento técnico, innovación tecnológica, asesoría empresarial y de organización comunitaria, formación humana, restablecimiento de costumbres, sentido de pertinencia por las particularidades de su cultura y derechos.

La ejecución de las estrategias y una debida gestión, pueden brindar mayores oportunidades a esta población como el acceso a las tecnologías, facilidad de información que conlleven a mejorar sus condiciones de vida, generación de nuevos recursos económicos y capacidades productiva con opciones de competitividad en el mercado local, regional, nacional e internacional.

Así mismo, con la implementación de estrategias gerenciales se potencia el liderazgo, trabajo en equipo, comunicación asertiva, y en general las capacidades de los jóvenes indígenas en pro de su bienestar.

Desde la política pública nacional, los Planes de Desarrollo Nacional, Departamental, Municipal y comunitario, el proyecto es trascendental por estar focalizado a una población que desde el Estado de Derecho se esta protegiendo y tiene prioridades por ser minorías.

Para el SENA, el sentido de la responsabilidad social empresarial, se fortalece al poder trascender el quehacer de la capacitación, a una propuesta más amplia, a una formación integral. Es así, que las oportunidades de mejora en la producción agropecuaria, la creación de nuevas líneas de producción y cadenas de mercado, el desarrollo del emprendimiento y fortalecimiento humano, son un gran reto que inicia con el planteamiento de este trabajo de grado.

Para los autores es de gran satisfacción generar esta iniciativa e impulsarla desde el quehacer laboral y los aprendizajes desde la Especialización en Gerencia Educativa. Con el beneplácito de poder apoyar a una población que es considerada como vulnerable.

### **3. OBJETIVOS DEL PROYECTO**

#### **3.1. OBJETIVO GENERAL:**

Generar estrategias gerenciales a través de las cuales se potencien procesos de formación integral que convoquen a los jóvenes indígenas del Municipio de Riosucio – Caldas a ser agentes de cambio en sus comunidades.

#### **3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Realizar una caracterización de la población joven indígena que participa del proyecto.
- Diseñar estrategias gerenciales que desde el ámbito de la educación, fortalezcan la formación integral de los jóvenes.
- Implementar las diferentes estrategias con la población juvenil.
- Valorar los alcances del proyecto.

#### 4. MARCO DE REFERENCIA

### RÉGIMEN DE LA ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LAS ENTIDADES TERRITORIALES

#### Comunidades Indígenas. Normas sectoriales

Sector	Principios	Competencias	Organización Institucional	Estructura de financiamiento
<b>Educación</b>  Ley 115 de 1994  Decreto 804 de 1995	Diversidad lingüística Participación comunitaria Autonomía Interculturalidad Solidaridad	El Estado promoverá y fomentará la formación de educadores en el dominio de las culturas y lenguas de los grupos étnicos, así como programas sociales de difusión de las mismas. El Gobierno Nacional a través del Ministerio de Educación Nacional y en concertación con los grupos étnicos, prestará asesoría especializada en el desarrollo curricular, en la elaboración de textos y materiales educativos y en la ejecución de programas de investigación y capacitación etnolingüística (Art.59). El Ministerio de Educación Nacional, conjuntamente con las entidades territoriales y en concertación con las autoridades y organizaciones de los grupos étnicos, establecerá programas especiales para la formación y profesionalización de etnoeducadores y adecuará los ya existentes, para dar cumplimiento a lo dispuesto en esta Ley y en la Ley 60 de 1993 (Art.62).. - La Nación, en coordinación con las entidades territoriales y en concertación con las autoridades de los grupos étnicos, creará, organizará y desarrollará programas especiales de formación de etnoeducadores, en aquellos departamentos y distritos en donde se encuentren localizados grupos étnicos, si ninguna institución de educación superior o escuela normal superior atiende este servicio.	Ministerio de Educación Nacional Foro Educativo Nacional Juntas de Educación Nacional. Consejo Nacional de Educación Superior – CESU- Grupo atención comunidad educativa y grupos poblacionales.	Recursos del Presupuesto General de la Nación
<b>Salud</b>  Ley 100 de 1993  Decreto 1811 de 1990	Eficiencia Universalidad Solidaridad Equidad	El Ministerio de Salud, las Direcciones Seccionales y Locales de Salud en cuya jurisdicción existan comunidades indígenas, harán convenios con las escuelas de ciencia de la salud, con el fin de que éstas orienten programas o contenidos de formación tendientes a proporcionar profesionales y técnicos socialmente conscientes y capacitados para el trabajo con comunidades . La prestación de los servicios de Salud para las comunidades indígenas será gratuita. El Ministerio de Salud, con la colaboración de las Direcciones Seccionales y Locales de Salud y de las propias comunidades indígenas, estudiarán y adoptarán fórmulas adecuadas para ampliar los recursos que demande el cumplimiento de este artículo.	Ministerio de Salud	- Recursos del Presupuesto General de la Nación
<b>Sector Agrario</b>  Ley 160 de 1994 Crea el Sistema Nacional de la Reforma Agraria y Desarrollo Rural Campesino	Equidad Reciprocidad Eficiencia Competitividad	Reformar la estructura social agraria por medio de procedimientos enderezados a eliminar y prevenir la inequitativa concentración de la propiedad rústica o su fraccionamiento antieconómico y dotar de tierra a los hombres y mujeres campesinos de escasos recursos mayores de 16 años que no la posean, a los minifundistas, mujeres campesinas jefes de hogar, a las comunidades indígenas y a los beneficiarios de programas especiales que establezca el gobierno nacional (Art.2). Los diferentes organismos que integran el Sistema Nacional de Reforma Agraria, se agruparán en seis subsistemas, con atribuciones y objetivos propios, debidamente coordinados entre sí. Tales subsistemas son: (...) De organización y capacitación campesina e indígena, coordinado por el Viceministerio de Desarrollo Rural campesino e integrado por	El Sistema Nacional de Reforma Agraria Consejo Nacional de Reforma Agraria y Desarrollo Rural Campesino Ministerio de Agricultura El Instituto Colombiano de la Reforma Agraria – INCORA-	- Recursos del Presupuesto General de la Nación

Tomado del PBOT. Pg. 237 -238

De la 76 ° Reunión de la conferencia general de la OIT – Ginebra, y de la Ley 21 de 1991, se aprueba el convenio 169 sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes. El Estado debe consultar a los pueblos indígenas interesados mediante procedimientos apropiados y en particular a través de sus instituciones representativas, cada vez que se adopten medidas legislativas o administrativas susceptibles de afectarles directamente (...) Art.6, literal a.

