

1-1-2006

Propuesta pedagógica para la resignificación de los valores en el centro metalmecánico del SENA regional distrito capital

Libia Giovana Jiménez Vargas
Universidad de La Salle, Bogotá

José Iván Sánchez Alfonso
Universidad de La Salle, Bogotá

Follow this and additional works at: https://ciencia.lasalle.edu.co/maest_docencia

Citación recomendada

Jiménez Vargas, L. G., & Sánchez Alfonso, J. I. (2006). Propuesta pedagógica para la resignificación de los valores en el centro metalmecánico del SENA regional distrito capital. Retrieved from https://ciencia.lasalle.edu.co/maest_docencia/129

This Tesis de maestría is brought to you for free and open access by the Facultad de Ciencias de la Educación at Ciencia Unisalle. It has been accepted for inclusion in Maestría en Docencia by an authorized administrator of Ciencia Unisalle. For more information, please contact ciencia@lasalle.edu.co.

**PROPUESTA PEDAGOGICA PARA LA RESIGNIFICACIÓN DE LOS VALORES
EN EL CENTRO METALMECÁNICO
DEL SENA REGIONAL DISTRITO CAPITAL**

**LIBIA GIOVANA JIMÉNEZ VARGAS
JOSÉ IVÁN SANCHEZ ALFONSO**

**UNIVERSIDAD DE LA SALLE
DIVISIÓN DE FORMACIÓN AVANZADA
MAESTRÍA EN DOCENCIA
BOGOTÁ
2006**

**PROPUESTA PEDAGOGICA PARA LA RESIGNIFICACION DE LOS VALORES
EN EL CENTRO METALMECÁNICO
DEL SENA REGIONAL DISTRITO CAPITAL**

**LIBIA GIOVANA JIMÉNEZ VARGAS
JOSÉ IVÁN SANCHEZ ALFONSO**

Informe Final de investigación

**Director:
JOSÉ LUÍS MEZA RUEDA**

**UNIVERSIDAD DE LA SALLE
DIVISIÓN DE FORMACIÓN AVANZADA
MAESTRÍA EN DOCENCIA
BOGOTÁ
2006**

Nota de aceptación:

Firma del Jurado

Firma del Jurado

Bogotá, 6 de Junio de 2006

A Daniel Esteban y a José, quienes me concedieron muchos momentos que nos pertenecían, para que yo pudiera regresar a las aulas, ahora del otro lado.

Libia Giovana

Este nuevo logro en mi vida lo dedico a Dios, por haberme dado licencia de culminarlo bajo su voluntad, a mi esposa Luz Miryam y a mis hijos Iván Felipe y Daniel José, porque me brindaron su apoyo incondicional para obtenerlo.

José Iván

AGRADECIMIENTOS

- Al Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, Regional Distrito Capital, quien nos apoyó económicamente y nos permitió los espacios para la realización de la Maestría en Docencia.
- A las directivas, personal administrativo, instructores y alumnos del Centro Metalmecánico del SENA Regional Distrito Capital, quienes nos aportaron valiosa información sin la cual el desarrollo de esta investigación no hubiera sido posible.
- A José Luís Meza Rueda y a Gabriel Suárez, quienes nos orientaron para el desarrollo de la investigación, gracias a lo cual pudimos culminar con éxito esta etapa de nuestra formación.
- A Martín Parra y Rubby Castro Puche, quienes con sus amplios conocimientos y experiencia, nos hicieron aportes muy importantes para la estructuración del proyecto y del informe de investigación.
- A todas aquellas personas que de una u otra forma contribuyeron para poder llevar a feliz término el objetivo que nos propusimos al llegar a la Maestría en Docencia, ya no como docentes, cual es nuestra diaria labor, sino nuevamente como estudiantes.
- A Dios por habernos dado la oportunidad de ascender un peldaño más en nuestras vidas de su mano.

CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCIÓN	12
1. MARCO GENERAL	14
1.1 TÍTULO	14
1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.3 JUSTIFICACIÓN	17
1.4 OBJETIVOS	20
1.4.1 Objetivo general	20
1.4.2 Objetivos específicos	20
2. DISEÑO METODOLÓGICO	22
2.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	22
2.2 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS UTILIZADOS	23
2.3 DATOS DEMOGRÁFICOS	24
2.3.1 Población	24
2.3.2 Muestra	25
2.3.3 Características de la Muestra	26
2.3.3.1 Encuesta	26
2.3.3.2 Entrevista	31
2.4 CATEGORÍAS DE ANÁLISIS	32
3. MARCO TEÓRICO	34
3.1 MARCO CONTEXTUAL	34

3.2 MARCO CONCEPTUAL	35
3.2.1 Valor	35
3.2.2 Ética	38
3.2.3 Ética Discursiva	39
3.2.4 Moral	41
3.2.5 Formación Integral	43
3.2.6 Integralidad	44
3.3 MARCO LEGAL	45
3.4 ANTECEDENTES	46
4. DIAGNÓSTICO	52
4.1 AMBIENTE ÉTICO EN EL CENTRO METALMECÁNICO	52
4.1.1 En lo Académico	53
4.1.2 En lo administrativo	55
4.1.3 En lo laboral	56
4.1.4 Libertad de expresión frente a políticas de la dirección con respecto al desarrollo de la formación profesional integral.	56
4.1.5 ¿La atención que se presta al alumno por parte de los Funcionarios SENA está acorde con los principios de la formación profesional integral?	58
4.2 LOS VALORES	60
4.2.1 Valores presentes	60
4.2.2 Evolución de los valores	61
4.2.3 Valores institucionales y principios corporativos	62
4.2.4 Fomento de valores: en el presente y en el futuro	63

4.2.5 Estrategias para el fomento de valores: presentes y futuras	65
4.3 CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO	67
5. PROPUESTA	69
5.1 INTRODUCCIÓN	69
5.2 OBJETIVO	70
5.3 JUSTIFICACIÓN	70
5.4 DESARROLLO DE LA PROPUESTA	71
5.4.1 Tiempos, espacios, responsables y recursos	73
5.4.2 Primera Etapa: Concienciación	76
5.4.2.1 Objetivo	76
5.4.2.2 Metodología	76
5.4.2.3 Talleres sugeridos para instructores y personal administrativo	77
5.4.2.4 Talleres sugeridos para alumnos	82
5.4.3 Segunda Etapa: Conceptualización	86
5.4.3.1 Objetivo	86
5.4.3.2 Metodología	86
5.4.3.3 Talleres sugeridos para instructores y personal administrativo	92
5.4.3.4 Talleres sugeridos para alumnos	97
5.4.4 Tercera Etapa: Contextualización	102
5.4.4.1 Objetivo	102
5.4.4.2 Estrategias	102
5.5 EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA	105
CONCLUSIONES	109

BIBLIOGRAFIA

111

ANEXOS

114

LISTA DE GRÁFICAS

	pág.
Gráfica 1. Edad de los alumnos encuestados	26
Gráfica 2. Edad de los instructores encuestados	26
Gráfica 3. Distribución de los alumnos por género	27
Gráfica 4. Distribución de los instructores por género	27
Gráfica 5. Profesión religiosa de los alumnos	27
Gráfica 6. Profesión religiosa de los instructores	27
Gráfica 7. Estado civil de los alumnos	28
Gráfica 8. Estado civil de los instructores	28
Gráfica 9. Nivel académico de los alumnos	29
Gráfica 10. Nivel académico de los instructores	29
Gráfica 11. Alumnos encuestados por trimestre	30
Gráfica 12. Tipo de vinculación de los instructores	31
Gráfica 13. Antigüedad de los instructores encuestados	31
Gráfica 14. Asignatura que orientan los instructores encuestados	31
Gráfica 15. Clasificación de los valores	37
Gráfica 16. Respuestas de los alumnos sobre el ambiente ético	52
Gráfica 17. Respuestas de los instructores sobre el ambiente ético	52
Gráfica 18. Respuestas de los alumnos sobre atención que se les presta	59
Gráfica 19. Respuestas de los instructores sobre atención prestada	59

Gráfica 20. Respuestas de los alumnos sobre el conocimiento de los valores institucionales	62
Gráfica 21. Respuestas de los instructores sobre el conocimiento de los valores institucionales	62
Gráfica 22. Respuestas de los alumnos sobre el fomento actual de valores	64
Gráfica 23. Respuestas de los instructores sobre el fomento actual de valores	64
Gráfica 24. Respuestas de los alumnos sobre el fomento de valores en las diversas asignaturas	64
Gráfica 25. Respuestas de los instructores sobre el fomento de los valores en su asignatura	64
Gráfica 26. Etapas de la propuesta pedagógica	72
Gráfica 27. Presentación esquemática de los valores propuestos para ser resignificados en la comunidad educativa del Centro Metalmecánico	89

LISTA DE ANEXOS

	pág.
Anexo A. Protocolo del cuestionario aplicado a alumnos.	114
Anexo B. Protocolo del cuestionario aplicado a instructores y personal Administrativo	116
Anexo C. Protocolo de las entrevistas	118
Anexo D. Tablas	119

LISTA DE TABLAS

	pág.
Tabla 1. Respuestas pregunta No. 6 encuesta alumnos. Ambiente de ética y valores en las relaciones académicas y administrativas.	119
Tabla 2. Respuestas pregunta No. 7 encuesta instructores. Ambiente de ética y valores en las relaciones laborales, académicas y administrativas.	120
Tabla 3. Respuestas pregunta No. 7 encuesta alumnos. Libertad de expresión con respecto al desarrollo de la Formación Profesional Integral.	121
Tabla 4. Respuestas pregunta No. 8 encuesta instructores. Libertad de expresión con respecto al desarrollo de la Formación Profesional Integral.	123
Tabla 5. Respuestas pregunta No. 11 encuesta alumnos. Atención prestada al alumno acorde con los principios de la Formación Profesional Integral.	124
Tabla 6. Respuestas pregunta No. 12 encuesta instructores. Atención prestada al alumno acorde con los principios de la Formación Profesional Integral.	125
Tabla 7. Respuestas pregunta No. 8 encuesta alumnos. Conocimiento de valores institucionales.	126
Tabla 8. Respuestas pregunta No. 9 encuesta instructores. Conocimiento de valores institucionales.	126
Tabla 9. Respuestas pregunta No. 9 encuesta alumnos. Fomento de valores en proceso actual de enseñanza aprendizaje.	127
Tabla 10. Respuestas pregunta 10 encuesta instructores. Fomento valores proceso actual de enseñanza aprendizaje.	128
Tabla 11. Respuestas pregunta No. 12 encuesta alumnos. Promoción de valores y estrategias.	129
Tabla 12. Respuestas pregunta No. 13 encuesta instructores. Promoción de valores y estrategias.	130

Tabla 13. Respuestas pregunta No. 10 encuesta alumnos. Sugerencias para fomentar los valores durante el proceso de formación.	131
Tabla 14. Respuestas pregunta No. 11 encuesta instructores. Sugerencias para mejorar el fomento de valores durante el proceso de formación.	131

INTRODUCCIÓN

Una de las grandes preocupaciones de muchas personas en la actualidad, y especialmente en el país, es la de lograr una convivencia social armónica donde se acepte a los demás con sus diferencias, donde se respete al otro, donde se valore a las personas por lo que son y no por lo que tienen, ya que por la situación que se vive en el día a día se generan muchos conflictos de diversa índole. Específicamente en el contexto del Centro Metalmecánico del SENA Regional Distrito Capital, donde se desarrolla la presente investigación, se convive con una población para la cual, en su gran mayoría, la formación profesional integral que se le brinda es la única oportunidad para continuar con un proyecto de vida digno donde, además de capacitarse técnica y tecnológicamente, se pueda crecer como ser humano.

Por estas razones y otras presentadas en la justificación del proyecto, junto con el interés que se tiene por ayudar a construir país a través de la formación profesional, se ha decidido enfocar este proyecto hacia la formulación de una propuesta pedagógica para la resignificación de valores, la cual pueda ser implementada en la formación que adelanta el Centro Metalmecánico en la jornada diurna. De esta forma se contribuye a dar respuesta a las solicitudes de la sociedad quien reclama que, además de un excelente técnico o tecnólogo, se requiere de una mejor persona que sea capaz de comunicarse, de interrelacionarse con los demás, de ser creativo y responsable, entre otros aspectos.

En el desarrollo del proyecto se presenta inicialmente el marco teórico que especifica conceptos tales como valor, moral, formación profesional integral, integridad, los cuales son básicos para las etapas siguientes del mismo. Además se define la postura epistemológica sobre la cual se fundamenta la investigación, siendo ésta la ética discursiva con los planteamientos de Adela Cortina.

Durante la segunda parte, se presentan los resultados del diagnóstico efectuado en la comunidad con la cual se adelantó la investigación. Aquí se presentan los hallazgos obtenidos después de la aplicación de encuestas y realización de entrevistas semiestructuradas a grupos representativos de integrantes de esta.

Una vez se han recorrido las etapas anteriores, se llega a la formulación de la propuesta pedagógica que tiene como objetivo ofrecer estrategias para la resignificación de los valores en los diversos miembros del Centro Metalmecánico. Aquí se sugieren tres etapas básicas: la primera orientada a que las personas tomen conciencia del estado en que se encuentran con relación al tema de los valores, tanto individual como colectivamente; la segunda busca definir los valores

que requiere la comunidad y las concepciones de éstos elaboradas conjuntamente que le sean mas pertinentes; la tercera etapa busca finalmente poner en práctica los valores definidos llevándolos al contexto real en que se desenvuelven las personas que integran esta comunidad, tales como: el aula de clase, los diversos espacios de interacción del Centro y las entidades, barrios y empresas a donde llegue cada una de las personas allí formadas.

Se considera que este proyecto y la propuesta aquí plasmada son un pequeño pero significativo aporte en el proceso de Formación Profesional Integral en el cual está comprometido el SENA y cada uno de sus miembros.

1. MARCO GENERAL

1.1 TITULO

Propuesta Pedagógica para la Resignificación de los valores en el Centro Metalmecánico del SENA Regional Distrito Capital

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Actualmente en el país existe una gran preocupación por la situación social que se está viviendo, (intolerancia, inseguridad, suicidios, robos, atracos, violencia, secuestros, asesinatos, corrupción pública y privada, hambre, pobreza, miseria absoluta, desempleo, maltrato infantil, desigualdad social, violencia intrafamiliar, violaciones, desplazamientos forzados, masacres), afectando todos los ámbitos de la vida cotidiana y por supuesto también la escuela. Debido a esto se plantean interrogantes sobre el sentido de la vida, sobre su valor y sobre la vida misma. En el intento de buscar el origen de esta situación surgen nuevos interrogantes: ¿Qué pasa con nuestros valores?, ¿Estamos atravesando por una “crisis de valores”?, ¿Es la “crisis de la modernidad”?, ¿Vivimos un “vacío ético”?, ¿Se han perdido los valores?.

Estas expresiones, entre otras, en cierta forma dan cuenta de cómo somos hoy por hoy. En este sentido, la descarnada descripción de esta realidad realizada por Luíis Jorge Garay en sus “Reflexiones en torno a la crisis Colombiana”, permite profundizar en la preocupación que ocupa a los investigadores, mostrando cómo ésta se caracteriza, entre otros aspectos, por:

- Ubicar a Colombia en el segundo lugar en las Américas con respecto al número de homicidios por cada cien mil habitantes y el sexto lugar del mundo en violación de los derechos humanos...
- Desempeñar el tercer lugar en el hemisferio y el séptimo en el mundo en corrupción pública y privada...
- Presentar una grave pérdida de credibilidad y confianza en el sistema de justicia...
- Sufrir una crisis en la “institucionalidad” del Estado y, en buena medida, en su “legitimidad” por el creciente escepticismo ciudadano sobre su efectividad y representatividad¹...

¹ Cfr. GARAY, Luíis Jorge. Reflexiones en torno a la crisis colombiana En Coyuntura política. No. 14 Bogotá: Corporación dialogo democrático, 1999, p. 9.

Este panorama evidencia tal destrucción del tejido social que amerita ser motivo de estudio y sería reflexión por parte de todos los colombianos, particularmente despierta muchas expectativas en relación con el papel que debería jugar la educación en la reconstrucción de este estado de cosas. Evidentemente el estamento educativo no es el único culpable de la crisis, pero que ha colocado su granito de arena es inocultable. En realidad, dada su calidad de estamento formativo no puede evadir la responsabilidad que le corresponde, solamente pensando en la cantidad de colombianos que han pisado el sistema educativo en todas sus variantes y hoy en día no logran una convivencia armónica, son intolerantes y fundamentalistas, se encuentran motivos de sobra para comprender y aceptar que existe la obligación de revisar las prácticas pedagógicas y por ende los valores que se promulgan en éstas.

Decididamente, una perspectiva práctica del quehacer pedagógico y de la formación de valores es la que debe orientar gran parte de los esfuerzos para la construcción de la nueva sociedad, esto implica una resignificación muy importante y trascendental en relación con las normas y modelos establecidos, también implica pasar de la idealización al cuestionamiento del quehacer en valores, de modo que tal movilización dé como resultado acuerdos y entendimientos entre los diferentes grupos y sectores de la sociedad. Al respecto es absolutamente necesario enfatizar que “el proceso societal de definición de un nuevo ordenamiento político debe abordar todas y cada una de las instancias de la dinámica de destrucción social de Colombia, en las esferas económica social y cultural”².

Ahondando un poco más sobre los interrogantes planteados en el párrafo inicial de este numeral, se encuentra que según Arana “muchas de las preocupaciones citadas acompañan al mundo actual de modo más general, se habla de crisis de identidad, de fe y de epistemología. De identidad, por la ausencia de un sentido claro de pertenencia y por la carencia de proyectos comunes unificadores; de fe, por la incapacidad de creer en algo, por la incapacidad de cambio y la falta de confianza en el futuro y; epistemológica, por la supremacía del conocimiento y la razón, que se expresa en una racionalidad instrumental – administrativa – gerencial, capaz de afectar lo afectivo y sentimental”³.

El objetivo común, ante esta realidad, debe ser la comprensión e interpretación de algunas actuaciones de los seres humanos, para luego intentar orientar ese comportamiento hacia actitudes positivas, acordes con lo que la sociedad espera y anhela.

² Ibid., p. 10.

³ ARANA ERCILLA, Martha y BATISTA TEJEDA, Nuris. La educación en valores: una propuesta pedagógica para la formación profesional. CUBA: ISPAJAE, 1999, p. 2, disponible en Internet: <http://www.oei.org/Ciencia_Tecnología_y_Sociedad/sala_de_lectura>

Esto conlleva a nuevas preguntas: ¿Se requiere analizar el estado de los valores en el entorno?, ¿Es posible educar en valores?, ¿Se puede dar un nuevo significado a los valores que tienen las personas?, ¿Qué se puede hacer desde la posición de los educadores?

Quienes realizan esta propuesta consideran que, en coherencia con lo manifestado en el proyecto de investigación dentro del cual se enmarca el presente, “lo que se trata es de ir mirando cómo y de qué forma se puede dar una resignificación a los valores que siempre están ahí. Lo importante es que las personas decidan ponerlos en acto, pues de lo contrario los que decidan colocar una serie de valores en acto serán los que marquen el rumbo de la sociedad actual, como está sucediendo. No se trata de poner algunos valores de moda, por el contrario, se debe hacer todo lo posible para que los valores se hagan actuales al momento histórico que se vive”⁴. Este es un tema que se estudia tanto en el proyecto global como en esta investigación.

Así mismo, los investigadores se hacen partícipes de lo planteado por José Luís Meza cuando anota que: “Algunos piensan que a este nivel de desarrollo a la persona le es muy difícil cambiar una serie de criterios que la familia, la escuela en formación básica y la sociedad le han brindado; otros pensamos, que en cualquier edad la persona está en la posibilidad de aprehender y adquirir tanto los conocimientos como los valores que se le brinden, lógicamente deben ser presentados con pertinencia y profundidad para que sean clarificados en la persona”⁵. Aunque la propuesta presentada en este proyecto está orientada a la vida escolar, no se considera que la formación en valores culmine con la terminación de los estudios escolares o universitarios, ésta debe ser una tarea continua; por lo mismo se convierte en un desafío para los Instructores y para la comunidad educativa el intentar responder afirmativamente a los planteamientos enunciados.

Teniendo en cuenta lo expresado en los párrafos que anteceden se tiene que sacar la primera conclusión, en la cual los autores comparten lo expresado por Hoyos⁶, esta es que si la educación no se utiliza para lo que fue inventada, formar ciudadanos, y si no se forman con principios y valores para la convivencia, se habrá perdido el año, en este caso la vida. Por eso se presenta aquí una propuesta ética que encuentre su realización explícita en la academia y por ende en el mundo de la vida social, pues hasta ahora la ética y los valores han sido cuestionados, silenciados y ocupan un lugar secundario en los planes de estudio, incluso, hasta se ha llegado a pensar en si tienen o no validez. Esto ocupa la

⁴ Cfr. MEZA, José Luís y SUÁREZ, Gabriel. Proyecto de investigación: Pedagogía en valores. Universidad de la Salle, Maestría en Docencia, Bogotá, 2003, p. 2.

⁵ Ibid., p. 3.

⁶ Cfr. HOYOS VASQUEZ, Guillermo. Formación Ética, Valores y Democracia, en COLCIENCIAS SOCOLOPE, Estado del Arte de la Investigación en Educación y Pedagogía en Colombia 1989 -1999 Tomo I, Procesos Editoriales ICFES, Bogotá, 2000, p.143.

reflexión de los investigadores, porque consideran que, dadas las circunstancias, la ética y la formación en valores deben tener un espacio explícito y deben fortalecerse en el ambiente de la Formación Profesional Integral.

Por esto, con la presente investigación se busca generar una propuesta para que se refuercen esos ambientes éticos que, luego de un trabajo, pasen a la sociedad por medio de los Técnicos y Tecnólogos que se forman en el Centro Metalmeccánico del SENA. La Formación Profesional Integral es el eje de las carreras que hoy son profesionalizantes, y aunque en todas ellas se hace alarde de la formación integral, esto no pasa de ser una frase que se usa muchas veces y en el fondo no se sabe lo que significa. Se pretende generar un cambio actitudinal y que se tengan otras opciones para la vida de nuestra juventud.

Por lo anterior, el cuestionamiento que orienta esta investigación es: ¿Qué estrategia pedagógica podría ser apropiada para resignificar los valores de la comunidad educativa del Centro Metalmeccánico del SENA Regional Distrito Capital?

1.3 JUSTIFICACIÓN

Revisando la documentación que sobre el tema se encuentra en el ámbito del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), se encuentra que la formación profesional es considerada como: “Un proceso educativo teórico - práctico de carácter integral orientado al desarrollo de conocimientos técnicos tecnológicos y de actitudes y valores para la convivencia social, que le permitan a la persona actuar crítica y creativamente en el mundo del trabajo y de la vida”⁷. Más adelante en el mismo documento se dice que “desde el punto de vista del desarrollo humano integral, el SENA sostiene que no solamente el nuevo trabajo sino también todo el entorno cultural y las nuevas relaciones sociales requieren de un ciudadano que pueda establecer relaciones e interrelaciones, abstraer información, interpretar símbolos, resolver problemas y tomar decisiones, orientado por sólidos valores éticos; cree además que sin esta visión es imposible para las sociedades desarrollar las ventajas competitivas en el plano de la innovación y de la productividad empresarial y social y para las personas, acceder a los medios que les permitan mejorar su calidad de vida”⁸.

Igualmente, se tienen definidos los Vectores Estratégicos o grandes líneas de acción de la Entidad, enmarcados en las Políticas del Plan Nacional de Desarrollo, dentro de éstos se quiere destacar el Vector de la Formación Profesional Integral el cual tiene como componentes: “Cultura para construir nación, formación en

⁷ SENA DIRECCION GENERAL. Acuerdo 00008 de 1997 Estatuto de la formación profesional integral del SENA. Bogotá, 1997, p.13.

⁸ Ibid., pp. 15 - 16.

valores y formación en derechos humanos como estrategias dentro de la política nacional de “Brindar Seguridad Democrática”⁹. Otra estrategia presentada en el mismo Plan, es la de “Cualificación y consolidación de la Formación Profesional Integral para el trabajo: Formar técnicos de alta calidad, emprendedores, buenos seres humanos y ciudadanos en un marco de valores para el país y para el mundo”¹⁰

Como puede verse en las citas anteriores, en las preocupaciones del SENA aparece siempre el énfasis en la formación del ser humano dentro de un marco de valores bien definido. En el momento actual, es importante revisar que se ha hecho en este sentido y cómo la formación integral ha generado la trascendencia esperada, analizar qué problemas relacionados con los valores se están presentando dentro del aula de clase y cuáles han llegado a través de los alumnos al mundo del trabajo.