Los pueblos interesados deberán tener el derecho de decidir sus propias prioridades en lo que atañe al proceso de desarrollo, en la medida en que éste afecte a sus vidas, creencias, instituciones y bienestar espiritual y a las tierras que ocupan o utilizan de alguna manera, y de controlar, en la medida de lo posible su propio desarrollo económico, social y cultural. Además, dichos pueblos deberán participar en la formulación, aplicación y evaluación de los planes y programas de desarrollo nacional y regional susceptibles de afectarlos directamente (Art. 7).

Esta Ley toca todos los aspectos relativos a los pueblos indígenas: tierras (Parte II), Contratación y condiciones de empleo (Parte III), Formación profesional, artesanías e industrias rurales (Parte IV), Seguridad Social y Salud (Parte V), Educación y medios de comunicación (Parte VI), Contactos y Cooperación a través de las fronteras (Parte VII), Administración (Parte VIII), y Disposiciones Finales (Parte X).

#### CARACTERISTICAS DE LA COMUNIDAD EMBERA EN COLOMBIA:

Los cuatro pueblos Embera (katío, Chamí, Dóbida y Eperara-Siapidara) conservan en la actualidad algunos de los rasgos que compartieron en tiempos prehispánicos y que les atribuyen características culturales semejantes y una fuerte base de identidad étnica común, como la lengua, tradición oral, cosmovisión, organización social y una nueva organización política a través de las organizaciones regionales (Ulloa, 2004).

En la cosmovisión Embera se piensa que hay tres mundos: el de arriba (bajía), donde están Karagabí (la luna y padre de Jinopotabar) y Ba (el trueno); el de los humanos, que es la tierra (egoró), donde viven los Embera; y el de abajo (aremuko o chiapera), al cual

se llega por el agua y es donde viven los Dojura, Tutruica, Jinopotabar y los antepasados y se originan los jaibaná (sabios tradicionales). Jinopotabar une todos los mundos y puede pasar de uno a otro con su trabajo, pues es cure, sabio, jaibaná. Este mundo tiene también tres partes, tres órdenes: el del monte; el de la tierra, donde viven los Embera en las orillas de los ríos; y el del agua; tres componentes que se equivalen y relacionan con los tres anteriores. Así, sus términos extremos, monte y río, son las vías de comunicación con el mundo de arriba y el de abajo, respectivamente. Por eso Jinopotabar va al monte cuando quiere ir a la luna que navega por el cielo en su canoa, y al río cuando quiere alcanzar el mundo de abajo. (Relato de una mujer Embera, en Vasco Uribe: *Los Embera-Chamí en guerra contra los cangrejos*, 1990).

El equilibrio entre estos mundos y los órdenes que están entre ellos generan la vida cotidiana Chamí. Lo que pertenece al mundo de arriba debe bajar y lo que pertenece al de abajo debe subir, ascenso que representa un salir de entre la tierra. El agua es el elemento mediador entre los dos mundos, ya que se unen el movimiento de caer y salir, de aquí nace también la importancia de los ríos y la ubicación de las comunidades Chamí cerca de ellos. Se relata que río arriba, en el nacimiento del agua, está la selva con toda su fuerza, con sitios peligrosos y temidos, y río abajo está el lugar de los hombres en el cual se puede vivir (Vasco, 1990).

La llegada de un grupo a una nueva tierra y su permanencia en ella dependen de la relación equilibrada con el medio. En este escenario, el jaibaná permite mantener ese equilibrio. La acción del jaibaná es denominada Kabai, término con el que se refieren a conocer y trabajar especialmente en la tierra. Un ritual propio para este escenario es la ceremonia de curar la tierra que se realiza con el propósito de alejar las plagas y los seres que pueden impedir las buenas cosechas. Karagabí, uno de los principales dioses para los Embera-Chamí, es el que transmite y deposita gran parte de su conocimiento en el jaibaná.

**ESTRATEGIAS GERENCIALES, FORMACIÓN INTEGRAL Y JÓVENES INDÍGENAS:**

La apuesta de esta tesis consiste en plantear estrategias gerenciales que desde la gerencia, el desarrollo y el aprendizaje organizacional aportan a la formación integral de los jóvenes indígenas.

Para las comunidades indígenas, la participación es fundamental para el desarrollo del territorio. Los jóvenes indígenas participan del ámbito educativo, social y productivo de su territorio; la estructura de organización de la comunidad indígena establece responsabilidades y da funciones de persona mayor a un joven. A pesar de que la ONU definió en 1983, el concepto “como Jóvenes a todas aquellas personas que tienen entre 15 y 24 años y que es aceptada universalmente. Es un parámetro meramente cronológico que adolece de flexibilidad y parcialidad porque hay otras variables que influyen en el estado de juventud, es decir, esta clasificación permite hacer comparaciones a nivel de la Edad, pero omite las condiciones del contexto”. Es así, que para los indígenas esta condición cambia ya que empieza a muy temprana edad a asumir responsabilidades como adultos en una comunidad.

En los conceptos de indígenas, se destaca el de Semper (2003) que define una comunidad indígena a “el conjunto de familias de ascendencia amerindia que comparten sentimientos de identificación con su pasado aborigen y mantienen rasgos y valores propios de su cultura tradicional como formas de gobierno y control social internos que las distinguen de otras comunidades rurales”. Se conoce a la población indígena en Colombia a una población originaria de un territorio, con profundas raíces culturales y sentido de pertinencia por sus costumbres.

Desde la gerencia, se plantea que el liderazgo transformacional pretende tener un mayor impacto en la eficacia de las organizaciones. Las comunidades indígenas, vistas como organizaciones, cuentan con su cosmovisión, entendida como filosofía, sentido de vida, que compromete a todos los integrantes de la comunidad; su cosmogonía orienta el desarrollo de su territorio en beneficio y mejora de su calidad de vida.

Cosmovisión según Conrad Kottan citado por Guzmán (2008) “es la forma cultural que tiene una persona de percibir, interpretar y explicar el mundo”. En la cosmovisión Embera, según Vasco (2006), “el indígena piensa que hay tres mundos: el de arriba o

bajía, donde están Karagabí (la luna y padre de Jinopotabar) y Ba (el trueno); el de los humanos, que es la tierra (egoró), donde viven los Embera; y el de abajo (aremuko o chiopera), al cual se llega por el agua y es donde viven los Dojura, Tutruica, Jinopotabar y los antepasados y se originan los jaibaná (sabios tradicionales). El equilibrio entre estos mundos y los órdenes que están entre ellos generan la vida cotidiana. Lo que pertenece al mundo de arriba debe bajar y lo que pertenece al de abajo debe subir, ascenso que representa un salir de entre la tierra. El agua es el elemento mediador entre los dos mundos, ya que se unen el movimiento de caer y salir, de aquí nace también la importancia de los ríos y la ubicación de las comunidades Chamí cerca de ellos. Se relata que río arriba, en el nacimiento del agua, está la selva con toda su fuerza, con sitios peligrosos y temidos, y río abajo está el lugar de los hombres en el cual se puede vivir”.

Por su parte una mirada a la formación integral fortalece el proyecto de vida personal y comunitaria; desde esta perspectiva, pertenecer a una comunidad indígena, se fundamenta desde la identidad cultural, el sentido de pertenencia y la defensa de los derechos. Parte de la formación integral, es la formación para el trabajo productivo que busca que el joven indígena modernice los conocimientos del agro para que retome su esencia y procure beneficios económicos que mejoren sus condiciones de vida y amplíen sus capacidades. Blas Yanes (2008) define un proyecto de vida como el “hacer referencia a la definición de objetivos y/o metas claras. Es responder cuando menos a un qué, a un por qué y a un para qué. Implica planificar las acciones por ejecutar para alcanzar el o los objetivos tomando en cuenta los diversos recursos con que se cuenta o se puede contar. Es, en suma, un proceso consciente”.

De acuerdo con ACODESI, (2003) la formación integral es un estilo educativo que pretende no sólo instruir a los estudiantes con los saberes específicos de las ciencias sino, también, ofrecerles los elementos necesarios para que crezcan como personas buscando desarrollar todas sus características, condiciones y potencialidades.

La Constitución Política de 1991 reconoce a Colombia como una Nación multiétnica y multicultural; el Decreto 2500 de 2010 acredita un sistema educativo indígena propio SEIP, determinando la transcendencia de la formación sobre identidad



cultural. Para una comunidad indígena, la formación tiene un componente especial conocido como educación propia. El Ministerio de Educación Nacional (s.f.), hace relación a “Educación propia es un proceso en donde todos enseñamos y todos aprendemos, se construyen desde y para las comunidades y se proyecta como modelo en el proceso de enseñanza-aprendizaje, incluye lo escolar, lo comunitario y lo cultural”. En la medida que el modelo de educación propia sea significativo para las personas involucradas en este proceso es de esperar que se pueda lograr un mejor acercamiento y efectividad en los procesos de formación para el trabajo que beneficie a la comunidad en general al poder mejorar su productividad.

De acuerdo con Chamocho (2006), menciona el desarrollo en las comunidades indígenas como “los procesos de acumulación y distribución de la riqueza generada, según las políticas y los modelos económicos aplicados por los distintos gobiernos, fueron marcadamente centralistas y excluyentes. Así, en este multidimensional escenario de evolución y desarrollo de las comunidades indígenas, sintetizamos el predominio de dos modelos (procesos) principales: los modelos de desarrollo exógeno y endógeno. Al respecto, son los elementos de mayor modernidad y al mismo tiempo de exclusión e inequidad social y económica los que han caracterizado a los procesos de desarrollo exógeno, limitando (desde una perspectiva histórica) las posibilidades evolutivas y de desarrollo de las comunidades indígenas. Por el contrario, son los procesos de desarrollo endógeno los que mejor se corresponden con la realidad cultural, territorial y ambiental de las comunidades indígenas y con sus posibilidades evolutivas y de desarrollo actual”.

En los resguardos indígenas, el territorio tiene límites establecidos por la Ley, con una organización social propia y con títulos de propiedad colectiva, inembargables e intransferibles.

La parentela, base de la organización social, está integrada por el padre, la madre, los hijos de la pareja y sus respectivas familias. La autoridad la ejerce el jefe de familia, generalmente una persona mayor. Su organización política recae en el cabildo, figura que a pesar de ser esencial para las relaciones externas de la comunidad, no ha

desplazado el poder de las autoridades tradicionales para establecer formas de control social.

Hoy en día es importante para las organizaciones formar líderes con visión de futuro que puedan ampliar las condiciones del desarrollo, es aquí donde los jóvenes con capacidad de entender los problemas del presente pueden aportar a mejorar las condiciones futuras propias y de su comunidad.