En una sociedad donde el SENA es protagonista, se hace urgente reflexionar sobre el sentido de los valores. El SENA no sólo debe ser el lugar donde se estudia la ciencia y la tecnología, sino que se debe reforzar más en la formación de personas éticas y morales que transformen la sociedad desde sus prácticas profesionales con sentido de responsabilidad social. Se hace necesario explicitar, sistematizar e intencionalizar en el proceso de enseñanza - aprendizaje la formación en valores porque, como se anota en el estudio adelantado por el SENA y CORPOEDUCACIÓN, “el tema y la formación en ética de la tecnología no se ha introducido en nuestro medio sino indirectamente; una entidad como el SENA multiplicadora de las aplicaciones tecnológicas y uno de los mas influyentes agentes de transferencia de tecnología, en Colombia, ciertamente produciría un gran impacto al introducir este tema en sus programas”¹¹

Se justifica, entonces, pensar y generar una propuesta de pedagogía de los valores, con el fin de que éstos no continúen siendo parte del currículo oculto sino que sean explícitos y se puedan intencionalizar en el proceso de enseñanza – aprendizaje. Se trata de alcanzar comportamientos como resultado de aprendizajes conscientes y significativos en lo racional y en lo emocional, donde se integren los valores de manera intencionada y consciente a los aprendizajes de los conocimientos técnicos y tecnológicos.

El SENA, como institución al servicio de la sociedad, debe promover modelos éticos y morales que muestren nuevas formas de vida, de convivencia y de relaciones interpersonales. Para llevar a cabo este cometido, el Instructor del SENA debe ser consciente del papel que tiene en la formación de los educandos

⁹ SENA DIRECCION GENERAL. Plan estratégico 2002-2006 “Sena: Una organización de conocimiento”. Bogotá, 2002, p. 20.

¹⁰ Ibid., p. 21.

¹¹ SENA CORPOEDUCACIÓN. Estado del arte de las competencias básicas esenciales. Bogotá: Publicaciones SENA, 2001, p. 20.

superando el imaginario profesionalizante y academicista. El Instructor que acepte el reto de formar en valores necesita no sólo de los marcos teóricos generales para hacer una reflexión fundamentada, sino de las estrategias didácticas que pueden ser utilizadas en los espacios propios de sus prácticas educativas.

Con esta investigación se busca, entonces, ayudar a clarificar la situación y generar una propuesta para recobrar el significado de los valores establecidos. Con este propósito, se inicia en el Centro Metalmecánico y queda abierta la posibilidad para que otros investigadores hagan lo propio en los otros Centros y de ser posible en la Entidad completa.

Se quiere de esta forma, participar en el rescate del verdadero carácter integral, tan pregonado y visionado en el SENA, en el proceso de enseñanza aprendizaje. Esta investigación pretende justamente eso, pasar de los documentos, del discurso escrito, y de lo que se dice que se hace en formación profesional integral, al plano de las concreciones, dando cuenta de cómo somos y declarando sin escudarnos tras excusas de cualquier tipo lo que hoy somos, para poder encontrar el camino que permita darle el centro de gravedad a la formación en valores como le corresponde.

Hoy por hoy, y en el Centro Metalmecánico del SENA en particular, se observa un real desempeño de los jóvenes que vienen a formarse, apanados a los mismos muestran altos niveles de agresividad con los otros y hacia ellos mismos, y consideran que los valores promulgados son obsoletos; así las cosas, presentan gran dificultad para la convivencia y la resolución de conflictos, esto se expresa a través del uso del lenguaje, y llega, incluso a agresiones físicas donde se hace patente la poca capacidad de tolerancia hacia el otro y paralelamente se van conformando pequeños grupos que se identifican por aplicar el famoso axioma “El que está de acuerdo conmigo, es mi amigo, el que no está de acuerdo conmigo, es mi enemigo”.

Quienes por la labor de instructores están con los protagonistas en el proceso de formación, son conscientes de la desorientación con que viven los jóvenes tanto por su edad como por el entorno cotidiano, además ven como la sociedad de hoy genera en la juventud nuevas necesidades, emociones y vivencias, lo cual los lleva a experimentar nuevos retos en la vida, aún a costa de sus principios.

En consecuencia, aparecen las tensiones entre los docentes y los alumnos porque cada uno tiene intereses diferentes y los valores que priman son los de la supervivencia, todo lo anterior contradice lo que significa la formación profesional integral que promulga el SENA a nivel nacional. Ante esta problemática se ve la necesidad de esta investigación en el Centro Metalmecánico, obligando a ampliar la mirada sobre la sociedad y reconocer que la crisis que se afronta es el resultado de la carencia de herramientas éticas y pedagógicas que puede que estén en los manuales pero que no se saben socializar porque se dice una cosa y se hace otra.

Otras preguntas que suscita la presente preocupación guardan relación con el interrogante: ¿Por qué los jóvenes y docentes carecen de habilidades cognitivas, emocionales y comunicativas que les permitan ser parte activa de una sociedad democrática con horizontes de futuro? y lo más importante ¿Por qué no acuden al ejercicio de la comunicación empática para emitir juicios morales y asumir una actitud responsable participativa y autónoma?

Por otra parte, se considera que la realización de este proyecto es importante no sólo en el ámbito del SENA, sino que trasciende sus fronteras y puede contribuir a mejorar la situación que se tiene a nivel nacional, la cual se presentó en el planteamiento del problema. Con esta propuesta se pretende participar en la formación de ciudadanos que puedan asumir las responsabilidades propias de su pertenencia a una sociedad, que sepan tomar decisiones autónomas respetando a los demás, aceptando las diferencias, personas solidarias y abiertas al diálogo, que puedan construir un proyecto de vida propio y que a su vez puedan contribuir a la construcción de una sociedad civil más participativa y más justa.

Como ya se discutió en el numeral anterior, hay razones más que suficientes para justificar el desarrollo de investigaciones en el tema de formación en valores, no sólo por la situación descrita, sino porque se ha comprendido que no es posible pensar en el desarrollo del país sin tratar de mejorar primero el tejido social, sin pensar antes en mejorar la base fundamental del mismo: los seres humanos que lo integran.

Finalmente, este proyecto se integra a la Línea de Pedagogía de los Valores que tiene la Maestría en Docencia en la Universidad de la Salle y enriquece otras investigaciones realizadas allí, que se han preocupado por el tema trabajándolo en los diferentes niveles de la educación formal.

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 Objetivo general

Construir una propuesta pedagógica que comprenda elementos teóricos y - prácticos para la resignificación de valores, la cual se constituya en un eje de la formación profesional en el SENA Centro Metalmecánico en las áreas de formación de la jornada diurna.

1.4.2. Objetivos específicos

- Identificar los valores presentes en el imaginario de la comunidad educativa y en los documentos institucionales del Centro Metalmecánico de la Regional Distrito Capital del SENA.

- Establecer la correlación analítica entre los valores erigidos institucionalmente y aquellos que demanda la comunidad educativa en el marco del contexto del cual forma parte.
- Determinar los elementos axiológicos y pedagógicos básicos de una propuesta que pretende la resignificación de los valores en el Centro Metalmecánico de la Regional Distrito Capital del SENA.

2. DISEÑO METODOLÓGICO

2.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación está guiada por la metodología de la Investigación Descriptiva, la cual de acuerdo con la definición presentada por Best¹² va más allá de la simple recogida y tabulación de datos, además de la descripción conlleva un elemento de interpretación del significado o importancia de lo que se describe. Se ocupa del análisis e interpretación de los datos que han sido reunidos con un propósito definido: el de la comprensión y solución de problemas importantes. La descripción está combinada con la comparación o el contraste, implicando medición, clasificación, análisis e interpretación.

Las etapas desarrolladas durante la investigación, de acuerdo a lo planteado por Tamayo¹³ para la investigación descriptiva, comprenden:

1. Descripción del problema: en este punto se presenta el problema que se quiere investigar, incluyendo todas las facetas relacionadas con éste.
2. Marco teórico: para el desarrollo de esta etapa se acude a la bibliografía relacionada con el tema y se establece la perspectiva epistemológica desde la cual se estudia el problema. Se toman planteamientos de Adela Cortina, los cuales sirven de base para el desarrollo de la presente investigación.
3. Selección de técnicas de recolección de datos: con el fin de observar qué está dándose o evidenciar qué no se está dando en el tema de valores en la Formación Profesional Integral en el Centro Metalmecánico de la Regional Distrito Capital del SENA, se seleccionan las siguientes herramientas: primero, la aplicación de cuestionarios, segundo, entrevistas semiestructuradas a informadores clave, con grabaciones de audio.
4. Categorías de datos: a fin de facilitar relaciones entre los datos recolectados se agrupan en categorías excluyentes.
5. Descripción de datos: con los datos recogidos mediante los diversos instrumentos, se realiza un proceso de triangulación con el fin de garantizar la validez de la información y se realiza una descripción de los hallazgos presentándolos en forma gráfica y narrativa.
6. Análisis e interpretación de datos: en esta etapa se revisa lo encontrado mediante los instrumentos aplicados, estableciendo relación entre lo planteado en el deber ser y lo ejecutado en el ser. Se formulan preguntas sobre las realidades encontradas y se analizan a la luz del paradigma epistemológico

¹² Cfr. BEST, J.W. *Cómo investigar en educación*. Madrid: Morata, 1970, pp. 91 – 93.

¹³ Cfr. TAMAYO Y TAMAYO, Mario. *El proceso de la investigación científica*. 3 ed, México: Limusa, 1999, p. 54.

para luego construir una propuesta para resignificar los valores, que sea pertinente con la realidad del Centro, enmarcada dentro de las políticas que en este sentido tiene la Entidad.

2.2 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS UTILIZADOS

Para fundamentar el estudio, se utilizaron técnicas de recolección de información tanto de la investigación cuantitativa como de la cualitativa. De modo que se acordó como primera acción la aplicación de encuestas, para lo cual los investigadores elaboraron los cuestionarios respectivos. Como segunda acción se recurrió a una técnica cualitativa: la entrevista semiestructurada. Esta se aplicó a quienes fueron considerados informadores clave. Estas personas fueron seleccionadas por criterio estratégico, dada su posición dentro del grupo estudiado. Esta información se registró mediante grabaciones en audio.

En suma, se utilizó como primer instrumento el cuestionario. Se registra su evidencia en los anexos A y B. Los cuestionarios fueron aplicados a los alumnos e instructores respectivamente, lo que permitió estandarizar el proceso de recopilación de datos para hacer una lectura paralela. Para tales efectos se elaboró una serie de preguntas, unas cerradas y otras abiertas, que ampliaron la información y los datos necesarios para alcanzar el objetivo del proyecto.

Es bueno mencionar que en el mes de octubre de 2004 se elaboraron los cuestionarios para llevar a cabo la mencionada encuesta, los cuales después de analizados y corregidos, se aplicaron a un grupo piloto de diez estudiantes de diversos trimestres y a cinco instructores de las diversas especialidades, seleccionados al azar. Como resultado de la prueba piloto se hicieron ajustes a algunas preguntas para hacerlas más claras y precisas. Una vez hechas las correcciones pertinentes, el día 24 de noviembre de 2004 se aplicó el cuestionario definitivo a alumnos de las diversas especialidades del Centro Metalmecánico del SENA y el día 4 de diciembre de 2004 al grupo de instructores. Las preguntas formuladas tanto a los alumnos como a los instructores fueron las mismas, con algunas variaciones en su formulación dependiendo del grupo al cual estaban orientadas. El objetivo de la encuesta fue configurar el perfil general de las concepciones que tenían las personas integrantes de la muestra sobre la formación en valores y el fomento de éstos en el Centro Metalmecánico.

En cuanto a la segunda técnica utilizada, la entrevista semiestructurada a los informadores clave, el protocolo utilizado se presenta en el anexo C. Durante el diálogo con estas personas se logró ampliar la información obtenida mediante los cuestionarios. Con este instrumento se pudo obtener información más detallada sobre algunas opiniones de los entrevistados, con la posibilidad de hacer un trabajo de profundización y clarificación utilizando preguntas abiertas, con flexibilidad y dinamismo. Se partió de algunas preguntas predefinidas, que fueron

complementadas durante la entrevista y que estuvieron dirigidas hacia la comprensión de las perspectivas que tenían los entrevistados acerca de sus experiencias o situaciones en el Centro.

Las entrevistas se efectuaron durante el mes de marzo de 2005, las cuales fueron grabadas y posteriormente transcritas para poder analizarlas. Con los datos recogidos mediante estos instrumentos, se realizó un proceso de triangulación con el fin de garantizar la validez de la información y obtener datos pertinentes para el diagnóstico.

2.3 DATOS DEMOGRÁFICOS

2.3.1 Población. El Centro Metalmecánico corresponde a una de las divisiones operativas del SENA, perteneciente al Sector de Industria y de la Construcción, se encuentra ubicado en la Carrera 30 No. 17B - 25 sur de Bogotá.

El Centro Metalmecánico, en su jornada diurna, en el momento de la investigación tenía alumnos adelantando estudios en tres especialidades: Mantenimiento Industrial, Fabricación de Productos Plásticos y Mecanizado por Desprendimiento de Viruta. En estas especialidades tenía catorce, dos y ocho grupos respectivamente, distribuidos por trimestres desde primero hasta quinto, para un total de veinticuatro grupos con un promedio de dieciocho alumnos en cada uno. Además había dos grupos, uno en séptimo y otro en octavo trimestre, quienes estaban culminando formación en el que se consideraba como programa antiguo, en ese momento en proceso de cierre.

La distribución por grupos de acuerdo con el trimestre y la especialidad que cursaban en el momento de la aplicación de los cuestionarios, era la siguiente:

- En la especialidad de mantenimiento: 3 grupos en primer trimestre, 4 grupos en segundo trimestre, 3 grupos en tercer trimestre, 2 grupos en cuarto trimestre y 2 grupos en quinto trimestre.
- En la especialidad de desprendimiento de viruta: 2 grupos en cada trimestre desde el primero hasta el tercero, un grupo en cuarto trimestre y otro grupo en quinto trimestre.
- En la especialidad de plásticos: 1 grupo en segundo trimestre y otro en cuarto trimestre.
- En los programas antiguos: 1 grupo en séptimo trimestre y otro en octavo trimestre.

Para atender a los alumnos de los grupos descritos, el Centro contaba con treinta y cinco instructores de planta (vinculados con contrato a término indefinido) y 31 instructores contratistas (con contratos temporales por un número determinado de horas).

Los instructores se dividieron en tres grupos básicos para esta investigación, de acuerdo con la materia que orientaban, a saber:

- Taller, es decir, asignaturas técnicas que tienen un componente altamente práctico con un menor porcentaje de fundamentación teórica.
- Materias relacionadas: son aquellas asignaturas complementarias a la formación técnica, tales como educación física, informática, comunicación y matemáticas
- Ética: Aunque en el SENA esta materia está dentro del grupo de materias relacionadas, para el presente proyecto se consideró a los profesores que la orientan en un grupo independiente a los demás, pues interesaba identificar su opinión como especialistas en el tema, así como la de los alumnos respecto a la misma.
- Otros con funciones administrativas: en este grupo se ubicaron los instructores que desempeñaban funciones diversas, como la coordinación académica, el diseño técnico-pedagógico, la formación para el emprendimiento.

2.3.2 Muestra. La muestra se seleccionó por conglomerados, teniendo en cuenta los grupos de alumnos del Centro Metalmecánico del SENA, tomados de los diversos trimestres en los cuales existían alumnos en el momento de la investigación, exceptuando los de primer trimestre quienes fueron eliminados intencionalmente porque en el momento de la aplicación de la encuesta sólo llevaban quince días en el SENA, por lo cual se consideró que su opinión sobre el estado del fomento de valores en la Institución podía no tener suficiente fundamento. Igualmente no se encuestaron los alumnos de quinto trimestre debido a que en ese momento estaban adelantando, por convenio, estudios en otros Centros del SENA ubicados en un sitio diferente y fuera de la jurisdicción del Centro. Se aplicaron ochenta y siete encuestas, las cuales fueron respondidas en su totalidad correspondiendo esto al 100%. Se invalidaron dos encuestas, debido a que en ellas un alto número de preguntas se dejó sin responder y en las pocas respuestas presentes se limitaron únicamente a decir Si o No, sin complementarlas con la argumentación solicitada.

Además, se tomó al azar un grupo de veintiún instructores, adscritos a los diferentes programas y de diversas asignaturas. Se aplicaron veintiuna encuestas las cuales fueron respondidas en un 100% y no se invalidó ninguna. Se consideró que este número de instructores resultaba significativo con relación al número total de instructores del Centro, siendo referentes válidos para la investigación.

Para la entrevista se seleccionó un grupo de informadores clave constituido por ocho instructores (dos de ética, uno de trabajo social, un instructor con funciones administrativas de promoción de aprendices, cuatro instructores de las diversas especialidades de taller) y cuatro alumnos (monitores de grupo de las diversas áreas). Se seleccionaron estas personas teniendo en cuenta que fueran

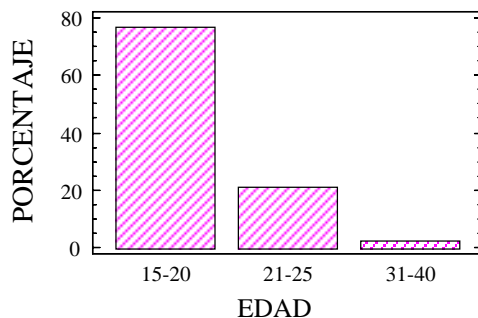
representativas de los diversos grupos ocupacionales, con el fin de ver las opiniones diversas que cada uno elabora en el ejercicio profesional y que resultan convergentes en la cotidianidad del Centro.

2.3.3 Características de la muestra

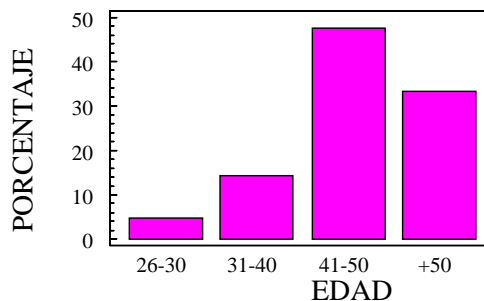
2.3.3.1. Encuesta

- **Edad:** Tanto para los alumnos como para los instructores se dividió en cuatro categorías, como se puede ver en las gráficas 1 y 2, donde se presenta la distribución de la muestra para los dos grupos encuestados. En la gráfica de alumnos no se presenta la categoría de 26-30 años debido a que no hubo individuos que estuvieran en esta categoría.

Gráfica 1. Edad de los alumnos encuestados



Gráfica 2. Edad de los instructores encuestados

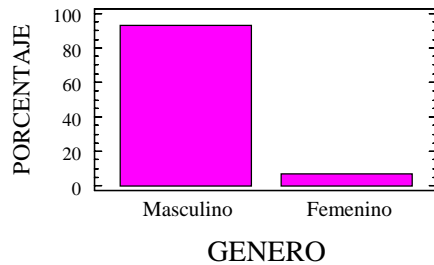


Se observa que el mayor porcentaje de alumnos es menor de 20 años, lo cual es una característica de los cursos diurnos que se tienen en el Centro, la población inscrita en éstos está constituida principalmente por jóvenes adolescentes que están formándose para su primer empleo y que recién han terminado el bachillerato, no se encuentran jóvenes menores de 15 años, ya que por norma interna éste es el requisito mínimo de edad para ingreso.

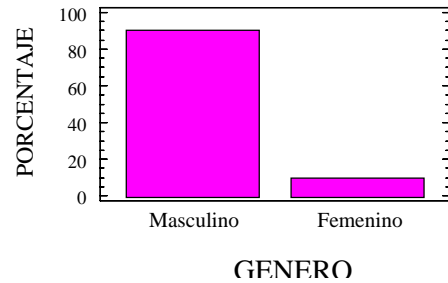
Es importante notar que la mayoría de instructores cuentan con más de 41 años de edad y que el grupo de personas mayores de 50 años es bastante significativo, lo cual al compararlo con la distribución de los alumnos nos muestra una amplia brecha generacional entre los dos grupos.

- **Genero:** El 92.5% de los encuestados correspondieron a alumnos de género masculino y el 7.5% al género femenino, lo cual es un reflejo del tipo de población que se tiene en los centros del Sector Industria, esto se puede apreciar en la gráfica 3. La misma tendencia que se presenta en los alumnos en cuanto al sexo, se encuentra en el grupo de instructores, gráfica 4.

Gráfica 3. Distribución de los alumnos por género



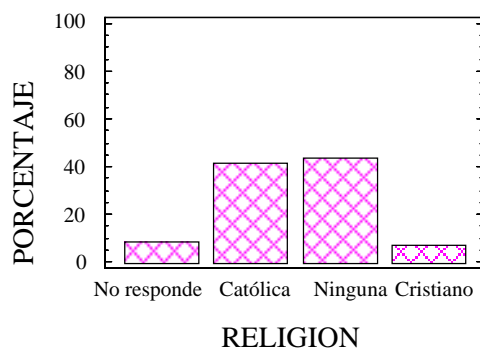
Gráfica 4. Distribución de los instructores por género



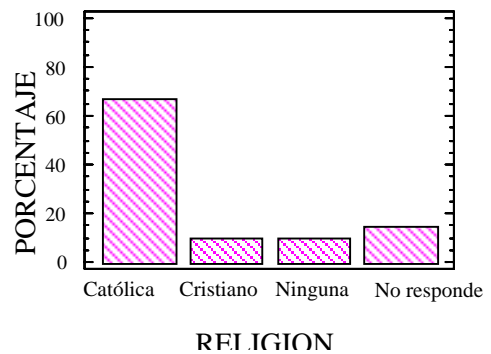
La respuesta encontrada en este ítem es el común denominador en los Centros pertenecientes al Sector Industria, ya que las especialidades que allí se tienen son orientadas en su mayoría por ingenieros y técnicos del área mecánica, la cual tradicionalmente en el país ha estado dominada por los hombres, especialmente en las generaciones de mayor edad. En su mayoría las instructoras que se encuentran en este tipo de Centros están dedicadas a las materias relacionadas, la ética y algunas raras excepciones a las materias técnicas de taller.

- **Religión que profesan:** A ésta pregunta respondieron setenta y ocho alumnos, de las ochenta y cinco encuestas analizadas. Hubo siete alumnos que dejaron sin respuesta este ítem. Los resultados se muestran en la gráfica 5. En cuanto a los instructores, diecinueve respondieron la pregunta, otros dos no lo hicieron. Hubo un instructor que expresó profesar alguna religión, pero no especificó cuál. La distribución de estas respuestas se presenta en la gráfica 6.

Gráfica 5. Profesión religiosa de los alumnos



Gráfica 6. Profesión religiosa de los instructores



Se nota en la gráfica de los alumnos que un gran porcentaje manifiesta no profesar ninguna religión, superando incluso a la tradicional religión católica. Por

otra parte, entre los que manifestaron si profesar religión se ve el predominio de la religión católica, hecho que coincide con lo manifestado por los instructores.

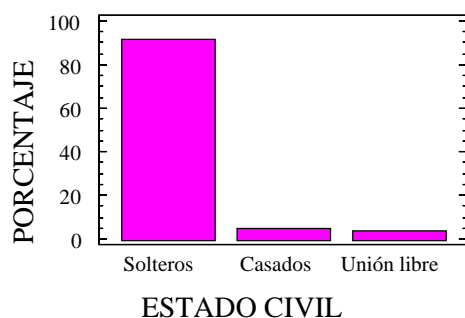
La mayoría de los instructores encuestados manifiesta profesar religión católica, este es un hallazgo interesante si se tiene en cuenta el hecho de que el SENA no es una institución confesional, sino una entidad pública, donde hay libertad de credos. Por otra parte, a diferencia de lo manifestado por los alumnos, es muy pequeño el porcentaje de profesores que manifiesta no profesar ninguna religión, se nota aquí una definición bien establecida del credo.

La distribución encontrada en estas respuestas conduce a pensar que, de acuerdo con lo planteado por Cortina¹⁴, estamos ante una sociedad pluralista donde conviven personas y grupos con distintas concepciones de hombre y de mundo, con ideales personales, religiosos y políticos diversos, lo cual lleva también a un pluralismo moral, por lo que es pertinente pensar para la propuesta de este proyecto en una ética de mínimos consensuados, pensar en una moral laica o neutra frente a las éticas de ideales, por ejemplo frente a las éticas religiosas.

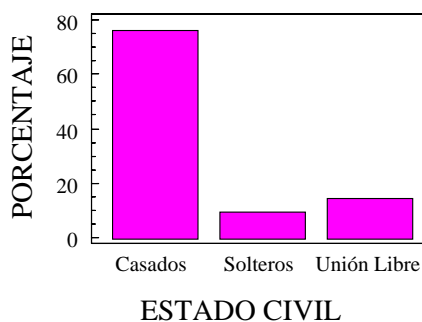
- **Estado civil:** Para el análisis de esta pregunta en el grupo de alumnos se tuvo en cuenta un número de datos de ochenta y cinco, que se encontraron distribuidos como se muestra en la gráfica 7. Para los instructores, los datos corresponden a veintiuna respuestas, que se presentan en la gráfica 8.

Se observa que la gran mayoría de alumnos son solteros, esto se debe principalmente a que son jóvenes adolescentes que acaban de terminar bachillerato saliendo del colegio entre los quince y los veinte años y apenas empiezan el camino hacia su formación para el trabajo y para la vida.

Gráfica 7. Estado civil de los alumnos



Gráfica 8. Estado civil de los instructores



¹⁴ Cfr. CORTINA, Adela. El mundo de los valores: Ética mínima y educación, Bogotá. El Búho, 1998, pp. 8-9.

A su vez, la mayoría de los instructores son casados. Esto se debe principalmente a que un gran porcentaje de ellos están en los rangos superiores con respecto a la edad y a que son personas que han definido ya sus intereses.

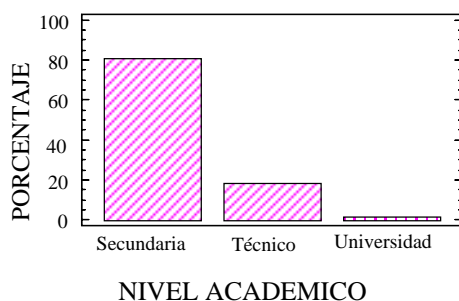
- **Nivel académico:** Esta pregunta fue respondida por 83 de los alumnos encuestados, clasificándose las respuestas en tres categorías, como se muestra en al gráfica 9.

La mayoría de alumnos tiene el nivel de secundaria, pues este es el requisito de ingreso en el SENA para estas especialidades, unido a que el estudio en el SENA, como capacitación para el trabajo, es la opción que han elegido para llegar más fácilmente al mercado laboral. En el grupo de instructores, esta pregunta fue respondida por la totalidad de los encuestados. Los resultados se aprecian en la gráfica 10.

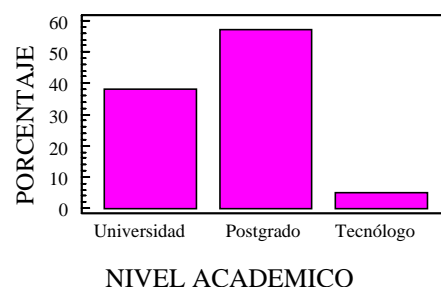
El caso de los que tienen un nivel técnico, es porque ya hicieron una carrera técnica en el SENA o vienen de un colegio técnico y han decidido volver para complementar sus conocimientos o porque la misma no les colmó las expectativas que tenían. Para el caso de los universitarios lo hacen por alguna de las dos siguientes razones: primera, porque debido a la situación económica tuvieron que abandonar la universidad y venir al SENA a aprender una profesión que les genere ingresos a corto plazo y, la segunda, es que algunos de los alumnos que se atienden en la jornada diurna, van a la universidad en la noche a estudiar carreras afines como complemento de lo que estudian en el día.

Para el caso de los instructores, aunque dentro del perfil laboral del SENA se aceptan instructores con nivel de educación mínimo de Técnicos Profesionales, muchos de ellos son universitarios y han realizado estudios de postgrado, Especializaciones y algunos Maestría, situación que ha sido incentivada dentro de los programas de profesionalización y de apoyo económico para estudios que la Entidad ha adelantado en los últimos años.

Gráfica 9. Nivel Académico de los Alumnos



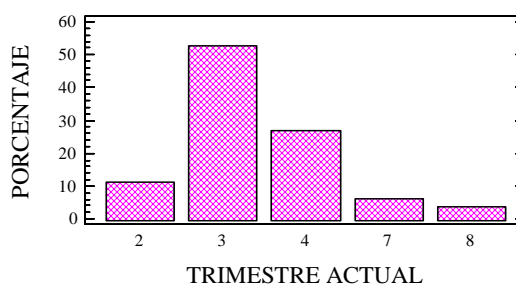
Gráfica 10. Nivel Académico de los Instructores



Dentro de la misma pregunta 5, para los alumnos se incluyó un ítem para saber el trimestre actual que estaban cursando en el SENA los encuestados, lo cual fue respondido por 82 alumnos, con la distribución presentada en la gráfica 11.

Como se manifestó en la descripción de la muestra, se eliminaron los alumnos de primero y quinto trimestre. La mayoría de los encuestados pertenece al tercero y cuarto trimestre, ya que en este nivel se encontraba el mayor número de grupos en el momento de la aplicación del instrumento.

Gráfica 11. Alumnos encuestados por trimestre

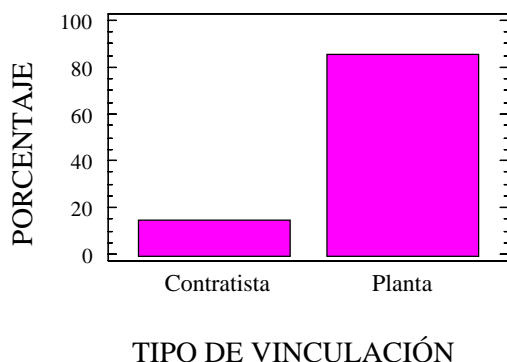


- **Tipo de vinculación laboral y tiempo de servicio con el SENA:** Esta pregunta se hizo al grupo de instructores y fue respondida por todos. En la gráfica 12 se observa que es mayor el porcentaje de instructores con contrato a término indefinido, lo cual se considera una ventaja en el desarrollo de la propuesta de este proyecto, ya que se puede contar con personal vinculado de forma estable en el tiempo para darle continuidad al desarrollo de la misma. Sin embargo, es necesario hacer un trabajo de fortalecimiento para apropiación de la propuesta dentro de este grupo ocupacional, ya que según lo manifestado a través de las entrevistas de acuerdo con la percepción de los alumnos, entre los instructores de planta algunos tienen un nivel mínimo de compromiso con la institución “porque se tiene el puesto asegurado y les da lo mismo hacer que no hacer”¹⁵.

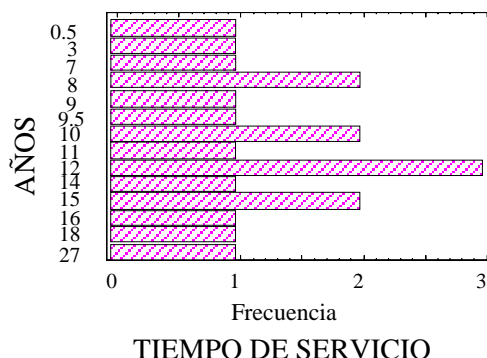
Por otra parte, el tiempo de servicio, gráfica 13, para la mayoría de instructores es superior a 7 años, esta es una ventaja para este proyecto, si se tiene en cuenta su conocimiento de la Entidad y la experiencia docente que ellos tienen. Sin embargo, en algunos casos llega a ser una desventaja por la resistencia al cambio que puede presentarse en este grupo de instructores, por lo cual la propuesta apuntará a vencer estos obstáculos.

¹⁵ Entrevista con Alumno 02, Alumno del Centro Metalmeccánico. Bogotá, 15 de marzo de 2005.

Gráfica 12. Tipo de vinculación de los instructores

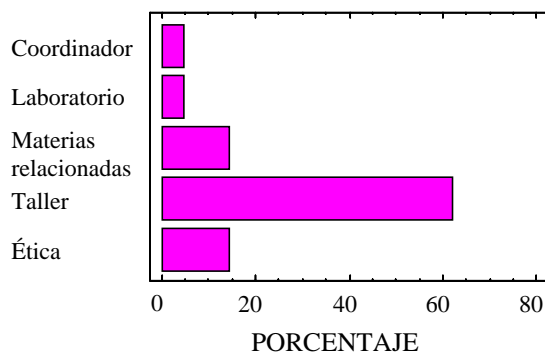


Gráfica 13. Antigüedad de los instructores encuestados



Como se muestra en la gráfica 14, la mayoría de los instructores encuestados orientan procesos teórico - prácticos en taller. Este es el reflejo de la distribución que se tiene en los Centros de este Sector, donde la importancia de la formación radica en el hacer y la mayoría de recursos humanos y económicos se orientan hacia allí.

Gráfica 14. Asignatura que orientan los instructores encuestados



2.3.3.2. Entrevista

- **Edad:** Instructores entre los 35 y 50 años, alumnos de 17 hasta 23 años
- **Género:** Se entrevistaron once hombres (entre instructores y alumnos) y una mujer (instructora), conservando así la misma proporción en cuanto a género que se tuvo en las encuestas.
- **Religión:** Todos Los instructores entrevistados manifestaron profesar la religión católica, los alumnos entrevistados dijeron pertenecer a la religión católica aunque afirmaron no ser practicantes permanentes.

- **Estado Civil:** Todos los instructores que fueron entrevistados son casados por la iglesia católica. Ninguno de los alumnos entrevistados estaba casado.
- **Nivel Académico:** Los instructores entrevistados son ingenieros de las áreas de plásticos, sistemas, industrial y dos son psicólogos, (todos con especialización), la Instructora es técnico en el área social y el administrativo entrevistado es administrador de empresas. Los alumnos entrevistados son bachilleres
- **Tipo de vinculación laboral con el SENA y tiempo de servicio:** Todos los funcionarios entrevistados tienen vinculación a término indefinido con el SENA, su tiempo de servicio con el Centro es de más de diez años, inclusive uno de ellos lleva doce años trabajando con el Centro, diez de ellos lo hizo por contrato y los dos últimos fue nombrado en la planta de personal del SENA y la instructora es de planta con nombramiento provisional desde hace once años. El grupo de personas entrevistadas conserva las mismas características de aquellos que respondieron la encuesta.

2.4 CATEGORÍAS DE ANÁLISIS.

Para el análisis de los datos obtenidos mediante los dos instrumentos aplicados, se seleccionaron las siguientes categorías:

CATEGORÍAS DE ANÁLISIS	Subcategorías
Ambiente Ético	Académico
	Administrativo
	Laboral
Valores	Presentes
	Evolución
	Institucionales
	Fomento
	Estrategias (presentes y futuras)

El ambiente ético se considera aquí como las interacciones que se dan inter y extramuralmente en un ambiente de buenas costumbres y sana convivencia, donde priman valores como el respeto, la tolerancia, entre otros y que incluye aspectos como la no agresión a los demás, la comunicación efectiva, la toma de decisiones por consenso, sin discriminar el disenso, cuidando el entorno y valorando el saber cultural.

En cuanto a la categoría denominada valores, mediante las subcategorías presentadas en este numeral, se busca conocer primero cuáles son los valores

que se considera existen actualmente en la comunidad; además se quiere conocer la evolución que han tenido éstos, si la ha habido, comparando las generaciones anteriores con las actuales y tomando como base que según lo expresado por Ortega¹⁶ los valores son realidades dinámicas sometidas a cambios en su jerarquización y que pueden tener diferentes manifestaciones o modos de realización según las culturas o momentos históricos. También se quiere saber si existe una posición institucional sobre los valores que deben distinguir a la comunidad del Centro Metalmeccánico del SENA, cómo ha sido su fomento y mediante qué estrategias se ha trabajado en este sentido o se desea trabajar en un futuro.

¹⁶ Cfr. ORTEGA, Pedro. y otros. Valores y Educación. Barcelona: Ariel, 1996, p. 11.

3. MARCO TEORICO

3.1 MARCO CONTEXTUAL¹⁷

La economía de Colombia por los años de 1900 era eminentemente agrícola y su principal renglón ingreso de divisas era la producción de caucho y el tabaco, los cuales se usaban como productos para la venta o cambio por otros elementos que la población colombiana requería.

Las décadas fueron pasando y entre los treintas y los cuarentas fue notable el crecimiento agrícola de Colombia, porque se incrementó la variedad de productos que salía a satisfacer las necesidades de otro países y entre esos, el producto orgullo nacional, el Café. Paralelamente se incrementó la importación de productos y maquinaria para la industria textil, así mismo aparece una industria nacional muy próspera: la de la construcción, a su vez aparece el déficit de mano de obra calificada con algún conocimiento técnico para desempeñarse en las industrias en desarrollo, entonces se crea la necesidad de que alguna institución se encargara de preparar la mano de obra técnica que en su momento Colombia necesitaba.

Finalizando la década de los cincuentas, ante la urgente necesidad de la mano de obra calificada para el desarrollo del país, debido al proceso de industrialización con base en la substitución de importaciones, se reúne una comisión integrada por representantes del Gobierno y de la Organización Internacional del Trabajo, gremios empresariales y organizaciones de trabajadores para ponerse de acuerdo en la creación de una entidad de capacitación que respondiera a la exigencia de mano de obra calificada en el país según las nuevas condiciones de desarrollo económico social.

Así, “El Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA-, fue creado en 1957 como resultado de la iniciativa conjunta de trabajadores organizados, empresarios e Iglesia Católica, con la estrecha cooperación de la Organización Internacional del Trabajo, siendo desde entonces un establecimiento público del orden nacional, con personería jurídica, patrimonio propio e independiente y autonomía administrativa, adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la República de Colombia.

El SENA ofrece el servicio de Formación Profesional Integral, impartida a través de 114 centros de formación distribuidos en todas las regiones del país, brindando asistencia en formación continua al recurso humano vinculado a las empresas,

¹⁷ Cfr. SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE DIRECCIÓN GENERAL. “SENA: Una organización de Conocimiento”. 2005, pp. 1- 3.

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”¹⁸.

El SENA tiene como misión, “cumplir la función que corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país”¹⁹.

Además, la visión del SENA está concebida en los siguientes términos: “Nos vemos ejerciendo la Formación Profesional Integral, como elemento central de nuestra función central, enfocada hacia fuera en función de la dinámica nacional empresarial e impulsando los procesos que apoyen la transformación laboral y ocupacional que demanda el país”²⁰.

3.2 MARCO CONCEPTUAL

3.2.1 Valor

Teniendo en cuenta que el objeto principal de esta investigación es la resignificación de los valores, es necesario empezar por definir qué se entiende por valor, ya que siendo un término de actualidad en el ambiente educativo, tiene muchas acepciones y es necesario conceptualizarlo con el fin de definir la orientación que se le quiere dar al tema en el presente proyecto.

Se parte de la definición que considera que los valores son impuestos al sujeto: “Valor: principio normativo que preside y regula el comportamiento de las personas en cualquier momento o situación”²¹, la cual contrasta con la definición que los presenta como algo deseable por el sujeto y por la sociedad: “aquello que es apetecible, amable, digno de aprobación y admiración o útil para un fin determinado. Propiedad de los fenómenos de la conciencia social, que caracterizan el significado de éstos para la sociedad, para la clase y para el hombre”²² y en tercer lugar se tiene una definición que podría considerarse envolvente de las dos anteriores: “conjunto de cualidades o aptitudes que permiten elegir aquellos aspectos de la realidad que son o que parecen más óptimos para dar sentido a la existencia. Regulan, guían y ordenan la vida de las personas”²³.

¹⁸ SENA Dirección General. Cuarenta y cinco Años del SENA. Bogotá, 2002, p.13.

¹⁹ Ibid., p. 14.

²⁰ Ibid., p. 34.

²¹ TEBAR BELMONTE, Lorenzo. Vocabulario Básico Sobre Programas Cognitivos. Edit. Océano, Madrid, 1995, p. 10.

²² ROSENTAL, M.M. y LUDIN, P.F. Diccionario Filosófico. Bogotá: Ediciones Nacionales, 2001, p. 476.

²³ MANUAL DE LA EDUCACIÓN. Educación en Valores. Madrid, Edit. Océano, 2002, p. 849.

Es con esta última definición con la cual se identifican los investigadores, aquí el énfasis podría situarse en el hecho de dar sentido a la existencia, aludiendo tanto al interés del individuo como al interés de la sociedad, pues cuál sino es el sentido de la existencia: el ser y su convivencia armónica dentro de la sociedad, la capacidad de trascender del individuo a partir de los valores que logre desarrollar, su autorrealización, ser y estar en el mundo.

Se puede considerar entonces que los valores son cualidades que permiten hacer que la realidad desborde en riquezas y posibilidades para desarrollar la vida de cada uno y tener armonía en la convivencia con los demás, son el “grado de perfección de los actos humanos y de sus productos tanto en la esfera intelectual, artística, científica y sobretodo en la moral, en la ética, la política y la religión”²⁴

De otra parte, existen tres grandes tendencias al definir los valores: la primera los considera desde el objetivismo, la segunda desde el subjetivismo, mientras que la tercera los considera circunstanciales. A partir de la metafísica, los valores son objetivos, valen por sí mismos; visto desde la psicología los valores son subjetivos, valen si el sujeto dice que valen y para la sociología los valores son circunstanciales, valen según el momento histórico y la situación física en que surgen²⁵. Sin embargo, no es conveniente hacer una separación tajante como la anteriormente presentada, es necesario integrar las tres tendencias haciendo una relación entre lo objetivo y lo subjetivo, entre lo individual y lo social.

La integración de lo objetivo, lo subjetivo y lo circunstancial conduce a una concepción relacional de los valores, según la cual “los valores brotan de una relación dinámica entre sujeto y objeto, conciencia y realidad, estimación e ideal. El cambio producido en cualquiera de los polos produce, a su vez, un cambio en la manifestación de esos mismos valores”²⁶

Como una característica de los valores, es importante resaltar que son realidades dinámicas, es decir, se van transformando a través del tiempo y van cambiando su jerarquización, “lo que hoy se valora más, en otras generaciones puede pasar a un lugar secundario”²⁷. Dentro del mismo sentido, se puede considerar el hecho de que las manifestaciones de los valores cambian de una cultura a otra, “el valor aún siendo el mismo, encuentra formas, manifestaciones o formas de realizaciones según las culturas o momentos históricos”²⁸.

²⁴ ANCILLI, Ermanno. Diccionario de espiritualidad. T. III, Barcelona: Herder, 1984, p. 550.

²⁵ Cfr. GUERVILLA, E. Valores y contravalores. En: Revista Vela Mayor, Año 1, Número 2, Anaya Educación, España citado por ARANA, Op. cit., p. 5.

²⁶ MARIN, R. Valores Emergentes en el mundo contemporáneo: Filosofía de la educación hoy, axiología y educación I, UNED, Madrid, 1995 citado por ORTEGA, Pedro y otros. Valores y Educación. Barcelona: Ariel, 1996, p. 15.

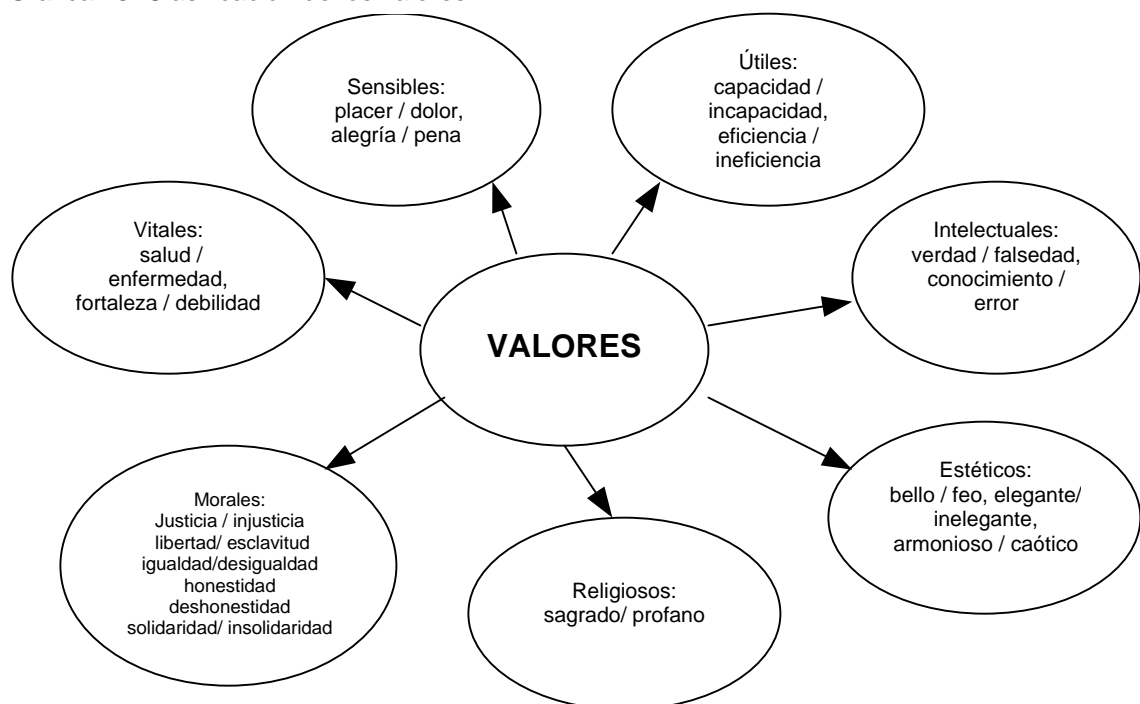
²⁷ ORTEGA, Pedro y otros, Op. cit., 1996, p. 11.

²⁸ Ibid., p. 14.

Otras características que presentan los valores: tienen carácter real, son realidades desde las cuales se piensa y actúa; no están fuera del sujeto, se vive con ellos; se hacen visibles en situaciones concretas y se expresan a través de ellas; son algo cotidiano que acontece en la vida de toda persona.

Se conocen diversas clasificaciones de los valores, según el autor que los ha trabajado, Scheler, Ortega y Gasset, Cortina, entre otros. La clasificación presentada por esta última²⁹ y derivada de las concepciones de los dos anteriores, atiende a las categorías presentadas en la siguiente gráfica:

Grafica 15. Clasificación de los valores



De esta clasificación, presentada por Cortina, se quiere enfatizar en algunos valores de los cuales el realizarlos o no realizarlos depende de la decisión de los seres humanos, los cuales además son susceptibles de ser universalizados, éstos son los valores morales, grupo al que se alude principalmente en este proyecto.

Según lo expresado por Arana³⁰ los valores se identifican:

- Con lo material o espiritual (cosas, hechos, personas, sentimientos y relaciones).

²⁹ Cfr. CORTINA, Adela, Op. cit., p. 45.

³⁰ ARANA. Op. cit., pp. 5 -6.

- Con cualidades reales externas e internas al sujeto, de significación social. Dicha significación se refiere al grado en que se expresa el redimensionamiento humano.
- Con cualidades de los componentes de la estructura de la personalidad, en tanto permiten captar los significados a través de la capacidad de los sentidos en la actividad humana

Se manifiestan:

- A través de la actividad humana, la que permite interiorizar de la realidad aquellas cualidades que satisfacen necesidades e intereses individuales y sociales.
- En guías y principios de conducta que dan sentido a la vida hacia la autorrealización, el progreso y el redimensionamiento humano.

Se estructuran:

- Por las circunstancias cambiantes de la realidad, por lo que puede su contenido expresarse de manera diferente en condiciones concretas.
- Se jerarquizan en dependencia del desarrollo de la personalidad y del desarrollo social del contexto.

3.2.2 Ética

La palabra ética permanentemente está en boca de la población colombiana, a diario en los medios masivos de comunicación se escucha, pero cada quien le da un significado acorde con su parecer o dependiendo de las circunstancias.

Su significado etimológico proviene de la raíz griega ***Ethos*** que significa costumbre, al igual que el origen latino de moral: carácter, costumbre. Sin embargo, ética se ha reservado para designar la reflexión sobre la moral cotidiana, filosóficamente, filosofía moral. Mientras que la moral es un saber encaminado a forjar un buen carácter, saber de la vida cotidiana. La moral sería moral vivida y la ética, moral pensada³¹.