Existe una marcada diferencia entre el mundo rural y urbano, tienen diferentes necesidades, incluso si se analiza el sector rural aparte este presenta también diferencias, por lo tanto cualquier programa que se diseñe debe contemplar esta diferencia y que aquellas personas encargadas de establecer las políticas educativas para el sector rural tengan en cuenta esta aseveración, así mismo los profesores deben entender esas diferencias, prepararse para asumir el reto y poder ofertar una educación pertinente.

Los planes educativos deben por lo tanto diseñarse a largo plazo para poder medir los efectos sobre el sector rural y convertir las escuelas como el centro del desarrollo del territorio indígena, y que esas competencias sean reconocidas en programas de educación superior.

Asimismo, la educación para el trabajo, debe estar focalizada en lo agrario, siendo pertinente lo rural, y ayude a interrelacionar el conocimiento indígena con el conocimiento técnico. El reconocimiento garantiza un nuevo valor al territorio al entender la trascendencia e importancia, sin desconocer las demandas del mundo globalizado. La formación para el trabajo debe facilitar el desarrollo de habilidades, destrezas, estimular la creatividad e integrar la tecnología.

Ahora bien la formación de los cafeteros Colombianos siempre ha estado a cargo de la Fundación Manuel Mejía, entidad adscrita a la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia, con un recorrido de 50 años en procesos de formación al sector rural, pero ha ido perdiendo ese protagonismo con los problemas económicos que viene sufriendo la producción cafetera.

Desde el año 2005 las entidades del sector cafetero como las cooperativas, almacenes del café, productores, exportadores, Cenicafé, Federación Nacional de Cafeteros, Fundación Manuel Mejía, el Sena y representantes del gobierno, conforman la mesa sectorial de café, en donde a partir de un diagnóstico del sector cafetero Colombiano se diseñaron unas estrategias iniciales para formar y certificar en competencias laborales en la producción de café. En el año 2008, se inicia un convenio a 4 años, entre la Federación de Cafeteros, Fundación Manuel Mejía y el Sena, para ofertar formación en competencias en producción limpia de café, vinculando la familia.

El Servicio Nacional de Aprendizaje-Regional Caldas, desde el año 2011, también ha diseñado y ofertado programas de formación para los cafeteros del departamento de Caldas, como técnico en Administración de empresas cafeteras, técnico en producción limpia de café, auxiliar en producción con énfasis en buenas prácticas Agrícolas y auxiliar en beneficio y comercialización del café, para fortalecer su desempeño laboral con base en normas de competencia laboral.

## 5. PROYECTOS DE INTERVENCIÓN

### 1. NOMBRE DEL PROYECTO

Formación en liderazgo y Creación de una Escuela de Liderazgo comunitario para los Jóvenes Indígenas del Municipio de Riosucio – Caldas.

### 2. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO

- a) Beneficiarios directos: Los jóvenes indígenas del Municipio de Riosucio.
- b) Beneficiarios indirectos: La comunidad indígena del Municipio de Riosucio.

### 3. OBJETIVO

Fortalecer las competencias en el Ser, el Saber y el Hacer de los jóvenes indígenas en relación con la realidad y prospectiva de su entorno de manera que se conviertan en gestores de cambio y progreso de su comunidad.

#### 4. MARCO LOGICO DEL PROYECTO

JERARQUÍA DE OBJETIVOS	METAS	INDICADORES	FUENTES DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<p><b>FIN</b></p> <p>Proveer a los jóvenes indígenas de elementos filosóficos, conceptuales y metodológicos en torno al liderazgo, de manera que se contribuya a su desempeño y proyección en los diferentes escenarios vitales.</p>				
<p><b>PROPÓSITO</b></p> <p>Generar estrategias gerenciales que impulsen procesos de formación integral de los jóvenes indígenas del municipio de Riosucio Caldas, de manera que sean agentes de cambio en sus comunidades</p>	<p>A Noviembre de 2013 las dos propuestas mejoradoras estén en desarrollo por lo menos en el 80% de sus acciones.</p> <p>A Noviembre</p>	<p>Porcentaje de acciones desarrolladas</p>	<p>Formato de seguimiento de la propuesta.</p>	<p>Voluntad de los diferentes actores participes en la ejecución de la propuesta. (Comunidad indígena, Alcaldía municipal, SENA, jóvenes indígenas)</p> <p>Voluntad de los</p>

	de 2013 por lo menos el 50% de los jóvenes indígenas estén vinculados al desarrollo de la propuesta	Porcentaje de jóvenes indígenas vinculados	Registro de asistencia a actividades de la propuesta.	jóvenes indígenas Apoyo de las familias  Alianzas estratégicas para gestión de recursos
<b>RESULTADOS</b>				
Todos los jóvenes indígenas que estén participando en el desarrollo de la propuesta sean parte activa en un proyecto comunitario	A Noviembre de 2015 el 90% de los jóvenes indígenas participantes, deberán pertenecer a un proyecto comunitario  A Noviembre de 2015 por lo menos un 60% de los jóvenes de la comunidad pertenezcan a la Escuela de Liderazgo	Porcentaje de jóvenes que pertenecen a un proyecto comunitario  Porcentaje de jóvenes de la comunidad que pertenecen a la Escuela de Liderazgo	Carpetas y documentos de los órganos del gobierno indígena.	Voluntad de los gobernantes del cabildo indígena.  Voluntad de los estudiantes  Apoyo de las familias  Alianzas estratégicas para gestión de recursos