Se distinguen diferentes ramas y concepciones de la ética, de acuerdo con lo expresado por Suárez³², a saber:

- Ética en el Aspecto Jurídico: Conjunto de normas que regula las relaciones de las personas consigo mismas, con los demás y con el

³¹ Cfr. CORTINA, Op. cit., p.42.

³² SUAREZ DIAZ, Reinaldo. Ética para nuestro tiempo, Bogotá: PIME SA Editores, 1987, p. 11.

grupo social en general. En este sentido no habría diferencias entre un tratado de ética y otro de derecho normativo.

- **Ética General:** También llamada teoría de la moral aquella parte de la ética que estudia los principios y fundamentos del comportamiento moral lo mismo que los conceptos generales: bien, mal, justicia, bases de la moralidad y de la obligatoriedad, valores, libertad, etc.
- **Descriptiva:** Aquella ética que estudia la manera como se comporta la gente. Su base fundamental es la antropología.
- **Filosófica:** Ética que estudia los últimos criterios de acción del hombre, sobre bases racionales y científicas.
- **Normativa:** Ética que determina cómo se debe comportar la gente en una situación dada.

Ahora bien, esto de asumir la ética como disciplina o como ciencia según Sánchez Vásquez³³ es bien complejo y permite disímiles interpretaciones, así como *ethos* puede significar modo de vivir, costumbres, buen vivir, carácter, conocimiento, puede también significar que es la ciencia de las buenas costumbres a la luz de la razón, puede ser principios y pautas de la conducta humana, o mejor aún actuar con la mejor sabiduría del hombre.

3.2.3 Ética Discursiva³⁴

La ética discursiva surge en los años setenta en Frankfurt, como una nueva propuesta ética con K.O. Apel y J. Habermas, como sus principales exponentes, junto con ellos Adela Cortina ha hecho aportes a ésta enfatizando en la actitud dialógica y en el establecimiento de unos valores mínimos universales que hagan viable la convivencia social y los diversos proyectos de vida individual. La ética discursiva tiene sus raíces en la Modernidad Crítica y en los planteamientos de Kant, con algunas modificaciones en sus concepciones: esta ética por ser Kantiana es cognitivista, deontológica, formal y universalista, pero el cognitivismo se fundamenta en la filosofía del lenguaje y no de la conciencia, es deontológica y teleológica (se difuminan los límites entre éticas de normas y de virtudes), el formalismo da lugar a una ética de actitudes y el universalismo no pretende la homogeneidad.

La ética discursiva guarda relación con el imperativo categórico de Kant en el hecho de partir de máximas subjetivas para llegar gracias a la voluntad libre a leyes universales, pero en ésta se hace una reformulación comunicativa del

³³ Cfr. SANCHEZ VÁSQUEZ, Adolfo. Ética. México: Grijalbo, , 1986, p. 11.

³⁴ Cfr. CORTINA, Adela, La Ética Discursiva, Victoria Camps Editores, Madrid, 1989, p. 534.

principio de universalización de la moral: en lugar de proponer a todos los demás una máxima como válida y que quiero que sea ley general, tengo que presentarles a todos los demás mi máxima con el objeto de que comprueben discursivamente su pretensión de universalidad. El peso se traslada de aquello que cada uno puede querer sin contradicción como ley general, a lo que todos de común acuerdo quieren reconocer como norma universal. En esta ética se propone un principio transformador moral: “sólo son válidas aquellas normas de acción con las que pudieran estar de acuerdo como participantes en discursos racionales todos aquellos que de alguna forma pudieran ser afectados por dichas normas”³⁵.

Habermas asume los análisis de los sentimientos morales presentados por Strawson: resentimiento, indignación y culpa, y destaca la vocación comunicativa de éstos como punto de partida para la ética discursiva: “los sentimientos morales tienen significación para la justificación moral de las formas de acción, semejante a la que tienen las percepciones para la explicación teórica de los hechos”³⁶

En la ética discursiva toman especial relevancia los dos momentos de la comunicación: la comprensión del punto de vista del otro y las posibilidades de llegar a consensos con base en los mejores argumentos, ya que se considera que en asuntos de ética y moral no sólo siempre es posible, sino que en algunas ocasiones es necesario argumentar.

Apel, a su vez, divide la ética discursiva en dos partes:

- La primera parte tiene por objeto fundamentar racionalmente el principio ético
- La segunda parte se ocupa de bosquejar el marco formal necesario para aplicar a la acción el principio ético. En esta etapa la clave es la responsabilidad al exigir el cumplimiento de la fundamentación racional.

Para la presente investigación se toma como base el referente de la ética discursiva, tal como la conceptualiza Adela Cortina, la ética de la responsabilidad, cuya tarea es “Diseñar los principios mediadores, a cuya luz han de transformarse las condiciones sociales para que el principio ético sea responsablemente exigible”³⁷. Según el juicio de la citada autora tales principios “permiten a la ética discursiva rebasar con mucho las pretensiones de una ética modesta, que se limita a ofrecer un procedimiento para la legitimación de normas, y le capacita para construir una filosofía moral, apta para hablar de valores, de móviles y de aptitudes”³⁸.

Esta es una ética racional de principios, una ética de mínimos universales, que da

³⁵ HOYOS, Guillermo, Formación ética, valores y democracia. en COLCIENCIAS SOCOLOPE, Estado del Arte de la Investigación en Educación y Pedagogía en Colombia 1989 – 1999, Tomo I, p. 159.

³⁶ Ibid, p. 159.

³⁷ CORTINA, Adela. La Ética Discursiva, Op. Cit., p. 533.

³⁸ Ibid, p. 534.

también cuenta de ese mínimo de intersubjetividad y unidad que requiere una sociedad completa para responder a los retos que se le plantean.

La autonomía, la igualdad y la solidaridad son valores claves en esta ética, en la cual además se asume la idea de reconocimiento recíproco de Hegel. En la ética discursiva se modifica la idea de persona en su significado Kantiano, aquí el individuo autolegisador que comprueba sus máximas monológicamente se transforma en un ser que utiliza la competencia comunicativa y defiende sus pretensiones racionales mediante el diálogo.

Nada mejor para finalizar esta parte de la reflexión, que evocar el siguiente fragmento tomado de la propuesta de Adela Cortina para delimitar la ruta: “La ética cívica o de mínimos reconoce en toda persona su dignidad de fin y por lo mismo nunca puede ser utilizada como medio, que acepte la autonomía moral de todas las personas para decidir su propia realización, que defiende el derecho a la igualdad de todos ante la ley y el justo reparto de posibilidades y que más allá de la estricta justicia proponga como virtud fundamental la solidaridad entre todos especialmente, con los más débiles y necesitados”³⁹, por consiguiente, el papel asignado a la educación es una tarea por consolidar y más aún si se tiene en cuenta que los protagonistas principales están en el ojo del huracán; claro algunos dirán que gracias a Dios existe el maestro porque hay alguien a quien responsabilizar de la crisis actual de valores, pero esta consideración no lo exime de la “coherencia entre lo que se sabe y lo que se vive, uno de los mas apetecibles valores humanos. Y todavía más atractivo, si cabe, el valor de la coherencia entre lo que se vive y lo que se enseña.”⁴⁰

3.2.4 Moral

Constituye un conjunto de reglas, de normas de convivencia y de conducta humana que determinan las obligaciones de las personas, sus relaciones entre sí y con la sociedad, obedeciendo a unos criterios valorativos del bien y del mal. Generalmente se utiliza más en consideraciones de tipo religioso, referida principalmente a códigos concretos de comportamiento.

La palabra moral viene del latín **mos** que significa costumbre, carácter. “Se refiere a un tipo de saber que nos orienta para forjarnos un buen carácter, que nos permita enfrentar la vida con altura humana.”⁴¹, aquí Adela Cortina señala que “la moral la llevamos en el cuerpo, ya que no hay ningún ser humano que pueda situarse más allá del bien y del mal morales, sino que todos somos inevitablemente morales”⁴²

³⁹CORTINA, Adela. El mundo de los Valores, Op. cit., p. 9.

⁴⁰ Ibid., p. 17.

⁴¹ Ibid., p. 41.

⁴² Ibid., p. 18.

En este mismo orden de ideas Labake, permite acercarse a otra definición donde manifiesta que la moral, ciencia de la vida buena, lejos de ser un conjunto de obligaciones y prohibiciones, es una luz que guía hacia el mayor y genuino interés personal: individual y social”⁴³, por ello es impensable que se pretenda resolver el problema moral, aplicando los códigos de policía como norma moral a seguir u otras voces que piden a gritos el manual de urbanidad de Carreño y otros mas benevolentes el catecismo del padre Astete. Ante esta cruzada de la moral y de las buenas costumbres que piden volver atrás, Adela ofrece una perspectiva que permite mirar el presente para saber que “la evolución moral no es simplemente un cambio, sino progreso moral, de forma que históricamente hemos ido recorriendo unas etapas y volver a las anteriores no es solo cambiar sino retroceder”⁴⁴

Foucault, aporta tres formas de cómo puede ser asumida la moral. Al respecto este filósofo conceptualiza con los siguientes términos: “Moral: conjunto de valores y reglas de acción que se propone a los individuos y a grupos por medio de aparatos prescriptivos diversos (familia- iglesia- escuela), Moral: es el comportamiento real de los individuos en su relación con las reglas y valores que se les proponen. Moral: la manera en que debe constituirse uno mismo como sujeto moral que actúa en referencia a los elementos prescriptivos que constituyen el código”⁴⁵

La teoría cognitiva ha hecho grandes aportes a la educación moral, inicialmente con Piaget y posteriormente con Lawrence Kohlberg. Piaget presenta las etapas durante las cuales el niño desarrolla la moralidad: moralidad heterónoma y moralidad autónoma. En este contexto es pertinente tener muy presente lo que señala Cortina cuando dice que “alcanzar la madurez moral no consiste solo en llegar a ser justo, sino también en lograr ser compasivo y capaz de responsabilizarse de aquellos que nos están encomendados...al fin y al cabo no hay verdadera justicia sin solidaridad con los débiles, ni auténtica solidaridad sin una base de justicia”⁴⁶.

Kohlberg presenta tres niveles y seis estadios en la evolución moral: nivel preconvencional, donde la moralidad esta gobernada por reglas externas, lo que puede suponer que un castigo es malo, con dos estadios uno orientado hacia el castigo y la obediencia, el otro de orientación egoísta e instrumental. El nivel convencional, la base de la moralidad es la conformidad con las normas sociales y mantener el orden social es algo importante (Ciudadano) y también tiene dos estadios el primero: orientación hacia el buen chico, buena chica, o la moralidad de la concordancia interpersonal, y el otro estadio: orientación hacia el mantenimiento del orden social.

⁴³ LABAKE, Julio Cesar. El sentido y los valores. Buenos Aires: Bonum, 1996, p. 97.

⁴⁴ CORTINA. El Mundo de los Valores. Op cit, p. 56.

⁴⁵ TAMAYO Alfonso y MARTINEZ, Alberto. Ética y educación. Bogotá: Magisterio, 1996, p. 29.

⁴⁶ CORTINA, Adela. El Mundo de los valores. Op cit, p. 61.

Y por último el nivel posconvencional donde la moralidad se determina mediante principios y valores universales que permiten examinar críticamente la moral de la sociedad propia y también tiene dos estadios, cuyo primero está orientado hacia el contrato social, la orientación legislativa y el segundo hacia el principio ético universal.⁴⁷

Podemos decir que con estos elementos de juicio es casi ineludible pensar o dejar de tener presente que “tiempos recios son los nuestros, para quienes se preocupan por la moral y no precisamente porque no este de moda, que es justo lo contrario, sino porque quienes la tienen por profesión parecen empeñados en disolverla”⁴⁸

3.2.5 Formación integral

Se ha incluido este concepto dentro de la presente investigación teniendo en cuenta que en toda la documentación del SENA, cuando se habla de formación profesional se enfatiza en que ésta debe ser integral y ya que se pretende que el resultado de la investigación se materialice dentro de esta formación, se considera pertinente aclarar su significado.

En el contexto del SENA⁴⁹ se ha definido la formación profesional integral como el proceso teórico práctico sistemáticamente adelantado, mediante el cual las personas adquieren, mantienen o mejoran conocimientos técnicos y tecnológicos, destrezas, aptitudes y valores que sustentan su empleabilidad como trabajadores y su capacidad para actuar crítica y creativamente en la actividad productiva, contribuyendo así a su propio desarrollo personal, a la competitividad de la economía y al ejercicio pleno de la ciudadanía.

En el SENA este proceso se desarrolla principalmente mediante la Formación Titulada y la Complementaria, con currículos determinados por las necesidades y perspectivas de los sectores productivos y de la demanda social, estructurados a partir de diferentes niveles tecnológicos y de desarrollo empresarial, desde el empleo formal hasta el trabajo independiente. La formación que ofrece el SENA conduce al dominio operacional e instrumental de una ocupación determinada, la apropiación del saber técnico y tecnológico integrado a ella y la capacidad de adaptación dinámica a los cambios constantes de la productividad. La persona así formada es capaz de integrar tecnologías, moverse en la estructura ocupacional, plantear y solucionar creativamente problemas y saber hacer en forma eficaz.

⁴⁷ Cfr. CORTINA, Adela. El Mundo de los Valores, Op. cit., pp. 58 – 61.

⁴⁸ CORTINA, Adela. Ibid., p. 19.

⁴⁹ Cfr. Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. Acuerdo 00008 de 1997. Op. cit., pp. 13 – 14.

La formación del SENA también incorpora el desarrollo de valores y de habilidades de relación y comunicación para contribuir al fortalecimiento de la convivencia y la participación en una sociedad en conflicto con diferencias étnicas, económicas y sociales⁵⁰.

Lo anterior da elementos para afirmar entonces que la formación integral es aquella que no sólo se orienta al desarrollo de conocimientos técnicos sino también al desarrollo de actitudes y valores para la convivencia social, en el caso del SENA, la dirección de las acciones se establece hacia el trabajo productivo, asumido como acción que contribuye a la autorrealización del hombre en equilibrio con el medio ambiente, con la sociedad y consigo mismo.

De conformidad con lo anterior y con las transformaciones que se han generado en los contextos económicos, sociales y culturales del mundo y del país, la Formación Profesional Integral actualiza en forma permanente sus procesos y su infraestructura pedagógica, tecnológica y administrativa, y apropia los modelos, métodos, medios y estrategias necesarios con el fin de que el trabajador-alumno desarrolle las competencias de pensamiento que le permitan interpretar, comprender, argumentar, proponer y resolver problemas; las de comunicación para aprehender y expresarse asertiva y eficazmente e interactuar simbólicamente, a través de los medios tradicionales y de las nuevas tecnologías con el medio social y productivo; las de carácter social, incluida la competencia para el trabajo en equipo, fundamentales para el proceso productivo competente y para la reconciliación, reconstrucción y convivencia nacional, las de mejoramiento personal como el auto-aprendizaje y la cultura física, junto con las competencias transversales y específicas necesarias para desempeñar funciones productivas, todo ello sobre la base de la apropiación y práctica de los principios, valores y actitudes éticos, del criterio estético, del desarrollo de la autonomía, y del respeto y el cuidado del Medio Ambiente.

3.2.6 Integralidad

Teniendo en cuenta que en el contexto del SENA, la integralidad se considera como uno de los principios de la formación profesional integral (hacia la cual se orienta la propuesta presentada en esta investigación), se considera oportuno incluir su definición en este apartado. Dentro del principio de integralidad se “concibe la formación como un equilibrio entre lo tecnológico y lo social, comprende el obrar tecnológico en armonía con el entendimiento de la realidad social y económica, política, cultural, estética, ambiental y del actuar práctico moral”⁵¹. También, porque en una sociedad donde la pérdida del sentido de lo humano es evidente, se tiene una visión fragmentada, parcial e individualista del hombre, desvinculada de la concepción integral de sociedad y de especie humana,

⁵⁰ Ibid., p. 14.

⁵¹ Ibid., p.16.

carente del análisis objetivo acerca del complejo de relaciones que como tal establecemos con la naturaleza.

Porque entender lo integral en el hombre es considerarlo con todas sus potencialidades y dimensiones, ofreciéndole elementos pedagógicos orientados hacia aprender a aprehender, a hacer y a ser, facilitándole su realización y los desarrollos personal, comunitario y laboral.

3.3 MARCO LEGAL

El marco jurídico de la formación profesional integral tiene dos puntos de referencia: el primero en relación con la normatividad del ámbito educativo y del trabajo, derivada de la Constitución y las leyes pertinentes; y el segundo, con la regulación específica, en términos de obligaciones, derechos y deberes del SENA.

La Constitución Política de 1991 le asigna particular importancia a la educación de los colombianos, por medio de dos disposiciones básicas: la primera al convertirla en derecho fundamental y la segunda al considerarla servicio público. Así mismo, expresa que es “obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”⁵².

Por su parte, la Ley General de Educación señala que “la educación es un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes”⁵³.

La Formación Profesional Integral, obedeciendo a la Constitución Política y siendo parte constitutiva del Servicio Educativo, se convierte así en un derecho fundamental y en un servicio público de los colombianos.

El segundo punto de referencia jurídico es la normatividad que regula al SENA, desde 1957, como institución encargada de ofrecer y ejecutar la formación profesional en el país. La norma básica más reciente que regula al SENA en su conjunto y en particular en lo dispuesto sobre su naturaleza, es la Ley 119 de 1994 de Reestructuración, donde se define la misión de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, en función de las necesidades de desarrollo del país⁵⁴.

En el actual marco legal se reafirman sus funciones de formación profesional

⁵² REPUBLICA DE COLOMBIA PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA, Constitución política de la República de Colombia. Bogotá, 1991, Artículo 54.

⁵³ REPUBLICA DE COLOMBIA MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL, Ley 115 Ley general de educación. Bogotá, 8 de febrero de 1994, Artículo primero.

⁵⁴ Cfr. SENA DIRECCION GENERAL. Ley 119: El nuevo SENA, Ley de reestructuración. Bogotá, 1994. p. 21.

integral, y de formación sobre oferta y demanda laboral y de servicios tecnológicos e investigación aplicada, las dos últimas con la precisión de ser prestadas en beneficio de la formación profesional integral.

En 1997, el SENA, con el fin de incorporar los mandatos de la Constitución Política de 1991, La Ley General de Educación, la Ley 115 de 1994, la Ley 119 de 1994 y la Ley 29 de 1990, establece el Acuerdo 00008 de 1997, por medio del cual se adopta el Estatuto de la Formación Profesional del Servicio Nacional de Aprendizaje, en el cual se enfatiza en la formación de carácter integral (tanto técnica como de actitudes y valores).

Esta normatividad resalta, en la formulación de la política institucional, los atributos, los valores y actitudes de la persona como parte de su desempeño en el trabajo y en la sociedad, y también en el contexto económico y social propio del país.

3.4 ANTECEDENTES

A continuación se presenta una relación de las investigaciones que sobre el tema o sobre temas conexos se han adelantado en la Entidad, la cual muestra la constante búsqueda de mejora que sobre este tema existe entre los miembros de la comunidad, la misma búsqueda que motiva la presente investigación:

- En abril de 1998 se elaboró el Estudio de Clima y Cultura Organizacional en la Regional Bogotá Cundinamarca. Este fue un proyecto liderado por la Dirección Regional, y en él se hizo una encuesta escrita a todos los funcionarios de la Entidad, con el propósito de evaluar el clima organizacional.

Dicha encuesta arrojó como resultado, que el clima organizacional era bueno en la mayoría de los Centros inclusive por encima de la misma Dirección Regional, y al hacer una ponderación de éste se encontró que el Centro Metalmecánico ocupó el tercer lugar entre veintidós Centros. Otro aspecto relevante que se encontró dentro de los resultados de este estudio, fue que dentro de una escala de quince valores presentados en la encuesta, para el caso específico del Centro Metalmecánico, al priorizar estos el primer lugar fue para el respeto seguido por la responsabilidad y el lugar número quince fue para la honestidad.

- En Julio de 2001 se definió el Estado del Arte de las Competencias Básicas mediante un proyecto adelantado por el SENA y Corpoeducación, para lo cual se dieron a la tarea de navegar por los escritos de grandes y reconocidos intelectuales tales como: FILMUS Daniel, MARQUES Graells, MARTINEZ Ojeda Socorro, GALLART Mari Antonieta, DRUKER Peter, y MOCKUS

Antanas, entre otros. Aquí se dio una mirada al tema de las competencias básicas, transversales o genéricas y específicas que fueron definidas para Colombia, y para el SENA con el apoyo de la OIT (Organización Internacional del trabajo).

Como competencias básicas se definió el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que toda persona necesita para la designación eficiente y eficaz en una actividad productiva.

En este trabajo se dio una importancia marcada a la integralidad, donde lo importante no era solamente el hacer, sino también el ser y el saber y dentro del ser teniendo en cuenta los comportamientos como persona, la interacción con la sociedad, la comprensión del sistema social y el poder de concertación y negociación.

- Durante el año 2002 se adelantó un proyecto llamado Mi Compromiso Ético con el Sena “Nuestra Institución – Nuestra Vida”, el cual concluyó con la elaboración del “Cubo de Nuestros Principios Éticos”. Este proyecto fue liderado por la Dirección General del Sena, con la colaboración del grupo de ética y desarrollo humano. Aquí se empezó por definir los principios éticos del Sena, ya que el SENA era la Entidad encargada de elaborar el Código de Ética de las entidades públicas del país, y carecía de su propio código, por tal razón se consideró necesario establecer una identidad institucional en lo referente a la ética, como la que se tiene con los símbolos institucionales: himno, bandera, y escudo.

En este trabajo se enumeran seis valores principales y cada uno de ellos está soportado con unas actitudes, los cuales unidos nos definen un derrotero claro de comportamiento institucional que debe trascender en el ámbito laboral (clima organizacional, formación profesional y atención al cliente), en lo personal (núcleo familiar y la comunidad) y en lo social (tolerancia y trato con los demás).

Como soporte base de este trabajo se tuvo en cuenta la Constitución Política de Colombia, los Derechos Universales del Hombre y la Ley 119 de 1.994 Artículo 2 donde define la Misión Institucional.

Como un producto de este proyecto se obtuvo el cubo de los principios institucionales, el cual fue entregado individualmente a cada uno de los funcionarios del Sena con una leyenda muy especial que dice: “Se trata de nuestro capital moral, de valor intangible, que no puede ser cuantificado, ni medido pero que será visible a todos cuando la Institución y todos sus servidores públicos seamos reconocidos por los ciudadanos, gracias a nuestro

talante ético, es decir, como personas trabajadoras, honestas, responsables, limpios, transparentes, con sentido de pertenencia, justos y honorables⁵⁵.

- En la actualidad se están reformando la totalidad de los currículos de la Entidad orientándolos hacia formación por competencias, dentro éstos se encuentra el componente de ética que se ha incluido en las competencias básicas o esenciales.

Como producto de este trabajo el SENA definió el módulo de ética donde se tiene una unidad de competencia denominada “Promover la interacción idónea consigo mismo, con los demás y con la naturaleza en los contextos laboral y social”.

Dicha unidad de competencia está integrada por tres unidades de aprendizaje.

1. Asumir la condición humana.
2. Practicar principios y valores éticos universales, cumpliendo los deberes y ejerciendo los derechos y,
3. Formular su proyecto de vida.

Por otra parte, con el fin de establecer qué trabajos relacionados con el tema de esta investigación se han desarrollado en el país, se ha consultado el documento de Colciencias sobre las principales investigaciones patrocinadas por esta Entidad dentro del Programa de Estudios Científicos en Educación⁵⁶. De esta revisión bibliográfica se quiere destacar algunas investigaciones que tocan temas relacionados con el tratado aquí, tales como:

- GAITAN RIVEROS, Carlos Arturo. Comunicación y formación. Interpretación de las interacciones educativas y su impacto en el contexto de la educación superior, caso de la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá. Para esta investigación se realizan entrevistas a profundidad con profesores y alumnos de la Universidad.

La propuesta hecha por Gaitán basada en la teoría de la acción comunicativa, presenta un modelo de interpretación de las interacciones educativas que permite precisar las características que cumple la comunicación en las prácticas educativas, asumiendo la educación como una práctica interactiva.