<b>ACCIONES</b>				
a. PLANIFICACIÓN DEL PROYECTO	a. A Agosto 2012 se tendrá diseñado el proyecto en el 100% de sus componentes (contextual, conceptual, metodológico, financiero)	a. (Numero de componentes diseñados	a. Documento con la propuesta de grado para la UCM	a. Voluntad de directivos  Responsabilidad del equipo planificador  Puntualidad En la asesoría por parte de la UCM
b. EJECUCIÓN DEL PROYECTO	b. A Noviembre de 2013 se habrá ejecutado por lo menos el 70% de las acciones estratégicas del proyecto	b. Porcentaje de acciones estratégicas realizadas / Total de acciones planificadas	b. Plan del proyecto con evidencias de lo realizado.  Agendas de trabajo, listas de asistencia, carpetas con evidencias escritas, fotografías, etc.	b. Voluntad de los gobernantes de la comunidad indígena.  Voluntad de los jóvenes indígenas  Apoyo de las familias  Alianzas estratégicas para gestión de

<p>c. EVALUACIÓN DEL PROYECTO</p>	<p>c. A Noviembre de 2015 se habrá realizado seguimiento, control y evaluación al proyecto con una periodicidad mensual</p>	<p>c. (Numero de acciones de seguimiento, evaluación realizadas con la participación de la comunidad</p>	<p>c. Actas de seguimiento Diligenciamiento del formato para seguimiento.</p>	<p>recursos</p> <p>c. Responsabilidad y puntualidad de los responsables del proyecto en las acciones de seguimiento.</p>
<p>d. MEJORA DEL PROYECTO</p>	<p>d. A Diciembre de 2013 se habrán desarrollado planes de mejora para el 100% de las falencias detectadas en las acciones de seguimiento, control y evaluación.</p>	<p>d. (Numero de planes de mejora desarrollados / numero de falencias detectadas en el seguimiento ) x 100</p>	<p>d. Actas de seguimiento y planes de mejora.</p>	<p>d. Responsabilidad y puntualidad de los responsables del proyecto en las acciones de seguimiento y en la elaboración de planes de mejora.</p>



## 5. FASES DEL PROYECTO – ESTRUCTURA OPERATIVA

Fases	Metodología	Recursos	Tiempo	Responsable (s)
Fase de sensibilización y motivación	Campañas visuales, socialización de información en reuniones comunitarias, información por el canal local y emisora, contacto con actores líderes de la comunidad	Humanos Materiales Transportes	1 mes	Proponentes del proyecto  Líderes comunitarios
Fase de desarrollo de un proceso formativo básico	Capacitación a través de talleres, foros comunitarios, cine foros, encuentro de saberes	Humanos Materiales Transporte Locales	4 meses	Proponentes del proyecto
Conformación de planes y equipos de trabajo para la construcción de la Escuela de Liderazgo	Realización de convenios interinstitucionales con Universidades, alianzas estratégicas con el sector público y privado,	Humanos Materiales Transporte Locales	1 mes	Proponentes del proyecto  Delegados de las diferentes instituciones
Desarrollo de agendas de trabajo, funcionamiento de la Escuela en su fase inicial	Ejecución y puesta en marcha de la Escuela de liderazgo comunitario	Humanos Materiales Locales Financieros	18 meses	Proponentes del proyecto  Instituciones aliadas en el proceso de formación

<b>6. PRESUPUESTO DEL PROYECTO</b>	
<b>a) Recursos Humanos</b>	
Número de personas que se requiere	2
Características de la persona requerida (profesional, técnico, monitor, etc.)	1 profesional del área administrativa 1 profesional del área social
Especificar la actividad que desarrollará	Sensibilización, capacitación, acompañamiento
Monto a cancelar (por unidad de tiempo).	2000000/cada uno/por mes/1 año
<b>Costo total de recurso humano</b>	<b>\$48.000.000.00</b>
<b>b) Recursos Operacionales</b>	
Materias primas para la confección de productos o realización de actividades	Papelería en general
Tipo y cantidad de materiales	
Costo individual de los materiales	
<b>Costo total de los materiales</b>	<b>\$1.500.000.00</b>
<b>c) Recursos de Infraestructura</b>	
Instrumentos o bienes durables requeridos para la realización de productos o actividades.	Salón de encuentros
Tipo y cantidad de inmobiliario	1
Costo individual de arrendamiento o compra	300000
<b>Costo total de Infraestructura</b>	<b>\$300.000.00</b>
<b>PRESUPUESTO TOTAL</b>	<b>\$49.800.000.00</b>

<b>7. FUENTES DE FINANCIAMIENTO</b>	
<b>ENTIDAD</b>	<b>APORTE</b>
Alcaldía Municipio de Riosucio	\$20.000.000.00
Resguardo Indígena	\$20.000.000.00
SENA	\$9.800.000.00
<b>Total</b>	<b>\$49.800.000.00</b>

## 8. RELACIÓN DEL PROYECTO CON OTRAS INICIATIVAS

- a) El proyecto se integra a los programas del Plan de Desarrollo Municipal y al Plan de Gobierno de la Comunidad Indígena, en sus componentes de gestión para iniciativas de empleo.
- b) El proyecto contempla el apoyo del SENA para la capacitación para el trabajo, mejoramiento de la producción agrícola y el emprendimiento como oportunidad de generar nuevas cadenas de negocio.

## 9. ESTRATEGIA DE SEGUIMIENTO, CONTROL, EVALUACIÓN Y MEJORA DEL PROYECTO

MOMENTO	ESTRATEGIA	PERIODICIDAD	RESPONSABLE
SEGUIMIENTO Y CONTROL	Revisión de actividades, metas e indicadores del proyecto	Mensual en las primeras 3 Fases del Proyecto  Trimestral en la 4 Fase	Proponentes del proyecto  Lideres comunitarios  Equipo interinstitucional
EVALUACIÓN	Aplicación de un instrumento de evaluación que recoja impresiones e impacto	Semestral	Equipo interinstitucional y lideres comunitarios
MEJORA	Elaboración de un plan para atender debidamente los procesos y procedimientos administrativos y académicos de la Escuela de liderazgo	Semestral	Equipo interinstitucional y lideres comunitarios

## **10. CONDICIONES DE VIABILIDAD Y SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA**

Viabilidad: El proyecto es viable en la medida en que los diferentes actores que se proponen tengan la voluntad política y el compromiso para llevar a cabo este proyecto.