Uno de los aportes más importante para el presente proyecto, es el de la Ética Discursiva. El autor nos muestra claramente desde la Ética Discursiva las intenciones del pensamiento moral de Kant, el desarrollo de la ética de Habermas. Además, nos recuerda que la ética discursiva nos señala la

⁵⁵ SENA, Dirección General, Mi compromiso ético con el SENA, Bogotá, Impresos SENA, 2002.

⁵⁶ Cfr. COLCIENCIAS – SOCOLOPE. Estado del Arte de la investigación en educación y pedagogía en Colombia 1989 – 1999, Bogotá: Procesos Editoriales ICFES, 2000, pp. 139 – 227.

importancia de acceder al mundo de la vida con un contexto de significaciones y validez de las pretensiones de rectitud que se ponen en juego en toda situación moral, además nos muestra que la ética discursiva pretende alcanzar un nivel de universalidad para las normas concretas, utilizando la competencia argumentativa del lenguaje.

- QUINTERO, Marieta y RUIZ SILVA, Alexander. Análisis desde la ética de la responsabilidad, de los criterios valorativos, éticos, políticos y pedagógicos, en los procesos de formación de valores.

Este proyecto de investigación se adelantó en 12 colegios ubicados en los departamentos de Atlántico, Tolima y Cundinamarca. Aquí se analizaron las actitudes de los maestros sobre la formación moral, teniendo en cuenta sus criterios de valoración ética, política y pedagógica.

La información se recolectó utilizando escalas tipo Likert aplicadas a un grupo de 58 maestros y se complementó con entrevistas las cuales fueron sometidas a análisis de contenido. Como resultado de este análisis se detectó una buena actitud de los maestros hacia la formación en valores la cual se plasma en su compromiso, reconocimiento de la importancia del tema y a la posibilidad que le ofrecen a los estudiantes de participar. En el proyecto de investigación se nominaron en tres perspectivas las justificaciones dadas por los maestros: esencialista, coyuntural y conservadurismo. Así mismo se resaltó la visión que tienen los maestros sobre los estudiantes en el sentido de que, sin importar el género ni la edad, hay carencia de autonomía en estos últimos, a lo cual en el proyecto de investigación se alude a la falta de objetividad en el desarrollo cognitivo y moral y a que el adulto subestima la capacidad que tiene el niño para tomar decisiones. Además se presenta dentro de los hallazgos de la investigación, la autocrítica que los maestros hacen a su preparación para orientar procesos de formación en valores. Otro aspecto a través del cual se abordó la investigación fue el invitar a los maestros a relatar situaciones de aula, llevándolos a confrontar su realidad.

Por otra parte se analizaron las justificaciones dadas por los maestros sobre la formación en valores y su concepción sobre este acto pedagógico, además se analizaron los contextos políticos en los cuales se está desarrollando la formación, teniendo a su vez en el estudio contextos de guerra y de paz.

También se encontró el uso privilegiado del lenguaje con fines descriptivos para informar a los alumnos sobre características ideales del sujeto moral, así como el uso de la competencia moral discursiva y pedagógica orientada hacia el conocimiento de principios y leyes que gobiernan la moral.

Como resultados del proyecto de investigación se han publicado artículos relacionados con el tema y participado en eventos internacionales, además se publicaron cartillas para el trabajo con maestros sobre el tema de la competencia moral comunicativa.

- VOS OBESO, Rafaela. Reconstrucción de las interacciones comunicativas de docentes universitarios, en situaciones de dilema moral.

Esta investigación fue adelantada en universidades públicas y privadas de la ciudad de Barranquilla, donde se seleccionaron profesores y profesoras de estas entidades, atendiendo a criterios culturales y a los saberes pedagógicos, con los cuales se desarrollaron entrevistas que luego fueron sometidas a análisis de contenido.

Se analizaron las formas y modos de actuación e intelección ética de hombre y mujeres vinculados a espacios educativos en situaciones de resolución de dilemas morales. La autora a través de la investigación, presenta la importancia de la ética comunicativa para la resolución de dilemas morales en los ambientes educativos con base en el respeto, la equidad, la diversidad cultural, política y social.

En el trabajo se encuentra un minucioso recorrido por diferentes autores, donde se hace énfasis en el aspecto moral y de género, se habla de la igualdad de géneros, responsabilidad moral femenina y de cómo enriquecer las prácticas pedagógicas donde el rol principal es tener en cuenta los derechos y los deberes y tener prácticas limitadas para poder ejercer los derechos y la libertad de los demás.

Además de estas investigaciones patrocinadas por Colciencias, se encontró el documento publicado por el Ministerio de Educación Nacional: Educación ética y valores humanos. Lineamientos curriculares. Santafe de Bogotá, 1998, el cual se ha tomado como parte de los documentos guía para la formulación de la propuesta pedagógica para resignificación de valores en el Centro Metalmecánico del SENA. En este documento se hace un recorrido por los diferentes autores que se han ocupado del tema, desde Sócrates hasta nuestros días, pasando por la situación actual del país y el contexto de fin de siglo, para luego llegar a establecer los lineamientos para la formulación de programas para formación en Educación ética y Valores Humanos

Junto con los documentos citados, es importante mencionar el trabajo que se ha adelantado sobre el tema en los diversos grupos de investigación existentes en el país, tales como: Grupo de Investigación de la Comisión Pedagógica (ADE), Educación y Democracia de la Universidad del Valle, Departamento de Investigaciones de la Universidad Central (DIUC), Fundación para la promoción de

los valores humanos y la educación comunitaria (FUNVHEC, Atlántico), Fundación para la paz y la democracia Luís Carlos Galán Sarmiento y los trabajos adelantados en la Universidad Minuto de Dios.

En este recorrido bibliográfico se ha encontrado una amplia gama de investigaciones y grupos interesados en el estudio de los temas relacionados con ética, valores y moral, todos ellos orientados hacia la educación formal especialmente en la universitaria y en la media y básica. Sin embargo, no se encuentra investigaciones realizadas en la educación no formal, donde se forma gran parte de la fuerza laboral del país.

Por otra, parte se quiere resaltar el importante papel que sobre el campo de la educación en valores ha desempeñado a nivel internacional la Organización de los Estados Iberoamericanos, específicamente su programa de educación a distancia: Educación en Valores, que adelanta en conjunto con la Universidad de Barcelona y su Grupo de Investigación en Educación Moral (GREM). Los trabajos de este grupo, especialmente en cabeza de Maria Rosa Buxarrais y Miquel Martínez se encuentran como referente permanente en muchos de los trabajos de investigación reseñados en el país y en América Latina.

4. DIAGNÓSTICO

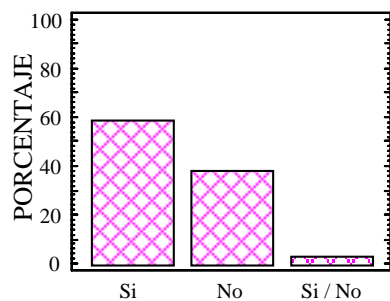
4.1 AMBIENTE ÉTICO EN EL CENTRO METALMECÁNICO

Para abordar esta categoría se preguntó a las personas del Centro, mediante los diferentes instrumentos, si ellos consideraban que las relaciones académicas, administrativas y laborales en el Centro Metalmecánico se desarrollaban en un ambiente de ética y valores, (pregunta 6 del cuestionario de los alumnos y 7 del cuestionario de los instructores). De acuerdo con las respuestas esquematizadas en las gráficas 16 y 17 (a y b), se observa que en general se considera que tanto las relaciones laborales, como académicas y administrativas se llevan en un ambiente de ética y valores.

En el grupo de instructores se hizo diferenciación para cada uno de los estamentos, pero la tendencia continúa siendo la misma presentada en las respuestas de los estudiantes.

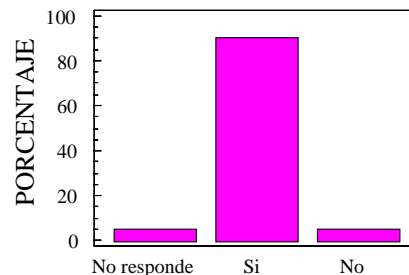
Aunque el mayor porcentaje de alumnos manifiesta que las relaciones académicas se desarrollan en un ambiente de ética y valores, es muy importante el gran número de alumnos que no está de acuerdo con esta posición, lo cual conlleva a reflexionar en el grado de descontento presente en ellos y su percepción de que el ambiente que se vive no es totalmente ético.

Gráfica 16. Respuestas de los alumnos sobre el ambiente ético



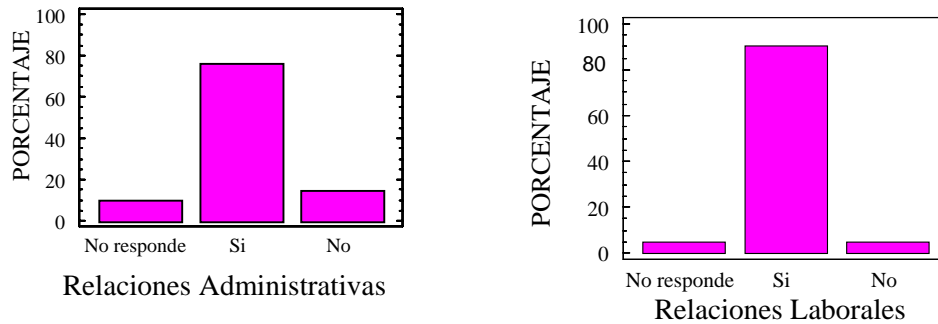
Relaciones Académicas y Administrativas

Gráfica 17 a. Respuestas de los instructores sobre el ambiente ético



Relaciones Académicas

Gráfica No.17 b. Respuestas de los instructores sobre el ambiente ético



A continuación se presenta esta categoría de una forma más detallada, de acuerdo con las respuestas dadas por los participantes en el diagnóstico al expresar el porque de su opinión en cuanto al ambiente ético. El consolidado de estas respuestas se presenta en las tablas 1 y 2 del Anexo D.

4.1.1 En lo académico

De acuerdo con lo presentado en la tabla 1, de los alumnos que consideran que las relaciones académicas se desarrollan en un ambiente de ética y valores, el 30% argumenta que existe respeto entre instructores y alumnos, unido al 6.8% que opina que hay un buen ambiente motivante para el aprendizaje. El 17.8% considera que el ambiente es ético debido a que se fomentan valores tales como la responsabilidad, la disciplina, el respeto, la puntualidad, la solidaridad y la honestidad. Así mismo, dentro de esta misma línea, el 12.3% aduce que el ambiente ético está dado porque además de lo técnico se trabaja la parte humana. Además, el 11% manifiesta que existe buena comunicación entre instructores y alumnos. En porcentajes menores, se considera que el ambiente es ético debido a que existe responsabilidad, liderazgo por parte de los instructores, entre otras razones.

Por su parte el 17% de los alumnos que no está de acuerdo, dice que no existe un ambiente ético porque que no hay respeto. El 11.3% considera que hay docentes poco comprometidos con su labor y además otro 11.3% llama la atención sobre el abuso de autoridad de éstos y el 9.4% sobre su falta de ética. Se observa que existe en el 7.5% de los alumnos la opinión de que hay mal ambiente entre los mismos instructores. Otras razones que se presentan, en porcentajes menores, son la falta de trabajo en equipo, falta de honestidad al evaluar, incumplimiento del reglamento, complicidad de algunos docentes con algunos alumnos, entre otras.

Así mismo, el 32% de los instructores manifiesta que las relaciones académicas se desarrollan en un ambiente ético ya que se tiene en cuenta al docente para

concertar horarios, actividades, se atienden sus inquietudes oportunamente. El 16% enfatiza en que la formación es integral y se trabaja sobre esta integralidad, el 12% dice aceptar a los estudiantes con sus diferencias, valorándolos como personas y haciéndolos parte activa del proceso, además el 8% dice que se cumplen los procesos pedagógicos. En este mismo grupo, el 12% dice que algunos instructores no cumplen sus funciones, desarrollando las asignaturas de acuerdo a su conveniencia y el 4% manifiesta que no hay espacios de discusión y compartir el trabajo con otros.

Comparando las respuestas de los alumnos e instructores que contestaron positivamente, se puede observar una coincidencia en el énfasis que se hace sobre el compromiso que se tiene con la formación integral, el respeto mutuo que hay entre las personas del Centro, el hecho de que pueden comunicarse abiertamente y de cómo sus inquietudes son atendidas oportunamente aquí. En las respuestas negativas, el punto de encuentro es la percepción que tienen los alumnos sobre la falta de compromiso de algunos instructores y por lo tanto el no cumplimiento de sus funciones. Aunque en las respuestas de los instructores no se puede ver, es muy importante observar que los alumnos enfatizan en la falta de respeto y abuso de autoridad de algunos docentes y su falta de ética.

De acuerdo con lo manifestado en las entrevistas y por ese acercamiento que se tiene con ellos en el día a día, se observa que existe un grupo de instructores que como profesionales en su disciplina son excelentes, pero no falta el autoritario, el que le cierra la puerta al alumno cuando llega un minuto tarde, pero si él llega tarde los alumnos si lo tienen que esperar el tiempo que sea; otro que aunque siendo del área técnica no le gusta hacer prácticas sino hacer clases magistrales, así tenga las máquinas a su disposición prefiere presentarles una diapositiva; el regañón que grita y no se presta para el diálogo con los alumnos; el que se relaja dictando su clase y le da lo mismo hacer que no hacer y solo importa cumplir con el horario; y el que dicta lo que desea haciendo caso omiso del programa a seguir.

Igualmente a través de las entrevistas se logró percibir que entre los alumnos hay algunas actitudes que desentonan con un ambiente realmente ético. Se encuentra expresiones tales como “algunas veces los alumnos se tapan todos con la misma cobija, son muy solidarios para hacer las cosas o para no hacer”⁵⁷ y existe preocupación en la comunidad entrevistada porque “muchos alumnos utilizan al SENA como un escampadero”⁵⁸, expresión utilizada para significar que hay personas que vienen al SENA solo por un tiempo mientras que consiguen una mejor opción de estudio o trabajo y realmente no están interesados en la Formación Profesional, con una actitud de egoísmo ya que le quitan el cupo a personas que realmente desean estudiar en la Institución y que probablemente no pueden ingresar por falta de cupos.

⁵⁷ Entrevista con Instructor 01. Instructor del Centro Metalmecánico, Bogotá, 8 de marzo de 2005.

⁵⁸ Entrevista con Alumno 03, Alumno del Centro Metalmecánico, Bogotá, 18 de marzo de 2005.

En este punto se manifiesta que muchas veces no hay coherencia entre lo que dice, lo que se hace y lo que se piensa, con las consecuencias adversas para el ambiente que se vive dentro del Centro, se dice en las entrevistas que prima una actitud facilista, simplemente de acoplarse a las circunstancias. Esto es un reflejo de lo que sucede en la sociedad, por lo cual es necesario tener presente lo planteado por el Ministerio de Educación Nacional, cuando dice que “la educación ética y moral en todas sus formas y en todos los momentos debe tener como uno de sus fines la lucha contra la doble moral que separa y coloca en oposición lo que se dice y lo que se hace, y que genera de una parte escepticismo y de otra facilismo. El logro de una coherencia y consecuencia entre la teoría y la práctica es uno de los retos más grandes de la educación en su conjunto”⁵⁹.

4.1.2 En lo administrativo

El grupo de alumnos encuestados no hizo separación entre lo académico y lo administrativo, sin embargo como se observa en la tabla número 1 del anexo D, en algunas de sus afirmaciones hacen alusión a la parte administrativa, especialmente en el grupo de alumnos que contestaron negativamente. Según las apreciaciones del 11,3% y del 3,8%, respectivamente, la administración no escucha a los alumnos ni les presta atención para resolver sus inquietudes. Así mismo, se expresa por el 2,7% de los que contestaron afirmativamente, la necesidad de que los administrativos presten más apoyo y que haya mayor relación con ellos. Además, el 7,5% manifiesta que existe división entre administrativos e instructores y que no se hace seguimiento al proceso de enseñanza.

Por su parte el 28,6% de los instructores manifiesta que las relaciones con la administración han mejorado, con mayor participación y armonía en las decisiones. Esto reafirma lo dicho dentro del mismo grupo con respecto a lo académico. El 9,5% aduce esto a que es lo establecido por la Entidad, sin embargo, otro 9,5% considera que se requiere mayor comunicación, liderazgo y apoyo para el trabajo en equipo. Un 9,5% afirma que hay falta de compromiso y otro 9,5% considera que hay atención con indiferencia desde la parte administrativa.

Aquí se encuentra gran coincidencia entre las respuestas de los alumnos y las de los instructores, aunque el porcentaje de profesores que manifiesta que hay participación es alto éste se ve equilibrado con las opiniones negativas de los mismos instructores. Se vislumbra separación entre instructores y alumnos con la administración, se muestra la falta de atención por parte de los últimos.

⁵⁹ COLOMBIA MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Lineamientos Curriculares para el área de ética y valores humanos: orientaciones para la formulación de currículos de ética y valores humanos. Bogotá: Impresión Creamos Alternativas, 1998, p. 43.

En las entrevistas se ratifica la separación entre la parte administrativa y los otros dos estamentos. Se encuentra coincidencia en algunos de los entrevistados al manifestar que se está haciendo mucho énfasis en el cumplimiento de metas y estadísticas en aras de lo cual algunas veces se ve a las personas como objetos que ayudan a ese fin.

4.1.3 En lo laboral

Esta subcategoría fue respondida únicamente por el grupo de instructores. Aquí el 15.6% de las respuestas alude a la responsabilidad y autonomía propiciada desde la administración y ejercida a nivel personal. Un 15,6% reconoce que hay normas y políticas institucionales, basadas en valores, que ayudan a la real Formación Profesional Integral. Otro 15,6 % dice que se trabaja en un ambiente de respeto, donde es aceptada la diferencia, unido al 6,3% que alude a la mejora en el diálogo y la comunicación. Sólo un pequeño porcentaje, el 6,3% y el 3,1% respectivamente, considera que hay poca integración y que las relaciones y la comunicación son muy escasas.

Se nota por las respuestas dadas que el ambiente ético a nivel laboral ha venido mejorando, ya que se manifiesta de manera reiterada que actualmente en el Centro se está permitiendo una mayor participación y una mejor comunicación entre los diversos estamentos.

En las entrevistas a estudiantes se ratifica lo dicho en las encuestas por quienes consideraron que el ambiente no es ético. Ellos consideran que hay instructores que no respetan a los alumnos y hacen un llamado de atención sobre el hecho de que hay rivalidad entre los mismos instructores y que hay algunos que hablan mal de los otros. Se encontró una pregunta muy interesante sobre esto: “¿Acaso no deberían todos estar encaminados dentro del mismo fin?”⁶⁰

4.1.4 Libertad de expresión frente a políticas de la dirección con respecto al desarrollo de la formación profesional integral

Como otra forma de verificar la existencia de un ambiente ético en el Centro, se indagó acerca de si había o no libertad de expresión, frente a las políticas de la Dirección del SENA para el desarrollo de la formación profesional integral.

El número de respuestas analizadas para el grupo de alumnos fue de 85. Se encontró que el 31% de los alumnos encuestados considera que sí pueden expresarse libremente, tanto con los instructores como con los administrativos y con sus compañeros. Igualmente el 31% considera que sí puede expresarse con

⁶⁰ Entrevista Alumno 02, Alumno del Centro Metalmeccánico, Bogotá, 15 de marzo de 2005

los instructores y con sus compañeros, pero no con los administrativos. Por su parte, el 15% opina que no hay libertad de expresión ni con instructores ni con administrativos, únicamente con sus compañeros. El 8% dice que se puede expresar libremente con los instructores y con sus compañeros y no responde para los administrativos. El 7% dice que no se puede expresar con libertad con los instructores pero sí con los administrativos y con sus compañeros. El 8% restante tiene la opinión dividida en cuatro categorías que pueden ser apreciadas en la gráfica.

Revisando la opinión sobre la libertad de expresión con cada grupo individual, se encontró que el 51.8% de los alumnos manifiesta que con los administrativos no hay libertad de expresión y, en oposición, el 37.6% manifiesta que sí. Se aprecia el alto porcentaje de respuestas positivas para la comunicación con los instructores (74.1%) y con los compañeros (94.1%).

Por su parte los instructores consideran que hay libertad de expresión con los tres grupos, con superiores el 76,2%, con colegas el 90,5% y con los alumnos el 85,7% responden afirmativamente.

Se solicitó a los alumnos e instructores encuestados que explicaran su respuesta sobre comunicación con cada estamento. El resultado se presenta en las tablas 3 y 4 del Anexo D.

Los alumnos que manifiestan falta de comunicación con el grupo administrativo, consideran que se debe especialmente a la poca interacción con ellos (45.6%), e incluso en muchos casos se manifiesta el desconocimiento de quiénes integran este grupo. Además, porque no se les escucha ni se les da respuestas (19.6%). Sin embargo, de los que opinan que sí hay libertad de expresión, el 37.5% dice que los administrativos quieren buscar solución a sus problemas y el bienestar del alumno, pero se encuentra que un 34.4% no argumenta la razón de su respuesta.

Los alumnos que dicen que se pueden expresar libremente con los instructores, lo relacionan con una buena comunicación (37.6%), asociada a que éstos son los más cercanos, es decir con los que tienen interacción permanente (14,2%) basada en el respeto (11,%) y con confianza (6,5%). Por su parte, del grupo que manifiesta que no hay libertad de expresión con los instructores, el 42.8% enfatiza en que no hay tolerancia ni se respeta la diferencia de opinión. El 21.4% dice que hay represión e incluso abuso de autoridad y el 10.7% dice que no hay confianza para dialogar.

En cuanto a la comunicación con sus compañeros, los alumnos manifiestan que pueden expresarse libremente porque están en constante contacto (37.5%) y por lo tanto en constante comunicación y que llevan buenas relaciones (11.4%). El 20.5% no argumenta su respuesta. En estas respuestas de los alumnos se observa que hacen más alusión a la comunicación libre que tienen entre sí, pero

no específicamente sobre los temas alusivos a las políticas de la Dirección con respecto a la formación profesional integral.

Por otra parte, los instructores consideran que en las relaciones con sus colegas hay libertad de expresión especialmente porque se comparten experiencias, siendo muy gratos estos espacios de diálogo (40%). Mientras que el 60% muestra un escepticismo en cuanto a este tema manifestado especialmente por expresiones encontradas en las respuestas, tales como: Se discute pero no se mejora nada, sólo queda en comentarios de pasillo (20%), hay que tener discreción (10%), no comparto su sentido de pertenencia (10%). Mientras que el 20% considera que cuando hay conceptos encontrados debería haber debate más abierto.

Con respecto a lo manifestado por los instructores para la libertad de expresión con los alumnos, se encontró que con ellos la comunicación es mas fluida logrando enriquecer las formas de pensar sobre la Formación Profesional Integral (44.4%), se asocia la libertad de expresión con el deber de describirles el mundo laboral y de ser equipo de trabajo (11.1%) considerándose que se puede hacer un buen trabajo dentro de parámetros de respeto y disciplina (11.1%). Mientras que el 22.2% opina que no se les comenta sobre este tema a los alumnos por no ser materia de debate.

Algunos instructores dieron justificación de su respuesta para la libertad de expresión con superiores, colegas y alumnos sin hacer separación con cada grupo. Aquí se encontró que se ha respetado la autonomía, se ha permitido la libertad de expresión y la creación de espacios de participación, concertación y trabajo en equipo (60%), siempre que se sepa como decir las cosas (20%). Hay quienes opinan que se debe mejorar la comunicación y además seleccionar bien a la persona con la que se dialoga para evitar que se busquen favores personales (20%).

4.1.5 ¿La atención que se presta al alumno por parte de los funcionarios SENA está acorde con los principios de la formación profesional integral?

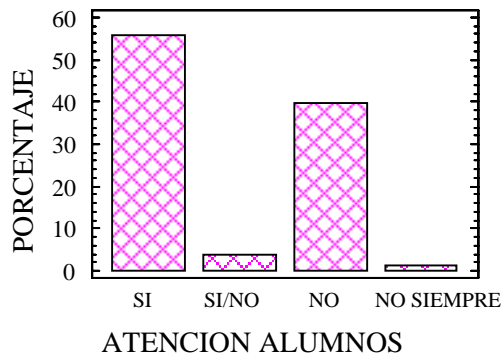
Esta pregunta fue considerada con el fin de tener otra visión acerca de lo ético del ambiente presente en el Centro.

Existe un alto porcentaje de alumnos que considera que la atención está acorde con los principios de la formación profesional, como se puede apreciar en la gráfica 18, pero además es también muy importante el grupo de alumnos que respondió negativamente.

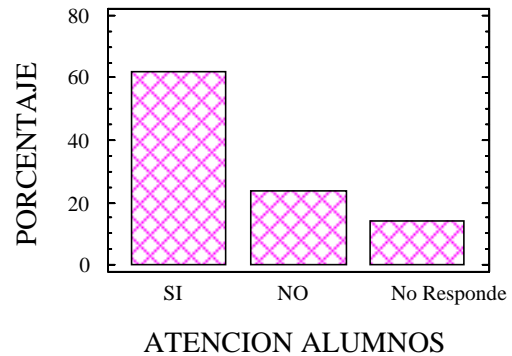
Entre las razones dadas por aquellos que consideran que la atención es acorde con los principios de la formación, se destaca la percepción de los alumnos de que se enfatiza en la formación tanto para la vida laboral como para las relaciones

sociales, sin limitarse únicamente a la parte técnica. Además los alumnos reconocen la buena atención brindada por los profesores quienes siempre están atentos a resolver problemas y dar respuestas y apoyo, fomentando valores tales como autonomía, responsabilidad y formando alumnos éticos. Estas razones son las encontradas con mayor frecuencia en las respuestas de los alumnos

Gráfica 18. Respuestas de los alumnos sobre atención que se les presta



Gráfica 19. Respuestas de los instructores sobre atención prestada



Por otra parte los alumnos que consideran que la atención que se les brinda no esté acorde con los principios de la formación, manifiestan que esto se debe principalmente a que los funcionarios no se preocupan por la parte integral, que no importa la persona sino que se ve al alumno sólo como un número, refiriéndose aquí al énfasis que se está dando en la Entidad a cifras de metas y estadísticas. Además mencionan la falta de compromiso de los funcionarios con la labor desempeñada unida a la falta de comunicación y atención a las inquietudes de los alumnos.

Aquí existe un aspecto importante, aunque es ligeramente mayor el porcentaje de los que mencionan el interés por la parte humana, es también significativo el número de alumnos que manifiesta totalmente lo opuesto. Es preocupante que no haya claridad en este aspecto pues uno de los grandes pilares de la formación profesional integral en el SENA es precisamente el SER y a través de las respuestas se observa que este pilar no tiene la fortaleza que debería, pues hay aún muchos que no lo perciben en la formación y atención que se les brinda.

En el grupo de instructores, gráfica 19, aunque hubo un alto porcentaje de respuestas afirmativas, muchas de estas estuvieron acompañadas de un: *sí...pero...* Se encontró que en muchas encuestas había respuestas en las cuales se afirmaba: Sí, pero hay deficiencias en la atención al alumno, tales como: no se solucionan sus inquietudes, algunos lo desconocen e irrespetan, hay poco contacto con ellos, lo vemos como un problema no como parte de nuestra labor.

Observando más detenidamente la tabla 6 del anexo D, podemos notar que el grupo que realmente responde afirmativamente y da razones acordes con su afirmación es muy pequeño, ellos consideran que se tiene muy en cuenta la integralidad como uno de los principios rectores del SENA.

Sin embargo, cuando se pide a los instructores que listen los principios de la formación profesional integral se nota una gran dispersión en las respuestas, lo cual nos muestra falta de claridad en el tema y desconocimiento de lo establecido en la documentación del SENA, donde se establecen: El trabajo productivo, la equidad social, la integralidad y la formación permanente como principios de la Formación Profesional Integral⁶¹. En el listado de la tabla No. 6 se observa que de éstos el más reconocido es la integralidad, pero que los otros están olvidados o se mencionan otros diversos, por lo cual tanto en las respuestas de los alumnos como de los instructores, positivas y negativas, el argumento del porqué está orientado únicamente hacia la integralidad.

4.2. LOS VALORES

4.2.1 Valores presentes

Al analizar lo manifestado en las entrevistas se encuentra que según la opinión tanto de profesores como de alumnos, los alumnos han desarrollado la solidaridad al interior de los grupos, aunque algunas veces la utilizan para hacer cosas y otras veces para evadir responsabilidades, pero entre ellos se apoyan mucho, se ayudan en diversos escenarios. Este es el valor que se encuentra con mayor énfasis al revisar las respuestas dadas durante las entrevistas. También se menciona que los alumnos respetan la dignidad del otro, no intentan cambiarlo, respetan su originalidad entre ellos por eso se logran lazos de unión y comprensión entre los mismos que son considerados como lealtad entre ellos.

Entre los profesores se encuentran algunos, según la percepción de los encuestados, que están comprometidos con su quehacer, aman lo que hacen y lo muestran mediante la responsabilidad y compromiso con la formación, mientras otros con exigencia de disciplina conservan el poder.

En cuanto a los valores que según los encuestados se encuentran con mayor frecuencia en los administrativos, mencionan que en la mayoría está el compromiso y la responsabilidad por la formación, junto con la honestidad.

⁶¹ SENA DIRECCIÓN GENERAL. Acuerdo 00008 de 1997, Op. cit., p. 16.

4.2.2 Evolución de los valores

Este punto fue abordado especialmente a través de las entrevistas. Aquí se pudo notar que existe una gran preocupación, tanto de los instructores como de algunos alumnos, por el uso que los alumnos hacen del lenguaje para relacionarse con sus compañeros. Encontramos expresiones como “lo que para nosotros antes era una vulgaridad que se llamaba una grosería, ahora es un lenguaje normal de la juventud”⁶², hay quien manifiesta que los alumnos “como han cogido las palabras y le han quitado la esencia”⁶³, se considera por parte de los entrevistados que éste ha sido un retroceso en los valores, especialmente en el respeto hacia los demás.

También se aprecia a través de las entrevistas que la percepción es que ha habido cambio en los valores, pero muchas veces no para evolucionar sino más bien como un retroceso, una inversión de los valores y la creación de códigos propios dentro de determinados grupos. Se manifiesta así mismo por los entrevistados que “los alumnos llegan con unos valores de su casa y al estar en constante interacción con los compañeros construyen y/o copian unos nuevos significados para estos, algunas veces podría decirse que invierten los valores, considerando incluso que lo bueno es todo aquello que va en contra de las normas”⁶⁴.

Entonces, más que darse un cambio en los valores se observa, a decir de los entrevistados, “un acomodamiento de los valores, como una pérdida de intensidad de los mismos”⁶⁵.

Estas expresiones de las personas entrevistadas hacen eco de las palabras de Adela Cortina, según la cual “Y si, pasado un plazo, quedan relegados esos valores a un segundo plano, no por eso habrán perdido importancia, únicamente habrán perdido notoriedad”⁶⁶. Por esto, no se habla aquí de pérdida de valores sino de una pérdida de intensidad.

Analizando las respuestas dadas por los entrevistados, se deduce que tanto los alumnos como los instructores tienen una serie de valores, que han interiorizado a lo largo de su vida y que han sido modificados durante ésta. Sin embargo, muchas veces estas concepciones de valor y los valores que cada uno tiene no son coincidentes, lo cual ocasiona la sensación de desasosiego por la denominada pérdida de valores, que se manifiesta en la comunidad. Aquí nos da algunas luces Ortega⁶⁷ cuando manifiesta que “el valor siendo el mismo ... encuentra formas, manifestaciones o modos de realización según las culturas o momentos históricos

⁶² Entrevista con Instructor 03, Instructor del Centro Metalmeccánico, Bogotá, 2 de marzo de 2005.

⁶³ Entrevista con Instructor 01, Instructor del Centro Metalmeccánico, Bogotá, 18 de marzo de 2005.

⁶⁴ Entrevista Instructor 01, Instructor del Centro Metalmeccánico, Bogotá, 8 de marzo de 2005.

⁶⁵ Entrevista Instructor 03, Instructor del Centro Metalmeccánico, Bogotá, 2 de marzo de 2005.

⁶⁶ CORTINA, Adela. Op. cit., p. 18.

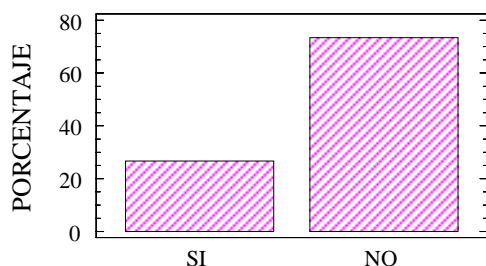
⁶⁷ Cfr. ORTEGA, Pedro y Otros. Op. cit., p. 14.

... el hecho de que haya cambios de perspectiva en la captación de los valores no implica el sinsentido de éstos. Somos nosotros los que cambiamos estimando o realizando ciertos actos axiológicos con descuido y desdén de otros ... no estamos por tanto ante valores distintos, sino ante formas culturales distintas en la manifestación y expresión del mismo valor”.

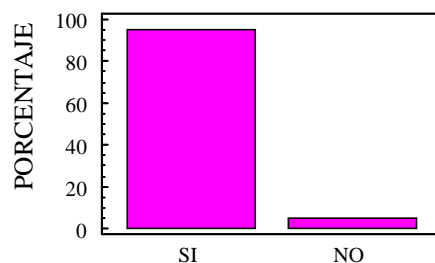
4.2.3 Valores institucionales y principios corporativos

El 72% de los alumnos manifiesta su desconocimiento por los valores institucionales y el 28% considera que sí los conoce, como se aprecia en la gráfica 20. Los alumnos que respondieron afirmativamente elaboraron una lista de los que ellos consideran son los valores establecidos institucionalmente.

Gráfica 20. Respuestas de los alumnos sobre el conocimiento de los valores institucionales



Gráfica.21. Respuestas de los instructores sobre el conocimiento de los valores institucionales



La distribución de frecuencias para los valores listados por los alumnos, presentados en la tabla 7 del anexo D, nos muestra que la mayoría opina que la responsabilidad es uno de los valores establecidos institucionalmente, 16 veces, seguido por la honestidad con una frecuencia de 15, el respeto con 11, la ética con 6, la puntualidad y el compromiso con 4. Otros que se encontraron en las respuestas con una frecuencia de una y dos encuestas fueron: Amor a lo que se hace, amor propio, compañerismo, honradez, lealtad, entre otros.

Al contrario de lo expresado por los alumnos, de acuerdo con la gráfica 21, los instructores en su gran mayoría (95.2%) manifiesta conocer los valores institucionales considerando como principales, de acuerdo a la frecuencia con que se encontraron en las respuestas, presentadas en la tabla 9 del anexo D, los siguientes: Respeto (Con una frecuencia de diez), Responsabilidad (nueve), Honestidad (siete), Ética (cinco), Compromiso, Dignidad humana, Igualdad, Solidaridad, Tolerancia (frecuencia de cuatro). Estos valores definidos por los instructores coinciden con los definidos como institucionales por los alumnos.

De acuerdo con las respuestas encontradas se observa el desconocimiento de los valores institucionales. Estos no son conocidos realmente por los alumnos ni por

los instructores. Aquellos pocos que manifiestan conocerlos, realmente no coinciden al enumerarlos y se presenta una gran dispersión en el listado que de éstos se hace.

Por otra parte, revisando documentos de la Entidad, se observa que incluso desde la misma administración no hay unidad de criterio en este sentido, ya que en un documento aparecen definidos como principios del compromiso ético: la libertad (autonomía con responsabilidad), el bien común (el bien común prevalece sobre los intereses particulares), primero la vida (la cuida hoy para garantizar el mañana), dignidad del ser humano (todo ser humano es digno de respeto, no puede ser tratado como un medio sino como un fin), el trabajo (formación para la vida y el trabajo: formación profesional integral)⁶⁸ siendo estos principios divulgados junto con los valores de: racionalidad, respeto, responsabilidad, convivencia, solidaridad, lealtad, honestidad, disciplina. En otro documento se enumeran como valores corporativos la transparencia, la calidad y competitividad, la creatividad e innovación, el empresarismo, el servicio al cliente, la gerencia por resultados y las comunicaciones⁶⁹; estos últimos son los menos reconocidos tanto por instructores como por alumnos.

Los principios definidos dentro del compromiso ético han sido divulgados a los funcionarios en algunas sesiones de trabajo, mientras que los valores corporativos que se definen en el segundo documento no han sido promulgados, por lo cual se encuentra la disparidad de respuestas tanto en instructores como en alumnos, quienes según su familiaridad con el tema responden de una u otra forma.

4.2.4 Fomento de valores: en el presente, en el futuro

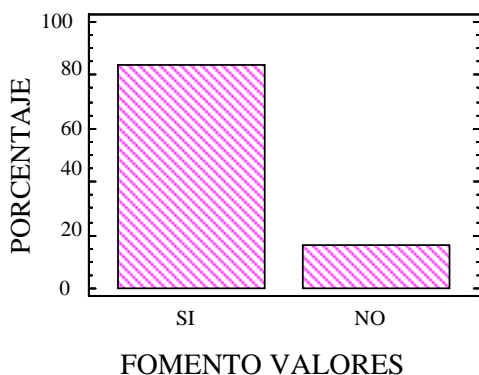
- **En el presente.** En la gráfica 22 se puede observar que la gran mayoría de alumnos considera que si hay fomento de valores en el proceso actual de enseñanza aprendizaje y la lista de valores encontrados en las respuestas de los alumnos que opinan que sí se fomentan, se presenta en la tabla 9 del anexo D y en la gráfica 24, donde se puede apreciar que coinciden con los que ellos consideran son los valores establecidos institucionalmente y que fueron listados en el numeral 3.2.2.3.

Es importante notar que aunque los valores listados no coinciden totalmente con establecidos institucionalmente, de acuerdo con la percepción de los alumnos son los que se están fomentando en el proceso actual de enseñanza, percepción que se ratifican con las respuestas de la pregunta 12 de la encuesta (tabla 11 del anexo D) donde se les solicitó mencionar los valores que se promueven en las asignaturas diferentes a ética.

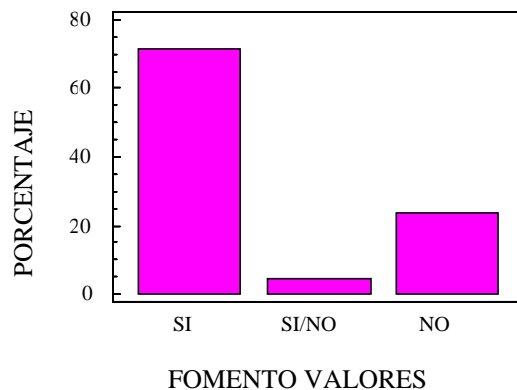
⁶⁸ SENA DIRECCIÓN GENERAL. Mi Compromiso ético con el SENA. Bogotá, Junio de 2001, p. 25.

⁶⁹ SENA DIRECCIÓN GENERAL. Plan Estratégico 2002 – 2006. Op. cit. p. 15.

Gráfica 22. Respuestas de los alumnos sobre el fomento actual de valores

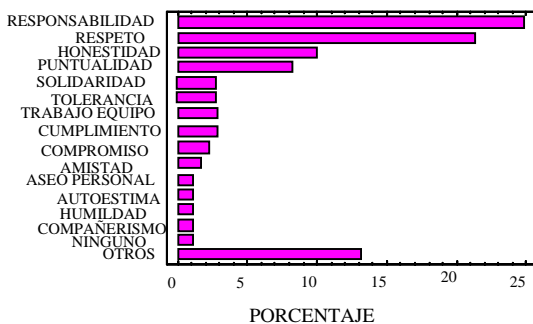


Gráfica 23. Respuestas de los instructores sobre el fomento actual de valores

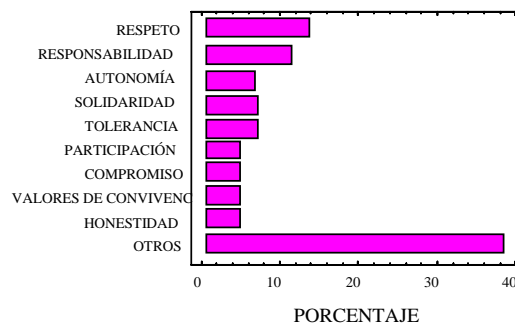


Las respuestas de los instructores sobre este mismo tema, valores fomentados en el proceso actual de enseñanza y valores fomentados en la materia que ellos específicamente orientan, se presentan en la tabla 10 y tabla 12 del anexo D y, en las gráficas 23 y 25. Como se puede apreciar, la tendencia de las respuestas es similar a lo expresado por los alumnos, (mostrado en la gráfica 22). En los dos grupos la mayoría opina que sí hay fomento de valores en el proceso actual de enseñanza y dicen que ellos privilegian el fomento del respeto y de la responsabilidad, principalmente. En la categoría “otros”, para los dos grupos, se incluyeron las respuestas de diversos valores que se encontraron mencionados solamente en una encuesta, en este grupo se puede observar la disparidad de criterios sobre el tema y la falta de la aplicación de políticas institucionales que los unifiquen.

Gráfica 24. Respuestas de los alumnos sobre el fomento de valores en diversas asignaturas



Gráfica 25. Respuestas de los instructores sobre el fomento de valores en su asignatura



Tanto alumnos como instructores dieron diversas razones para justificar el porque de su respuesta. El resumen de éstas se presenta en las tablas 9 y 10 del anexo D. Dentro de las principales razones que contribuyen al fomento de valores, mencionadas por los alumnos, aparece que son aplicables tanto en la vida personal como en la laboral, además para el mejoramiento personal y dicen que se le designa tiempo a su fomento en las clases y talleres y también en clases específicas como la ética. Por su parte los instructores dicen que este fomento se atribuye a que la formación es integral y es una exigencia de la formación por competencias, además porque son necesarios para el diario convivir – compartir.

En las entrevistas fue ratificado lo expresado en las encuestas. Aquí también se insistió en que se está fomentando la responsabilidad, el compromiso, el orden y la disciplina, principalmente.

- **En el futuro.** De acuerdo con lo que se deduce de las respuestas a las encuestas y a las entrevistas, aparece nuevamente la responsabilidad encabezando la lista de valores que se requieren en la comunidad educativa, se enfatiza en que ésta debe ser tanto de alumnos como de profesores. Se plantean además el respeto, la tolerancia, el compromiso, cumplimiento, trabajo en equipo.

En este punto se observa que los entrevistados vuelven a mencionar, casi en el mismo orden de preferencia, los valores que se listaron al definir cuáles valores se están fomentando en la actualidad. Pareciera que estos son considerados por la comunidad tan fundamentales que su fomento debe continuar, aunque también van apareciendo otros que deben ser tenidos en cuenta.

4.2.5 Estrategias para el fomento de valores: presentes y futuras

- **Estrategias presentes.** Las respuestas de los alumnos en cuanto a las estrategias utilizadas actualmente para promover los valores, se presentan en la tabla 11 del anexo D. Aquí se mencionan con alta frecuencia estrategias coercitivas, tales como sanciones por llegar tarde, faltar e incumplir normas; junto con la mención de otras estrategias que buscan concientizar, tales como entrega oportuna de trabajos asignados, tareas con exigencia de responsabilidad y calidad en éstos. También se presenta como una de las principales estrategias el diálogo instructor – alumno y el ejemplo del instructor mostrando sus experiencias.

En la tabla 12, anexo D, se encuentran las respuestas de los instructores en cuanto a este mismo ítem. Allí se mencionan como principales estrategias los trabajos en grupo, con participación y compromiso de todos unido a la realización de talleres, juego de roles, videoforos. También se menciona el

ejemplo: Mostrando preparación de planes y programas y buena atención al alumno, como una estrategia utilizada. Entre las respuestas de los instructores no se menciona la coerción, la cual tuvo un alto porcentaje de respuestas en los alumnos. Así mismo no hay coincidencia en las otras estrategias sentidas por los alumnos con las que mencionan los instructores como utilizadas por ellos.

El ejemplo aparece reiterativamente en las respuestas tanto de alumnos como de profesores. Se observa allí la importancia que tanto unos como otros dan a esta estrategia la cual influye, según ellos, fuertemente en el fomento de los valores. Esta estrategia presentada por los entrevistados como una de las utilizadas para el fomento de valores es congruente con lo que nos presenta Ortega⁷⁰ cuando manifiesta que: “Los valores se enseñan y aprenden en y desde la totalidad de la experiencia de los educandos. No defendemos con ello un modo irracional en el conocimiento y apropiación del valor ... La enseñanza – aprendizaje de los valores no se identifica, en modo alguno, con la transmisión de ideas, conceptos o saberes ,,,, es otra cosa, reclama y exige la referencia a la “experiencia del valor” ... si no podemos acompañar con la experiencia la enseñanza de los valores, nuestra actuación no saldrá del discurso vacío e inoperante”

En las entrevistas, los instructores mencionan como estrategias actuales los talleres denominados *Promotores de Convivencia*, sin embargo parece que la divulgación no ha sido muy efectiva, pues sólo unos pocos instructores hablan de esta estrategia. Además se manifiesta que se han utilizado los Comités de Evaluación y Seguimiento para invitar a los alumnos a la toma de conciencia y responsabilidad de sus actuaciones.

Los alumnos entrevistados consideran que no ha habido un llamado a participar en grupos sobre este tema, ni se han definido valores y estrategias para el fomento de los mismos.

- **Estrategias futuras.** Se solicitó a los encuestados que mencionaran las estrategias que ellos consideraban debería utilizarse para fomentar valores en el futuro. Se obtuvo gran cantidad de respuestas, las cuales se agruparon por categorías. Los resultados obtenidos se muestran en la tabla 14 para los alumnos y en la tabla 15, del anexo D, para los instructores.

Nuevamente el ejemplo es considerado tanto por alumnos como por instructores, el gran aliado para fomentar valores, unido con la realización de talleres y conferencias. Así mismo estrategias como la lúdica con clases amenas, didácticas, creativas y vincular otras áreas disciplinares además de la ética, se presentan con gran frecuencia en las respuestas de los alumnos. Para

⁷⁰ ORTEGA, Pedro y Otros. Op. cit., p. 18.

los alumnos es importante el fomentar integración instructor –alumno, con relaciones de amistad, sin autoritarismo ni imposiciones.

Por su parte además del ejemplo, los instructores mencionan que debe enfatizarse mas en la función de los Comités de Evaluación y Seguimiento empleándolos como una estrategia importante para fomentar valores.

4.3 CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

Una vez analizadas las respuestas a las preguntas de la encuesta aplicada, se encuentran los siguientes puntos relevantes que deben ser tenidos en cuenta para la formulación de la propuesta de resignificación de valores:

- La población a la cual estará dirigida la propuesta está conformada por jóvenes adolescentes entre 15 y 20 años, solteros, especialmente de sexo masculino y con un nivel académico de bachillerato.
- Estos son adolescentes, de los cuales el porcentaje de aquellos que manifiestan no profesar ninguna religión es bastante elevado, superando a los que se confiesan católicos y de otras religiones.
- Se ve enfatizado el hecho de que los alumnos no tienen comunicación e interacción con la parte administrativa del Centro y que son vistos como personas distantes. Mientras que con los instructores y los compañeros sí existe libertad de comunicación.
- Hay congruencia entre los valores que los alumnos e instructores consideran que se fomentan en el proceso de enseñanza aprendizaje en general en las asignaturas diferentes a la ética. En este grupo se encuentran principalmente la responsabilidad, el respeto, la honestidad y la puntualidad. Sin embargo, éstos no coinciden con los valores corporativos ni con los del compromiso ético definido por el SENA.
- Se observa un alto número de alumnos que manifiesta no conocer los valores establecidos institucionalmente y entre los pocos que dicen conocerlos, la mayoría enumera sus imaginarios, que no necesariamente coinciden con los que se han definido en la Institución. Así mismo, de las respuestas dadas por la mayoría de instructores y administrativos, se puede deducir que en ellos existe también desconocimiento.
- Los alumnos consideran como una estrategia muy importante para el fomento de valores el ejemplo que sus profesores puedan brindarles y piden congruencia entre lo que se dice y lo que se hace. Igualmente consideran que las conferencias y talleres pueden ayudar, junto con actividades lúdicas y algún

grado de exigencia. Es interesante notar que se menciona además como una posibilidad el uso de medidas coercitivas para fomentar la responsabilidad y la puntualidad.