Sostenibilidad: El proyecto es sostenible si se establecen alianzas estratégicas que permitan mantener los recursos financieros, humanos y técnicos para la ejecución de la propuesta.

## 6. BIBLIOGRAFÍA

ANDER Egg, Ezequiel. 1986. *Hacia una pedagogía autogestionaria*. Editorial Humanitas, Buenos Aires.

COLMENARES, García Carmen. 1995. *Los retos de la educación ante el siglo xxi* editorial Popular S A Bogotá

COVEY Stephen. 1995. *El Liderazgo centrado en principios*. Edit. Paidós. Barcelona.

DELGADO, J. y Lara, L. 2008. *De la mediación del conflicto escolar a la construcción de comunidades justas*. Universitas Psychological, Vol.7

DEWEY, J. 2004. *Democracia y educación: una introducción a la filosofía de la educación*. Madrid: Lozada.

FECODE. 199). *Ley General de Educación*. Ley N° 115. Bogotá.

GORDON, T. 1986. *Maestros eficaz y técnicamente preparados*. México: Diana.

LÓPEZ, Ruperez Francisco. 2003. *La Gestión de la calidad en educación*. Editorial La Muralla.

MENDEZ ALVAREZ CARLOS EDUARDO. *Metodología. Diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales*. 4ta edición. Bogotá, El análisis documental como eslabón para la recuperación de información y los servicios.

MONTESORI, M. 2003. *Educación y Paz*. Argentina: Longseller.

UCM. Universidad Católica De Manizales. 2005. *Núcleo Temático: Gerencia Y Aprendizaje Organizacional*. Manizales.

## WEBGRAFIA

Isabel

Solís

Hernández

<http://www.monografias.com/trabajos14/analisisdocum/analisisdocum.shtml>

Martinez-Salanova, E. *Educación permanente, un nuevo entorno pedagógico*.

Recuperado el 27 de 11 de 2011, de

<http://www.uhu.es/cine.educacion/didactica/0011educpermanente.htm>

Martinez-Salanova, E. *Paulo Freire*. Recuperado el 18 de 11 de 2011, de

[http://www.uhu.es/cine.educacion/figuraspedagogia/0\\_paulo\\_freire.htm](http://www.uhu.es/cine.educacion/figuraspedagogia/0_paulo_freire.htm)

Meroka. *Educación Social*. Recuperado el 23 de 11 de 2011, de [http://meroka-](http://meroka-educacionsocial.blogspot.com/2007/08/la-escuela-nueva.html)

[educacionsocial.blogspot.com/2007/08/la-escuela-nueva.html](http://meroka-educacionsocial.blogspot.com/2007/08/la-escuela-nueva.html)

## 7. ANEXOS

### ANEXO 1 - RESUMEN ANALÍTICO DEL ESTUDIO - RAE

#### A. DESCRIPCIÓN BIBLIOGRÁFICA:

<b>Tipo de documento:</b>	Trabajo de grado
<b>Tipo de Imprenta:</b>	Times New Roman 12
<b>Nivel de circulación:</b>	Limitado
<b>Acceso al documento:</b>	Limitado
<b>Biblioteca Institución:</b>	UCM – SENA

**B. INSTITUCIÓN:** Universidad Católica de Manizales

**C. DISCIPLINA O AREA DE CONOCIMIENTO:** Gerencia Educativa

**D. TÍTULO:** ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA POTENCIAR LOS PROCESOS DE FORMACIÓN INTEGRAL DE LOS JÓVENES INDÍGENAS EN EL MUNICIPIO DE RIOSUCIO - CALDAS

**E. LINEA DE ESTUDIO SEGÚN CATEGORÍAS DEL MACROPROYECTO:**  
Educación y Desarrollo Local

**F. AUTORES:** EUCARIS MUÑOZ GRANADA

CARLOS ALBERTO CORREA DUQUE

**G. PALABRAS CLAVES:** Estrategias Gerenciales, Formación Integral, Jóvenes Indígenas, Liderazgo Comunitario.

**H. DESCRIPCIÓN DEL ESTUDIO:** El estudio corresponde a la elaboración de un proyecto de desarrollo. Para su elaboración se realizó un análisis del contexto, un diagnóstico, el proceso del marco lógico con la lluvia de problemas, matriz de Vester, plano cartesiano, árbol de problemas, árbol de objetivos; y se finaliza este trabajo con un proyecto de intervención con sus diferentes fases.

**I. CONTENIDO DEL DOCUMENTO:**

El documento consta de las siguientes partes: introducción, identificación de la organización, descripción general, antecedentes, análisis del contexto, análisis situacional, diagnóstico, metodología de trabajo, proceso del marco lógico, planteamiento del problema, justificación, objetivos, marco de referencia, proyecto de intervención, bibliografía, anexos.

**J. METODOLOGÍA:** La metodología realizada en este trabajo de grado fue a través del Marco Lógico, con la que se planteó el proyecto de desarrollo y se propuso el proyecto de intervención.

**K. CONCLUSIONES:** El trabajo permitió profundizar y proponer de forma más certera proyectos en beneficio de la población. La participación y el proceso que se realizó de manera concertada con los beneficiarios garantizó avanzar significativamente en esta propuesta.

De igual manera, el trabajo interdisciplinario que se realizó desde el SENA, la UCM a través de las orientaciones de la Especialización en Gerencia Educativa, y el compromiso de la comunidad es una muestra de los proyectos que se pueden hacer con éxito; generar confianza y un trabajo colaborativo con liderazgo crean nuevas posibilidades de transformación e iniciativas de desarrollo democratizadoras.