- Hay confusión entre los principios de la formación profesional integral, los principios corporativos y los valores establecidos institucionalmente. No hay claridad en estos conceptos.
- Existe una gran preocupación tanto por los instructores como por los alumnos acerca del uso que algunos alumnos hacen actualmente del lenguaje, ellos consideran que las palabras que utilizan para referirse a sus compañeros son soeces y no muestran respeto hacia ellos.
- Aunque se mencionan algunos valores como fomentados en la actualidad, pareciera que aún no han alcanzado el nivel que la comunidad quisiera ver reflejada en las actuaciones de sus miembros, tanto alumnos, como profesores y administrativos. Por ejemplo se menciona fomento de responsabilidad, pero se dice que hay irresponsabilidad tanto en alumnos como en profesores y que debería mejorarse en este aspecto. Parece ser que el hecho de que no haya políticas claras ni definiciones específicas sobre cuáles valores trabajar ha dejado este trabajo sólo a voluntad de cada persona y el resultado esperado no ha sido el mejor.

5. PROPUESTA

5.1 INTRODUCCIÓN

Como miembros de la comunidad educativa del Centro Metalmecánico y optimistas por el futuro del país joven, en vía de desarrollo, y en el desempeño como formadores de talento humano calificado para el desarrollo de la industria nacional, los investigadores son conscientes que tienen la responsabilidad de contribuir al fortalecimiento de una de las tantas debilidades que se encuentran hoy en la juventud estudiantil y en otros miembros de la comunidad educativa, por esto se busca resignificar algunos valores que son la base de la convivencia de todo ser humano.

Se quiere aportar a través de esta propuesta estrategias para la resignificación de los valores en la Formación Profesional Integral, para que sean aplicadas en el Centro Metalmecánico, ya que en realidad hasta el momento es poco lo que se ha hecho en este sentido allí y de acuerdo con lo encontrado en el diagnóstico se requiere con urgencia una intervención sobre este aspecto.

Los interrogantes que se han planteado al inicio de la investigación surgen, por una parte, de lo que se observa a diario en la mayoría de los miembros de la comunidad educativa del Centro Metalmecánico y, especialmente, en los trabajadores alumnos quienes en últimas son los mayores protagonistas y representantes del SENA ante la industria y futuro promisorio para generar el cambio de la realidad Colombiana y, por otra parte, en lo que sucede en el país: la crisis que vivimos, la pérdida de identidad, la falta de un horizonte claro y ver cómo en algunos casos no importa la vida sino vivir el momento con poca planeación futurista; además la pérdida del respeto por un Ser superior y por los semejantes. Al ahondar en estos interrogantes y en la búsqueda de aportar a su solución se ha generado la presente propuesta.

Con esta propuesta se pretende generar un clima académico agradable donde se respete el pensamiento del compañero (de aula, u oficina), donde la convivencia sea fundamental en el desarrollo de todas las actividades cotidianas, la actitud positiva hacia el cambio, la responsabilidad por los compromisos adquiridos institucional y personalmente, el dialogo, el fomento de los valores institucionales sean parte importante en la convivencia en el entorno académico y se aprehendan y se promuevan en cada hogar donde esté un funcionario o un alumno SENA.

Un pequeño cuento tomado de la sabiduría popular narra: “En un espeso bosque vivían muchos animales pero un día hubo un gran incendio, el cual con el tiempo arrasaba con su furia todo lo que encontraba a su paso. Entre los animales que allí vivían había una paloma, ésta volaba y se metía en un arroyo, mojaba sus alas y

se devolvía al bosque aleteando sobre el fuego con el deseo de apagarlo, un lobo que la observaba le dijo ¿tu crees que con esas pocas gotas de agua vas a apagar el fuego y a salvar el bosque?. No se si pueda, contestó la paloma, pero por lo menos si muero lo haré en el intento”.

Con la investigación hecha y la propuesta pedagógica que se formula no se pretende solucionar el problema de los valores en la Formación Profesional Integral del Centro Metalmeccánico y mucho menos del SENA, sencillamente es un aporte de una pequeña pero significativa semilla para que a través de la Subdirección del Centro y de la comunidad del mismo, se estimule su realización, se analicen los resultados, se hagan los ajustes correspondientes y se continúe trabajando sobre la apropiación de valores en la Formación Profesional Integral, lo cual sería fundamental para mejorar en parte la convivencia ciudadana.

5.2 OBJETIVO

La propuesta pretende formular algunas estrategias para la resignificación de los valores para la convivencia en la comunidad educativa del Centro Metalmeccánico, las cuales buscan ser aplicadas y puestas en práctica por todos los miembros de la misma.

5.3 JUSTIFICACIÓN

Teniendo en cuenta el significado de Formación Profesional Integral planteado en el numeral 1.3 de la presente investigación, se deduce que el SENA no solamente debe trabajar en lo técnico y tecnológico con los alumnos, sino también en la formación para que éstos sean unos seres que puedan relacionarse socialmente con los demás, capaces de tomar decisiones basados en sólidos valores éticos que les permitan mejorar su calidad de vida. Para dar respuesta a este reto, se requiere contar con estrategias que explícitamente se orienten hacia la afirmación de los valores en el sujeto, que conlleven a comportamientos conscientes y significativos en lo racional y en lo emocional.

De acuerdo con lo encontrado en el diagnóstico, se observa que hay confusión en la comunidad que participó, sobre conceptos tales como: valor, principio, ética, entre otros. Así mismo, se manifiesta por parte de la comunidad, que actualmente se están fomentando unos valores pero más adelante solicitan que se fortalezcan esos mismos valores, siendo éste un índice del estado de caos que sobre el tema existe. Se deduce que el hecho de que no haya unas estrategias claras, ni definiciones específicas sobre cómo y cuáles valores trabajar, ha dejado a voluntad de cada miembro de la comunidad este proceso y el resultado final no ha sido el mejor, presentándose por lo tanto las disparidades encontradas. Por lo anterior y haciendo eco a la solicitud de las personas participes del diagnóstico, es

necesario establecer consensos sobre los valores a trabajar en el proceso de resignificación y sobre cómo hacerlo, explicitando las estrategias para ello, con el fin de dar respuesta apropiada al problema planteado.

En el diagnóstico se ha encontrado un común denominador en los valores que la comunidad estudiada considera deben trabajarse. De acuerdo con esto y basados en las etapas 5 y 6 planteadas al definir el tipo de investigación, se han seleccionado algunos valores que se sugiere sean tomados como eje para trabajar mediante las estrategias propuestas, las cuáles a su vez buscan dar cuenta de las solicitudes encontradas, durante el mismo diagnóstico, en las respuestas de la comunidad. No quiere esto decir que los valores planteados deban tomarse como camisa de fuerza durante el desarrollo de la propuesta, éstos son presentados sólo como sugerencia, ya que ellos deben ser definidos por la comunidad mediante argumentación y consenso, (no pueden ser universalismos impuestos), tomando como base los planteamientos de la ética discursiva

En el deterioro paulatino de los valores se cuestiona, en primera instancia la educación, por ser ésta un factor determinante en la generación de líderes. Por lo anterior, es imperativo y urgente asumir la responsabilidad desde la academia, asumir así mismo, el nuevo rol del educador en la construcción de valores y superar las dificultades de la convivencia. Cada educador o formador debe ser un modelo de valores, debe conocerlos y accionar sobre ellos, debe intentar conocer más a cada uno de sus alumnos en la forma más completa posible, valorando su responsabilidad, sus conocimientos, sus actitudes y aptitudes y sus circunstancias familiares. Esto ayudará a guiar al alumno y a que éste tenga un autoconocimiento, que le permitirá desarrollar sus capacidades y captar sus limitaciones. Pero, en algunos casos por cumplir con el programa académico establecido, no se pueden atender las verdaderas necesidades de los jóvenes, entonces, se requiere un espacio explícito para poder trabajar en este sentido, a lo cual se apunta al formular esta propuesta.

5.4 DESARROLLO DE LA PROPUESTA

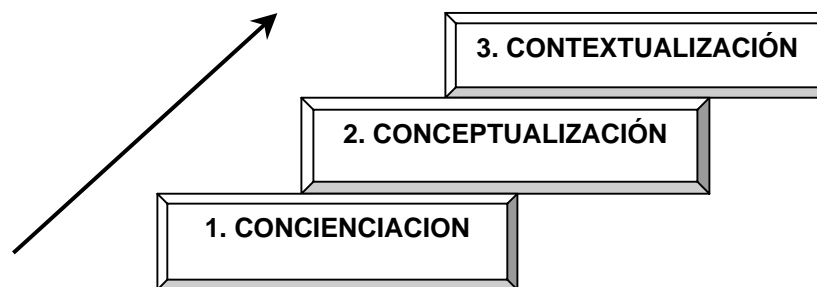
La propuesta pretende guiarse dentro de los parámetros de la ética discursiva, la cual entra en comunión con la ética de la responsabilidad, de acuerdo con lo planteado en el numeral 3.2.3 del Marco Teórico. Se busca, por lo tanto, establecer unos valores mínimos consensuados y compartidos, que se conviertan en el derrotero a seguir en y durante la Formación Profesional en el Centro Metalmeccánico hasta conseguir su resignificación. Se presenta una serie de talleres, pero éstos no deben ser considerados únicamente como talleres vivenciales, éstos son sólo el pre-texto para realizar una reflexión sobre el ser humano, para ver como las actuaciones de cada uno le implican, nos implican, implican a todos. Además, estos talleres al igual que los valores a estudiar, son sólo sugerencias para orientar el proceso, pero pueden ser reemplazados por otro

tipo de actividades definidas en el grupo luego de argumentar la conveniencia de utilizar unos u otros, pero no desde la subjetividad particular sino desde la visión de comunidad.

Tomando como referente las etapas planteadas en el proyecto ético de Cortina⁷¹, para esta investigación se parte del diagnóstico de un hecho: el estado en que se encuentran los valores y la concepción de éstos en el Centro Metalmecánico, para luego plantear una propuesta que toma como base la situación encontrada y, a partir de la cual, busca establecer unos mínimos consensuados, para finalmente terminar proponiendo una metodología para llevar a cabo la propuesta utilizando especialmente la actitud dialógica y la posibilidad de llegar a acuerdos.

Para el desarrollo de la propuesta, con miras a lograr la resignificación de valores en la comunidad educativa y teniendo en cuenta que, de acuerdo con lo encontrado mediante el diagnóstico, la educación en valores en el Centro actualmente carece de horizontes claros y definidos, permitiendo que cada quien haga lo que considere conveniente sin que nadie pregunte por qué se hace así, se sugiere llevar a cabo las tres etapas presentadas en la gráfica 26.

Gráfica 26. Etapas de la propuesta pedagógica



Las tres etapas que se proponen son una invitación a adelantar paso a paso el proceso de resignificación de valores en el Centro. Se sugiere iniciar por estrategias orientadas hacia la toma de conciencia por parte de los miembros de la comunidad educativa sobre el tema de los valores y sus manifestaciones, por estimularlos a mirar hacia adentro; para luego establecer consensuadamente los conceptos que, sobre los valores seleccionados, sean los más pertinentes para la comunidad; y finalmente se propone poner en práctica en un contexto específico los valores estudiados, ya que es necesario acompañar a la enseñanza de la experiencia, para que no quede sólo en el discurso vacío.

En cada etapa de desarrollo de la propuesta es esencial tener en cuenta los factores que fueron encontrados durante el diagnóstico, relacionados con el sentir

⁷¹Cfr. CORTINA, El Mundo de los Valores. Op. cit., pp.7 -8.

de las personas que participaron, tales como: lo planteado por la comunidad educativa en cuanto a valores por resignificar, estrategias sugeridas por éstos para ser utilizadas y la importancia que dan al desempeño y ejemplo del educador.

Con el desarrollo de las etapas planteadas, se busca que los miembros de la comunidad comprendan la relación entre lo individual y lo social y propendan por el equilibrio entre la satisfacción de intereses y necesidades individuales y los deberes sociales, mediante la argumentación y la concreción de acuerdos fundados, que faciliten la construcción de unos valores que sean universalmente aceptables.

Por otra parte, teniendo en cuenta los planteamientos de la ética discursiva, se pretende que el camino hacia la búsqueda de acuerdos se construya mediante un proceso comunicativo libre de dominación, que se reconozca al otro como interlocutor válido, con una verdadera actitud dialógica.

Las etapas planteadas para el desarrollo de la propuesta tienen la finalidad de permitir a cada uno la construcción de criterios propios, dentro de un marco de autonomía, teniendo en cuenta que en este proceso no se va a partir de cero, sino reconociendo y retomando los valores que los distintos estamentos han aportado a cada miembro de la comunidad a lo largo de su vida.

5.4.1. Tiempos, espacios, responsables y recursos. Esta propuesta se debe desarrollar en todos los escenarios del Centro Metalmeccánico, oficinas, aulas, talleres de formación técnica, laboratorios y zonas comunes. Además, debe ser avalada por el Equipo Pedagógico que es el responsable del desarrollo y orientación de la Formación Profesional del Centro. Debe adelantarse con el liderazgo, compromiso y ejemplo de cada uno de los actores en cabeza del Subdirector, para que sea socializado a toda la comunidad educativa del Centro y sea puesto en marcha por dicho equipo con la participación responsable de cada integrante.

Se sugiere que se realice a partir de la metodología de talleres realizados cada quince días, en los cuales se busque una participación activa de todos y cada uno de los miembros de la comunidad educativa: los alumnos, el subdirector, los coordinadores académicos, los instructores, los promotores de aprendices, los asesores, secretarías, técnicos y personal de servicios generales que pertenezcan al Centro. Las estrategias que se proponen en los talleres se presentan a manera de lineamientos generales. No se quiere en ningún momento agotar hasta el último detalle de su contenido. Mas bien, se quieren dar algunas orientaciones que pueden iluminar el trabajo colectivo al que está llamada la comunidad educativa.

La propuesta de resignificación debe contar con una programación propia articulada con la del Centro, se sugiere una duración de un año, de acuerdo con el cronograma que se propone al final de este apartado. Se hace necesario contar de

manera regular y sistemática con jornadas de trabajo en las cuales se puedan desarrollar los talleres propuestos en cada etapa. Queda claro que no se trata de generar una nueva materia en el plan de estudios o una nueva asignación en las funciones laborales, sin embargo, se reitera la importancia de programar unas jornadas de trabajo lo suficientemente intensas para desarrollar los talleres previstos para cada etapa.

Se propone que se inicien las etapas de concienciación y conceptualización primero con los instructores y demás personal administrativo y directivo del Centro, para luego llevar a cabo el trabajo con los alumnos, ya que los primeros serán quienes hagan las veces de mediadores y facilitadores y estarán encargados de la puesta en marcha de las estrategias pedagógicas descritas.

Una vez se hayan adelantado las dos primeras etapas con estos miembros de la comunidad, se iniciará el trabajo con los alumnos, para lo cual se sugiere que se desarrollen los talleres en los sitios donde se adelanta diariamente la formación técnica, con el fin de evitar que se limite este trabajo únicamente a la asignatura de ética, sino mas bien buscando permear todo el currículo (por esto se sugiere involucrar en el proceso a todo el personal del Centro, desde el subdirector hasta al personal de servicios generales). Los talleres serán orientados por parte del profesor del área técnica que sea el director del curso, con el acompañamiento y apoyo permanente de un instructor del área de ética y otro de los módulos básicos.

Es conveniente que tanto los alumnos como las demás personas del Centro sepan que durante el año habrá un número determinado de jornadas de trabajo y que toda la comunidad educativa hará el reconocimiento de dicho espacio, entre otras, porque serán los miembros de la misma comunidad quienes estarán involucrados en la planeación, organización, ejecución y evaluación del proyecto. Pero que además de los espacios explícitos, el compromiso con la propuesta de resignificación debe ser permanente.

Para poner en marcha la propuesta es necesario que haya un equipo responsable que a su vez tenga un coordinador. En vista de la envergadura del proyecto, se sugiere que esté compuesto por un profesor de cada una de las especialidades técnicas, dos profesores del área de ética y uno de trabajo social, junto con un estudiante de cada especialidad y un representante del área administrativa, entre quienes se seleccionará al coordinador. Este equipo debe tener el respaldo de la subdirección del Centro, quien debe estar atenta a las iniciativas que vayan surgiendo.

Además, para el desarrollo de la propuesta se debe contar con los recursos suficientes que den una infraestructura logística adecuada. Además del recurso humano, debe haber recursos presupuestales y recursos didácticos para poder

adelantar y reconocer el trabajo de quienes intervienen en el proyecto de manera constante y puntual.

Cronograma de actividades para el desarrollo de la propuesta

Actividad	Mes												Responsables	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
Presentación de la propuesta al subdirector y equipo primario del Centro Metalmecánico	x													Giovanna Jiménez e Iván Sánchez
Presentación del cronograma de actividades para su aprobación	x													Giovanna Jiménez e Iván Sánchez
Presentación de la propuesta y del cronograma sugerido a todos los funcionarios	x													Giovanna Jiménez e Iván Sánchez Y Comité Primario del Centro
Discusión y modificaciones de la propuesta	x													Todos los funcionarios del Centro – Comité coordinador
Proceso de resignificación de valores con los instructores y personal administrativo, de acuerdo con las estrategias y tópicos acordados: • Desarrollo de la etapa de Concienciación • Desarrollo de la etapa de Conceptualización • Desarrollo etapa de Contextualización	x	x												Todos los funcionarios del Centro
			x	x	x									Todos los funcionarios del Centro
						x	x							Todos los funcionarios del Centro
Proceso de resignificación de valores seleccionados, con los alumnos y ejecución de estrategias acordadas • Etapa de Concienciación • Etapa de Conceptualización • Etapa de contextualización						x	x	x						Coordinadores , Instructores, trabajadora social y promotor de aprendices
								x	x	x				
											x	x		
Evaluación y ajustes en el proceso	x		x			x			x				x	Comunidad educativa
Evaluación final de la propuesta													x	Comunidad educativa

5.4.2 Primera Etapa: Concienciación

5.4.2.1. Objetivo. En esta etapa se pretende alentar a las personas integrantes de la comunidad para que tomen conciencia de los valores presentes o no en ellos y en su entorno, de la importancia de la reflexión sobre este tema y de las causas y consecuencias de la situación que sobre el tema se vive. Se busca un descubrimiento de los valores que regulan los comportamientos y actitudes a nivel personal, social e institucional de la comunidad educativa.

5.4.2.2. Metodología

- Trabajo con los instructores y demás personal administrativo

El educador tiene una exigencia y un desafío: ser testimonio de lo que enseña, porque se puede decir que no hay acto educativo más ineficaz que aquel que no guarda coherencia entre lo que se dice, se siente y se hace. Dicha falta de coherencia produce desasosiego y desconcierto en el educando, además, se convierte en un arma de doble filo que le devuelve al educador. Esto no es nuevo pero, por lo mismo, es necesario volver una vez más sobre los educadores que pretender formar a partir de excelentes discursos sobre los valores que nunca fueron respaldados por su vida. Clara escisión entre el estilo cognoscitivo y el estilo vivencial.

La palabra *testimonio* nos recuerda la acción de “testimoniar” y, además, de “testificar” y “testar”. Todas ellas aducen a lo mismo, ser prueba fehaciente de que algo –el valor- existe. El testimonio va más allá de los títulos, los puestos o las experiencias de arrogancia. Cuando se pretende testimoniar es la persona quien se presenta dejando ver su interioridad. El testimonio no se dice, se ve, se percibe, por eso quien testimonia aparece frente a los demás con sencillez⁷².

Teniendo en cuenta lo expresado anteriormente, se considera necesario que, para iniciar el desarrollo de la propuesta de resignificación, el primer trabajo sea realizado con los instructores y el personal administrativo del Centro, para invitarlos a que ellos sean testimonio de lo que dicen. Es imprescindible que se apunte primero hacia lograr esta coherencia, ya que de acuerdo con lo encontrado durante el diagnóstico esta es una falencia que se encuentra en la Formación Profesional que se lleva a cabo en el Centro. Con este fin, se sugiere que se realice inicialmente las siguientes actividades:

- Presentar la propuesta de resignificación indicando el objetivo que se persigue al ponerla en práctica.

⁷² Cfr. MEZA RUEDA, José Luís. Proyecto de formación ética como estrategia para superar los fenómenos de corrupción en la escuela: Propuesta pedagógica para la Sección del Bachillerato del Instituto Técnico Central. Bogotá, 2004, p. 191.

- Dar a conocer el cronograma de trabajo, asignando responsables para que lideren la puesta en marcha de la propuesta. Se deben asumir algunas responsabilidades colectivas y otras individuales, de acuerdo con lo que arrojaron las encuestas aplicadas a los alumnos del Centro Metalmeccánico en lo referente a las debilidades encontradas en el proceso de Formación Profesional Integral. Todos estos compromisos deben quedar por escrito.
- Informar sobre la necesidad de hacer un acompañamiento por parte de cada uno de los instructores a los grupos de alumnos en todos los ambientes pedagógicos del Centro, con el apoyo del trabajador social y los instructores de ética.
- Discutir la propuesta, sus etapas, cronograma etc. y llegar a acuerdos sobre modificaciones y sugerencias sobre la misma.
- Teniendo como base lo encontrado en el diagnóstico en donde se reflejó que existe una debilidad de algunos instructores con relación a este tema, se considera necesario llevar a cabo la preparación de los instructores y personal administrativo para el proceso de educación en valores, mediante el desarrollo de los talleres propuestos que se consideren apropiados y la presentación de algunas estrategias para su implementación.
- Ejecutar los talleres propuestos

- Trabajo con los alumnos

Se sugiere que con los alumnos se haga inicialmente una labor informativa sobre la propuesta, sus objetivos y las etapas que la constituyen. Luego una presentación del cronograma de actividades que se tiene previsto, de los responsables de cada etapa, etc., e igualmente, como se hizo con los instructores y personal administrativo, llevar a cabo una sesión de análisis y discusión de la propuesta donde se llegue algunos acuerdos para su ejecución.

Una vez hechos los ajustes necesarios, se sugiere desarrollar los talleres para lograr el objetivo propuesto en esta etapa. A continuación se presentan algunos talleres que podrían ser utilizados, si así se considera conveniente, los cuales pueden ser desarrollados en el orden establecido aquí.

5.4.2.3. Talleres sugeridos para instructores y personal administrativo

- Taller 1. Diálogo y convivencia

(Análisis de la realidad y autorregulación de la conducta)

Objetivos.

- Analizar las actitudes básicas de las relaciones interpersonales en el ámbito familiar y laboral.
- Comprender que todos los miembros del hogar y de la comunidad poseemos algo de verdad. Que dialogar es poner en común nuestras verdades parciales y esto supone respeto de las personas y paciencia.

- Profundizar en los problemas de comunicación que pueden darse dentro la pareja, en la relación padres-hijos, en las relaciones laborales y en sus soluciones
- Identificar las actitudes personales que favorecen un clima de diálogo positivo.

Desarrollo.

Paso 1.Lectura participada del siguiente documento:

DIÁLOGO Y EXPRESIÓN DE SENTIMIENTOS EN EL ÁMBITO FAMILIAR Y LABORAL⁷³

Diálogo

- o *Aceptarás que tú sólo no posees toda la verdad; que todos los miembros de la familia – todos, incluidos los hijos y los abuelos- y todos los miembros de la comunidad poseen algo de ella. Y aceptarás igualmente; que para comunicarse con éxito hay que acercarse al otro – aunque sea un niño, adolescente, joven o anciano- con respeto a su persona y con hambre de su verdad.*
- o *Comprenderás, que más que convencer al otro de tu verdad y tus razones, deberás convencerle de que le escuchas, le comprendes, le aceptas, le amas y de que crees que posee también parte de verdad. El valor fundamental en la vida – y en el hogar- no es la verdad, sino el amor. Si comprendes esto, la comunicación se facilita.*
- o *Expondrás tus ideas con claridad, habiéndolas meditado y vivido con anterioridad. La comunicación fracasa muchas veces, por falta de claridad de ideas o confusa exposición de las mismas.*
- o *Huirás de toda forma de violencia en el diálogo: sarcasmo o ironía, gritos o tono imperativo, enarbolar definiciones o autoridad, intentar imponer o condenar, despreciar o depreciar ... La violencia no convierte lo falso en verdadero, ni crea verdad. Antes bien, la oscurece en la comunicación, obstaculizando la comprensión y la aceptación de la verdad; la violencia dificulta el diálogo constructivo.*
- o *Confiarás en la parte de verdad que crees poseer y en la capacidad del otro para captarla y aceptarla, si la comunicas oportuna y convenientemente.*
- o *Recordarás que en el diálogo humano no debe haber vencedores ni vencidos. Tras el diálogo – que es siempre un esfuerzo de comunicación interpersonal- nadie debe quedar humillado.*
- o *Aceptarás que tus experiencias pasadas, tus compromisos, tus prejuicios, oscurecen y limitan tu inteligencia de cara a la verdad, y a la comunicación misma. Y también, que tus opiniones pueden cambiar, como de hecho han cambiado, muchas veces y en muchos campos, de lo que son testigos tu cónyuge, tus hijos, tus padres, tus compañeros ...*
- o *Tendrás presente que el valor de tus opiniones depende del valor de los hechos y razones que las apoyan y que tiendes a atribuirles un peso adicional emotivo o de autoridad, en razón del rol o papel que desempeñas como padre, madre, esposo, esposa, persona mayor, hijo, educador, alumno ...*
- o *Sabrás, que acercarse a la verdad, al comunicarnos sinceramente con las otras personas, conlleva riesgos, implica el poder cambiar y esto, no es siempre fácil, pues vivimos refugiados en hábitos, ideologías, orgullo, prejuicios, costumbres,*

⁷³ ORTEGA, Pedro et. Al. Valores y educación. España: Ariel Educación, 1996, pp.37 -41.

amor propio, comodidades, vanidad personal, instalaciones ... que dificultan tu cambio y el de tus hijos, tu cónyuge, tus alumnos, etc.