## QUIEN SOY YO?

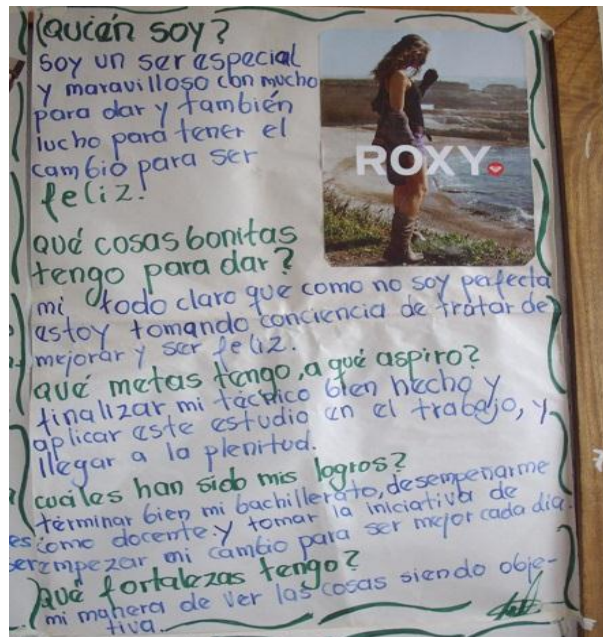
*Una mujer agonizaba. De pronto, tuvo la sensación de que era llevada al cielo y presentada ante un tribunal. Quién eres?, dijo una voz. Soy la mujer del alcalde, respondió ella. Te he preguntado quién eres, no con quién estabas casada. Soy la madre de cuatro hijos, te he preguntado quién eres, no cuántos hijos tienes. Soy una maestra de escuela. Te he preguntado quién eres no tu profesión. Y así sucesivamente, respondiera lo que respondiera, no parecía dar una respuesta satisfactoria a la pregunta ¿Quién eres? Soy una cristiana. Te he preguntado quién eres, no cuál es tu religión. Soy una persona que iba todos los días a la iglesia y ayudaba a los pobres y necesitados. Te he preguntado quién eres, no lo que hacías.*

*Evidentemente, no consiguió pasar el examen, por eso fue enviada de nuevo a la tierra. Cuando se recuperó de su enfermedad, tomó la decisión de averiguar quién era y todo fue diferente.*




*Y tu.... quién eres?*


### ANEXO 3. FOTOGRAFIA



mi ma  
tiva.




¿Qué debilidades tengo?  
Mi falta de comprensión con los  
demás. mi indecisión en algunos  
casos.



fb


¿Qué es lo que realmente  
deseo?  
tener una buena esta-  
bilidad económica, ser  
feliz.



¿Cuáles realmente puedo realizar?  
Todos, solo necesito muchas ganas  
y actitud.

¿Qué debo hacer para lograrlos?  
trabajar mucho.


¿Cuál es el trabajo que puedo  
desarrollar como medio para alcan-  
zarlos?  
Debo analizar bien mis conoci-  
mientos para que de la medida  
para el trabajo que quiero.



¿Debo cambiar algo en mi vida para  
alcanzar mis sueños?  
Mi indecisión en la toma de decisiones.  
(en algunos casos) ser más paciente y ser  
más sensible.

más sensible.

¿Qué decisiones debo tomar hoy para  
lograr las cosas que quiero?  
obtener los recursos y trabajar  
a diario para ser mucho mejor.



¿Qué acciones debo emprender en todas  
las áreas de mi vida para lograr lo que  
deseo y he proyectado?  
tener más conocimientos capacitando  
me a diario.

fb

\* **¿Quién soy?**  
 Soy una mujer llena de virtudes, defectos y anhelos que a diario voy superando y voy creciendo con las buenas cosas que pasan conmigo y las demás.



**¿Qué cosas Bonitas Tengo Para Dar?** Tengo para dar amor, Compañía, amistad, respeto, Comprensión y otras cosas más que me complementan aún más.

**¿Qué Metas Tengo, a qué aspiro?**  
 Tengo como metas Graduarme, Seguir actualizandome con nuevos conocimientos, aspiro ser una gran profesional y contar con el buen desempeño de mi labor.


**¿Cuáles han sido Mis logros?**  
 Mis logros han sido poder conocer otra cultura y haberme graduado como Bachiller Comercial y el logro más importante ser mamá.

**¿Qué Fortaleza Tengo?**  
 Mi Fortaleza es la esperanza, cual no desaparece de mí y siempre está conmigo. la confianza.

**¿Qué Debilidades Tengo?**  
 Mis debilidades son: fuerza de Voluntad, Miedo,

**Quien soy? YESIKA**

Soy una persona  
 Única e irrepetible  
 Capaz de lograr lo  
 que quiero  
 una mujer  
**LIBRE!!**



**Que cosas bonitas tengo  
 Para dar? Alegria, Amor  
 Respeto, Amistad.**



**Que metas tengo A que Aspirar**  
 Aspiro estudiar, Salir adelante  
 para ser alguien en la vida.  
 Cuales han sido mis logros?  
 Haber Realizado mi bachiller y  
 empezar otro estudio  
 Que fortalezas tengo?  
 Sabiduria, Inteligencia, Humildad

**Que debilidades Tengo YESIKA**

No confiar en mi misma  
 la Inseguridad  
 Que es lo que realmente deseo?  
 Estudiar.  
 Enseñar a los niños  
 Cuales realmente puedo realizar?  
 Ayudar a las personas  
 enseñándoles.  
 Que debo Hacer para lograrlo?  
 Permanecer Unida y  
 en grupo con las  
 personas que me  
 rodean.  
 Cual es el trabajo que puedo  
 Hacer como medio para  
 alcanzarlo?  
 Trabajando para así poder  
 estudiar, y llegar a Salir  
 adelante con mi labor  
 asignada. **"DINERO"**


**Angela**

**¿QUE es lo que realmente deseo?**  
 lo que real. deseo es poderme  
 desempeñar en una labor en una  
 gran empresa cual sea admirada  
 y ser ejemplo para los demás.

**¿Cuáles real. puedo realizar?**  
 Todos los anteriores con mucha  
 entrega, dedicación y conocimiento.

**¿Que debo hacer para lograrlas?**  
 para lograr debo trabajar en ello  
 y superar mis conocimientos prepa-  
 rándome aún más.

**¿Cual es el trabajo que puedo desem-  
 ñar como medio para alcanzarlas?**  
 para alcanzarlos debo analizar me  
 que tanto conocimiento tengo para el  
 puesto de trabajo el cual puedo desem-  
 ñar con seguridad.



Debo Cambiar algo en mi vida  
para alcanzar mis sueños? **YESIKA**  
Debo tener más fe, más confianza  
en mi misma, Ser más segura



### “Mirar hacia el futuro”

Qué decisiones Debo tomar hoy  
para lograr las cosas que quiero?  
Ponerme Una meta y todos  
los días tenerla presente.  
Para poder lograrlo.

Qué acciones debo emprender en  
todas las áreas de mi vida para lo-  
grar lo que deseo y proyectado?  
Debo estudiar más sobre el  
área en la que me voy a desempe-  
ñar como persona.

## ☀️ QUIÉA SOY? 1LM

Soy una persona sencilla. Con muchas ganas de salir adelante en la vida, amable, cariñoso, respetuoso, Pacífico. Siempre hacer lo mejor en la vida.

**- qué cosas bonitas tengo para dar?**  
 tengo para dar, mi amistad. Como de ser una persona feliz. Que ayude a los demás. Brindar mi apoyo y mi cariño. Cuando lo necesitan.

**- Qué metas tengo, a qué aspiro?**  
 mis metas son terminar mis estudios de Bachillerato, **Graduarme**, tener mi propia Empresa, ayudarle a mis padres, Aspirar a tener todos mis metas y tener un futuro exitoso.

**- Cuales han sido Mis logros?**  
 mis logros han sido estudiar administración de empresas, capacitarme para luego ser un profesional.

**- Qué Fortalezas Tengo?**  
 - soy responsable  
 - Ganas de trabajar mis metas.  
 - soy amigable  
 - soy trabajador para alcanzar, realizar mis sueños.

**Qué debilidades Tengo?**  
 - mi debilidad es que soy tímido, Me cuesta mucho dar mi participación que no poseo feautas suficientes **Para capacitarme en lo que deseo estudiar.**

## ¿Qué es lo que realmente Deseo? 2. LM

Realmente deseo salir adelante, tener mi propia Empresa, no depender económicamente de alguien, trabajar con dignidad para alcanzar mis metas, ayudar a mis padres, hacer todo con responsabilidad.

**- Cuáles realmente puedo realizar?**  
 - Se que realmente todas mis metas las puedo realizar, debo ser responsable, capacitarme, debo proponerme a ser mejor y hacer de mí la persona que realmente soy.

**- Qué debo hacer para lograrlos?**  
 Ser responsable, trabajar y ser la mejor persona en el medio social, en el trabajo, afrontar con talento las dificultades y esforzarme para lograrlo.

**- cuál es el trabajo que puedo desarrollar como Medio Para alcanzarlos?**  
 el trabajo para alcanzar mis metas es hacer cada Propuesta y realizar lo que realmente sea que me sirva para llevar a cabo mis metas, dedicarme a su mejor.

**- Debo cambiar algo en mi vida para alcanzar mis sueños?**  
 debo cambiar, debo ser portadora de ideas, sacar lo mejor de mí, dar a conocer al mundo que yo realmente puedo y ser más activa y participativa.

**- Qué decisiones debo tomar Hoy para lograr lo que quiero?**  
 - seguir adelante en mis estudios, ser juiciosa, responsable y ser luchadora, capacitarme en lo que quiero para el futuro de mi vida.

**- Qué acciones debo emprender en todas las áreas de mi vida para lograr lo que deseo y he proyectado?**  
 - Terminar mis estudios y luego entrar a la universidad y capacitarme en lo que realmente quiero, luego trabajar y hacer que cada día sea un día en el que me he acercado a ver mis expectativas en mi meta desarrollada.

## ANEXO 4. LISTADO DE ASISTENTES AL TALLER PARTICIPATIVO

ASISTENTES TALLER DE PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD CAFETERA DE RIOSUCIO					
#	NOMBRES	DOCUMENTO	CELULAR	FINCA	VEREDA
1	Ángela Marcela Calvo Largo	30.415.356	3142307331	H. LA TIJUANA	Los Partidos
2	Daniela Wiliana Largo Parra	30.412.348	3217539345	H. La Tijuana	Los Partidos
3	Alvaro Javier Pescador P	15.920.622	3168439589	El Noronjo	Pueblo Viejo
4	Adriana María Ocampo	33.991.055	313.615.4129	El Bosque	La Unión
5	Yennifer del Pilar Vinasco Ortiz	1059697474	3204448182	La Amapala	Sipiria
6	Daniela Milena Vinderó	30.413.431	3218009872	La Amapala	Sipiria
7	Maria Isabel Gañan Bueno	1059702356	3207779982	Las Nogales	Piedras
8	Lina María Davila Gañan	95071828078	3128981070	el circónito	Piedras
9	Monica Alejandra Morales Guevara	1059705909	3212118944	El Guamo	Bonafont
10	Natasha Rocío Cruz G	30.383249	3127682043	Portugal	El Mestizo
11	Juan Carlos Guevara	15.924.116	3145100755	El Guamo	Bonafont
12	Melisa María Cano Trope	1059704871	3108043865	Cañadito	El Piedón
13	Elizabeth Rovenso Tapasco	29138.021	3137537766	Los Alpes	Miraflores
14					
15					