- *Recordarás que el diálogo, vehículo de comunicación, no es pasividad o resignación. El diálogo sincero permite y exige hacer valer tus opiniones, si realmente valen, pero sin recurrir en el proceso de comunicación al chantaje afectivo, a la marrullería, a la mentira o engaño, a la autoridad mal entendida ...*

...Y los sentimientos

- *No sólo –ni primordialmente- somos “ideas”, somos también sentimientos. Podemos fijar nuestra atención en los sentimientos que experimentamos o apartarla de ellos. Nuestra atención es selectiva respecto a nuestros sentimientos. Hemos aprendido a ignorarlos, a reprimirlos. Esto forma parte, seguramente, de la educación que hemos recibido, pues en nuestra cultura todavía es corriente ignorar los sentimientos, negarlos, reprimirlos... Este hecho también se da en el mundo de la comunicación familiar y laboral.*
- *Un ejemplo: un niño, un adolescente puede decirse: “Mi padre –o madre- no está satisfecho con mis notas, mi trabajo, mi comportamiento... Por eso me siento capitidismuido, inferior, incompetente, resentido”. Como este estado interior no es agradable para dicho hijo, no fija la atención en sus sentimientos sino en su padre, y se dice a sí mismo: “Mi padre es injusto, rudo, insensible..., no me entiende”. El hijo, en este caso, fija su atención en el padre e ignora sus propios sentimientos, su propio mundo emocional, los deja al margen de su campo de atención, los reprime “racionalizando”. Este hecho dificulta enormemente la comunicación entre los miembros de la comunidad familiar.*
- *Éste es uno de los modos “defectuosamente clásicos” de adquirir el mal llamado “control emocional”, de que tanto se habla. Sin embargo, el ignorar los propios sentimientos, reprimirlos, no es el camino para canalizarlos u orientarlos debidamente. Así no los controlamos, sino que son ellos los que nos controlan. Así se reprime el rico mundo espiritual, con lo que se empobrece notablemente la comunicación profunda entre los miembros del grupo.*
- *Los sentimientos hay que percibirlos, experimentarlos, dejarlos en el campo de la conciencia, para poder diagnosticar qué es lo que hay de bueno o malo en ellos, el grado en que construyen a la persona, dentro de una situación determinada de la vida familiar, dentro de la relación y comunicación entre los miembros de la familia y de la comunidad educativa.*
- *Los sentimientos pueden manifestarse directamente:*
 - *por cambios fisiológicos (me pongo rojo, de vergüenza; tiemblo, de rabia; se me pone “la carne de gallina, de miedo);*
 - *dando rienda suelta al sentimiento de palabra (“cállate, estúpido”) o de obra (un beso, una bofetada).*

Pero los sentimientos suelen buscar, con frecuencia, una expresión indirecta..., que suele ser revestida de un juicio moral o de valor. Hay un cambio: de la atención a los sentimientos propios pasamos a la situación o rasgos personales del otro miembro de la familia, del grupo . . .

Por ejemplo, en vez de decir: “siento en estos momentos rabia hacia ti” digo: “eres un inútil”, en vez de “estoy molesto contigo porque vienes a la mesa, por tercera vez, sin lavarte las manos”, digo “eres el crío más cochino del barrio”.

Es evidente que este modo de expresión de los sentimientos dificulta la comunicación en el seno de la familia y en la comunidad educativa.

- *Psicológicamente lo más adecuado es la expresión directa, pues manifiesta dos cosas: que yo soy el que está envuelto en este asunto, y que el sentimiento está en mí (por ejemplo: “Tengo rabia”). Yo soy quien tiene este sentimiento, no he dicho nada de ti, no juzgo tu persona... Así la comunicación es menos difícil, pues se monta sobre la verdad.*
- *Sin embargo todos tenemos –en mayor o menor grado- dificultad en expresar nuestros sentimientos directamente a las otras personas. Esta dificultad es mayor cuando se tienen “sentimientos sobre sentimientos”. Una verdadera cadena. Ejemplo: “Me siento inferior porque grité o pegué sin motivo suficiente o injustamente.” “Siento rabia conmigo mismo por sentirme inferior”. “Me siento turbado por sentirme con rabia”. “Me siento deprimido por todo lo anterior”. El ideal es encontrar el sentimiento original y clarificarlo, para estar en mejores condiciones de comunicarme adecuadamente a nivel de sentimientos en el campo familiar y laboral.*
- *Podemos también tener sentimientos encontrados a la vez...Una persona de la familia me agrada y al mismo tiempo siento agresividad contra ella por lo que acaba de decir o hacer. ¿La quiero?, pero parece que estoy resentido. ¿Estoy resentido contra ella? Pero la quiero...Resultado: no digo nada directamente. Pero, indirectamente –por medio de actitudes, frases cortantes, comportamientos...- hago saber que estoy molesto. Esto suele ser frecuente en el ámbito de las relaciones familiares, pero es desconcertante para los otros, cosa que repercute negativamente en la comunicación con los hijos, el cónyuge u otros familiares con los que se convive.*
- *En las relaciones interpersonales, es imprescindible prestar esmerada atención a los sentimientos de los otros – y, como no, a los nuestros – y especialmente, muy especialmente, cuando se expresan de modo indirecto: por medio de comportamientos, gestos, silencios, actitudes... En estos casos debe intentarse una clarificación, para intentar que la comunicación no se oscurezca, dificulte o imposibilite.*

(Adaptación del Colectivo ONG “DYNAMIS”, 1993.)

Paso 2. Reflexión y el diálogo en grupo:

- Citar dos ideas o frases del texto que le parezcan más importantes para la convivencia familiar y dos para la convivencia laboral desde su experiencia.
- Elaborar entre todos un listado de los conflictos que se dan con más frecuencia en las relaciones familiares y laborales.
- Seleccionar dos situaciones, una de carácter conflictivo y otra de carácter positivo, que se dan con cierta frecuencia en la convivencia familiar y laboral.
- Dialogar en grupo sobre las causas del conflicto seleccionado, posibilidades de solución, actitudes positivas que encontramos, etc.
- Profundizar en los problemas de comunicación que se dan en la relación padres-hijos, alumno - profesor.

- ¿Qué estoy dispuesto a aportar para fomentar la confianza, el respeto y el reconocimiento mutuo en mi grupo familiar y en la comunidad educativa?

- Taller 2. Historia de Jorge (Dilema moral)

Objetivos.

- Reconocimiento y aceptación de la existencia de conflictos interpersonales, familiares y grupales.
- Favorecer el desarrollo del juicio moral.
- Tomar conciencia de los valores necesarios como condición de posibilidad, para el desarrollo de unas relaciones familiares positivas.
- Reconocimiento de las valoraciones necesarias como procedimiento justo para la solución de los conflictos.

Desarrollo

Paso 1. Presentación del dilema: lectura del siguiente dilema, explicación y aclaración de sus términos.

“Jorge es un padre de familia, trabajador administrativo de una multinacional. Su salario apenas si llega para los gastos familiares imprescindibles del mes, alquiler de la vivienda y algunos gastos extraordinarios para diversas actividades de sus hijos. Tal situación le obliga a realizar otros trabajos que complementen el salario percibido en la multinacional, si quiere conseguir con ello mayores comodidades o bienestar social, aún a costa de llegar tarde a casa y excesivamente fatigado.

Jorge y su esposa hace tiempo que vienen hablando de esta situación causante de tensiones familiares: escasa dedicación a los hijos, falta de diálogo familiar, etc. Piensan si sería conveniente dejar los trabajos “extra” de Jorge, aunque ello conlleve renunciar a un nivel de vida al que estaban acostumbrados (vacaciones en la playa, gastos innecesarios de fin de semana, etc.) y otras actividades de los hijos que financiaban con estos ingresos. ¿Qué deben hacer Jorge y su esposa? ¿Por qué deben hacerlo? ¿Qué harías tú en su lugar?”⁷⁴

Paso 2. Análisis

- Invitar a la identificación de los valores en conflicto.
- Invitar a los instructores y personal administrativo a buscar soluciones al conflicto basadas en argumentos moral y lógicamente válidos.

Paso 3. Toma de posiciones:

- Establecer la posición individual.
- Establecer la posición del pequeño grupo.
- Establecer la posición de la plenaria
- Establecer las razones que fundamentan la posición individual y de grupo.

⁷⁴ ORTEGA, Pedro et. Al. Op. cit., p. 51.

Paso 4. Debate en grupo:

- Discusión, dentro de cada grupo, para establecer los argumentos que justifican, desde la razón, la conducta elegida.
- Debate, entre los grupos, desde los argumentos aportados en defensa de las opciones elegidas.

5.4.2.4. Talleres sugeridos para alumnos

- Taller 1. La tolerancia como respeto a los otros (Clarificación: hoja de valores)

Objetivos.

- Descubrir la intolerancia como signo no de fuerza, sino de debilidad mental, de una mente cerrada, de miedo al pluralismo y a la diversidad.
- Examinar críticamente el fenómeno del racismo, la intolerancia y la xenofobia en el seno de nuestras sociedades democráticas.
- Estimular la formación de mentalidades abiertas, reflexivas y flexibles a favor de una convivencia solidaria y democrática.

Desarrollo.

Paso1. Lectura del documento “Carta a un cabeza rapada”.

¡EH, AMIGO! TÚ LEER AQUÍ! (Carta a un “cabeza rapada”)

Querido cabeza rapada:

Yo escribirte con palabras fáciles, para que tú poder comprender. Yo leer en periódico que tú ser “bestia”, pero yo no creer. Yo creer que tú ser ignorante e ignorancia ser grande problema para todos. También para mí. Porque ignorante ser persona débil y persona débil tener miedo y el que tener miedo ser persona que hacerse agresiva y hacer “bonk” con bastón sobre cabeza de pobre hombre.

Yo querer decir esto: si tú pegar a un pobre hombre, tú no demostrar tu fuerza, tú demostrar tu debilidad y estupidez. Porque cabeza rota no resolver tu problema.

Tu problema ser que tú vivir en suburbio de mierda, sin trabajo o con trabajo de mierda. Tu problema ser que tú ser última rueda del carro. Y por eso tú querer volverte fuerte y tú tener razón. Pero nadie se vuelve fuerte pegando (cuarenta contra dos) a dos personas débiles. Si tú querer ser fuerte tú deber rebelarte a tu debilidad. Tú deber pensar. En tu cráneo afeitado haber cerebro. Tu cerebro necesita alimento, como tu estómago. Tú entonces intentar “hablar”, “leer”, y preguntarte por qué tú vivir vida de mierda. Esto es cultura. Y cultura ser fuerza para mejorar a las personas.

Yo saber: leer es muy cansado. Pensar ser aún más cansado. Mucho más cansado que gritar “negro de mierda” o “sucio judío”. Gritar groserías ser muy fácil. Todos ser capaces de insultar y odiar.

A mí no me importa nada si tú afeitarse cráneo o llevar botas militares: por mí tú poder ponerte alcachofa de sombrero y tatuar tus nalgas. A mí importar que tú respetar a ti mismo, tu cerebro y tu dignidad. Así tal vez tú aprender también a respetar a otras personas.

Si tú gritar “sucio judío”, tú debes saber por lo menos qué es ser judío. Y si tú saber qué ser judío, tú probar a preguntarte qué tal si quemasen en hornos a tu madre, tu padre, tus hermanos, tus amigos, a ti mismo. Si tú empezar a hacer preguntas, tú empezar a vencer, preguntas ser como llave de coche: basta una para encender el motor y llegar lejos.

Yo, muy preocupado por tí (y también por las cabezas de los que quieres pegar). Yo preocupado porque el poder, cuando ver personas ignorantes, hace dos cosas: meterte en la cárcel (y cárcel ser como un inmenso “bonk” sobre tu cabeza). O bien servirse de tí como esclavo, mandarte a pegar, torturar y quemar a otros, mientras él vive en buena casa, con buen coche y con buena chica. ¿Tú querer ser libre? Mantener tu cráneo afeitado pero aprender a amar tu cerebro. La fuerza y el poder habitar ahí: dentro del coco, no sobre el coco. Ciao.

*(Fuente: Colectivo “No Violencia y Educación”
Citado por “Manos Unidas”, 1995).*

Paso 2. Cuestionario para la reflexión y el diálogo en grupo:

- ¿Cuál es la idea principal de este escrito?
- Reconocer que valores en conflicto se muestran en esta carta.
- Identificar los falsos supuestos en los que se sustentan las ideologías intolerantes como la que se expone en la carta.
- Definir las causas y consecuencias de las actitudes de intolerancia.
- ¿Crees acertados los consejos del Colectivo “No Violencia y Educación” que se reflejan en la carta? Explicar porqué.
- Imaginar una alternativa a estos comportamientos de intolerancia.

Paso 3. Conclusión:

¿Qué podemos hacer para fomentar mentalidades abiertas, reflexivas y flexibles a favor de una convivencia respetuosa y tolerante, libre y solidaria?

- Taller 2. El juego de las sillas.

Objetivos:

- Identificar los valores y actitudes que afloran durante el juego.
- Reconocer a través del juego los valores necesarios para trabajar en equipo y bajo presión.
- Reconocer situaciones, hechos y personas que nos ayudan para permitir aflorar los valores que poseemos.

Desarrollo:

Paso 1. Explicar las condiciones del juego y ejecutarlo, así:

- Dividir al auditorio en dos equipos con igual cantidad de participantes
- Luego dividir el salón en dos espacios utilizando una cuerda colocada aproximadamente a cuarenta centímetros con respecto al nivel del piso.
- A cada lado de la cuerda, colocar una cantidad de sillas inferior al número de participantes (por lo menos dos o tres), alineadas en una fila a una distancia prudente de la cuerda.

- Elegir un capitán para cada equipo quien será el encargado de dirigir los movimientos e impartir las órdenes a todo el equipo. Luego vendar los ojos de los demás participantes.
- Los participantes con los ojos vendados se suben en las sillas ocupándolas todas.
- Luego el capitán comienza a dar las instrucciones para que los participantes se junten y dejen la última silla libre para que luego ésta sea pasada al otro lado de la cuerda por los participantes.
- Después debe pasarse el primer participante sin tocar el piso al otro lado de la cuerda (los participantes no se pueden bajar ni tocar el piso) y se continuará así sucesivamente, pasando sillas y participantes hasta que pasen todos, siempre con la guía del capitán, el equipo que primero termine de pasar todas las sillas y participantes es el ganador.

Paso 2. Socialización.

- Al terminar el juego los participantes se quitan la venda de los ojos y se inicia una lluvia de ideas donde cada uno pueda manifestar como se sintió durante el desarrollo del juego.
- Expresar las dificultades con las que cada uno se encontró durante el proceso
- Mencionar cuáles valores pudo detectar cada participante tanto en él como en los demás compañeros.
- Analizar qué valores consideran necesarios para llevar a mejor término el juego, indicando el porqué de esa selección

- Taller 3. Vídeo: la lengua de las mariposas.

Objetivos:

- A través de un video mostrar situaciones que pueden encontrarse en nuestra sociedad.
- Identificar valores y antivalores presentes en las personas cuando se enfrentan a diversas situaciones sociales.
- Reflexionar sobre las actitudes de las personas y sobre las causas y consecuencias de estas actitudes.

Desarrollo:

- Observar el vídeo sugerido, evitando distractores durante su presentación.
- Aclarar los términos no entendidos.
- En pequeño grupo hacer un análisis muy detallado sobre las situaciones planteadas allí, para identificar los valores y los antivalores detectados.
- Indicar las situaciones en las cuales se manifiesta cada valor o antivalor enumerado.

- Argumentar porqué se ubicó cada uno en la columna de valores o antivalores.
- Relacionar lo observado con alguna situación presentada en la vida real.

- Taller 3. El tren de la vida

Objetivos.

- Reflexionar sobre nuestro paso por la vida y las actitudes que hemos tenido durante ella hacia otras personas
- Identificar los valores que nos ayudan a hacer un buen viaje por la vida

Desarrollo.

Paso 1. Realizar la lectura del siguiente texto

“El tren de la vida”

La vida no es más que un viaje por tren: repleto de embarques y desembarques, salpicado de accidentes, sorpresas agradables en algunos embarques y profundas tristezas en otros.

Al nacer, nos subimos al tren y nos encontramos con algunas personas las cuales creemos que siempre estarán con nosotros en este viaje: nuestros padres. Lamentablemente la verdad es otra. Ellos se bajarán en alguna estación dejándonos huérfanos de su cariño, amistad y de su compañía irremplazable. No obstante, esto no impide que se suban otras personas que nos serán muy especiales.

Llegan nuestros hermanos, nuestros amigos y nuestros maravillosos amores. De las personas que toman este tren, habrá los que lo hagan como un simple paseo, otros que encontrarán solamente tristeza en el viaje y habrá otros que circulando por el tren, estarán siempre listos en ayudar a quien lo necesite.

Muchos al bajar, dejan una añoranza permanente; otros pasan tan desapercibidos que ni siquiera nos damos cuenta que desocuparon el asiento. Es curioso constatar que algunos pasajeros, quienes nos son tan queridos, se acomodan en vagones distintos al nuestro. Por lo tanto, se nos obliga hacer el trayecto separados de ellos. Desde luego, no se nos impide que durante el viaje, recorramos con dificultad nuestro vagón y lleguemos a ellos, pero lamentablemente, ya no podremos sentarnos a su lado pues habrá otra persona ocupando el asiento.

No importa, el viaje se hace de este modo; lleno de desafíos, sueños, fantasías, esperas y despedidas... pero jamás regresos. Entonces, hagamos este viaje de la mejor manera posible. Tratemos de relacionarnos bien con todos los pasajeros, buscando en cada uno, lo que tengan de mejor.

Recordemos siempre que en algún momento del trayecto, ellos podrán titubear y probablemente precisaremos entenderlos ya que nosotros también muchas veces titubharemos, y habrá alguien que nos comprenda. El gran misterio, al fin, es que no sabremos jamás en qué estación bajaremos, mucho menos donde bajarán nuestros compañeros, ni siquiera el que está sentado en el asiento de al lado.

Me quedo pensando si cuando baje del tren, sentiré nostalgia. Creo que sí. Separarme de algunos amigos de los que me hice en el viaje será dolorido. Dejar a

que mis hijos sigan solitos, será muy triste. Pero me aferro a la esperanza de que, en algún momento, llegaré a la estación principal y tendré la gran emoción de verlos llegar con un equipaje que no tenían cuando embarcaron. Lo que me hará feliz, será pensar que colaboré con que el equipaje creciera y se hiciera valioso.

Hagamos con que nuestra estadía en este tren sea tranquila, que haya valido la pena. Hagamos tanto, para que cuando llegue el momento de desembarcar, nuestro asiento vacío, deje añoranza y lindos recuerdos a los que en el viaje permanezcan.

Paso 2. Cuestionario para la reflexión y el diálogo:

- ¿Cuál es la idea principal de este escrito?
- Reconocer que valores para la vida se vislumbran a través de la lectura.
- Individualmente, elaborar un listado de personas que hayan pasado por la vida dejando huellas imborrables relacionadas con el tema de valores, indicando frente a ellos porqué fueron seleccionados.
- Escribir sobre dos situaciones vividas con personas que ya hayan “bajado de nuestro tren”, con las cuáles hubieran querido cambiar lo sucedido.
- Compartir en pequeños grupos, voluntariamente, una de las situaciones mencionadas en el punto anterior.
- Presentar a la plenaria, espontáneamente, una situación de las descritas.

Paso 3. Conclusión:

¿Qué podemos hacer para que nuestro viaje en el tren de la vida sea mejor para nosotros y para nuestros compañeros?

5.4.3. Segunda Etapa: Conceptualización

5.4.3.1. Objetivo. Durante el desarrollo de esta etapa de la propuesta se pretende que la comunidad determine u opte por los valores que facilitarán la generación de un ambiente ético, para luego construir consensuadamente su significado y que éstos sean los que guíen la formación y la actuación de la comunidad educativa. Se sugiere que esta etapa sea de reflexión sobre el significado, sobre lo que es o no es y sobre la importancia de los valores definidos en la vida de la comunidad.

5.4.3.2. Metodología

- Como primer elemento para el desarrollo de esta etapa es pertinente tener en cuenta que, de acuerdo con el diagnóstico realizado durante la presente investigación, existe falta de claridad conceptual con respecto a los valores en algunos miembros de la comunidad educativa del Centro Metalmecánico. Además hay confusión sobre cuáles son los valores que orientan la formación profesional.

En el numeral 3.2.2 del diagnóstico de esta investigación, se presenta en detalle lo detectado sobre el estado actual del tema de valores en el Centro. De las

respuestas dadas en las encuestas y entrevistas se han develado algunos valores que la comunidad educativa considera deben ser resignificados, pues de acuerdo con sus opiniones, aún no se manifiestan congruentemente en las actitudes de las personas que integran la comunidad. También se sugiere, por los participantes en el diagnóstico, algunas estrategias para la resignificación, las cuales han sido tenidas en cuenta al formular esta propuesta. Estos valores son: Responsabilidad (asociada al cumplimiento), el compromiso, el respeto, la tolerancia, el diálogo, el trabajo en equipo y la honestidad, principalmente.

- Como segundo elemento a tener en cuenta en el desarrollo de esta etapa, está el hecho de que siendo el Centro Metalmecánico parte de la entidad denominada SENA, es importante que la propuesta de resignificación esté enmarcada dentro de las políticas que sobre el tema tiene la Entidad, ya que como resultado del diagnóstico se detectó el desconocimiento de los valores definidos por ésta. En el documento Mi Compromiso Ético con el SENA⁷⁵ se establecen los siguientes principios corporativos: la libertad (autonomía con responsabilidad), el bien común (el bien común prevalece sobre los intereses particulares), primero la vida (la cuido hoy para garantizar el mañana), dignidad del ser humano (todo ser humano es digno de respeto, no puede ser tratado como un medio sino como un fin), el trabajo (formación para la vida y el trabajo: formación profesional integral), los cuales son el marco de actuación ética de la organización y servirán de referencia para los valores: Respeto, Racionalidad, Responsabilidad, Convivencia, Solidaridad, Lealtad, Honestidad, Disciplina, Justicia y Equidad.
- El tercer elemento a tener en cuenta, de acuerdo con el paradigma epistemológico tomado como referente principal durante la investigación, son los valores establecidos en la ética cívica los cuales se expresan en la vida social a través de la actitud dialógica y que según lo expresado por Cortina⁷⁶ son: Libertad (entendida como autonomía), igualdad (todos los hombres igualmente autónomos), solidaridad, respeto activo (manifestado como tolerancia activa) y diálogo (entendido como disposición a resolver los problemas comunes a través del diálogo).

Realizando una conjunción de los tres elementos anteriormente citados y enfatizando en mayor grado en minimizar las falencias encontradas en la comunidad educativa, se proponen los valores que pueden ser desarrollados a través de esta etapa de la propuesta. Estos valores no son únicos, sino que constituyen un énfasis, lo que quiere decir que, por encontrarse dentro de las necesidades sentidas de la comunidad, dentro de las políticas institucionales y en congruencia con el paradigma epistemológico propuesto, serían los más pertinentes.

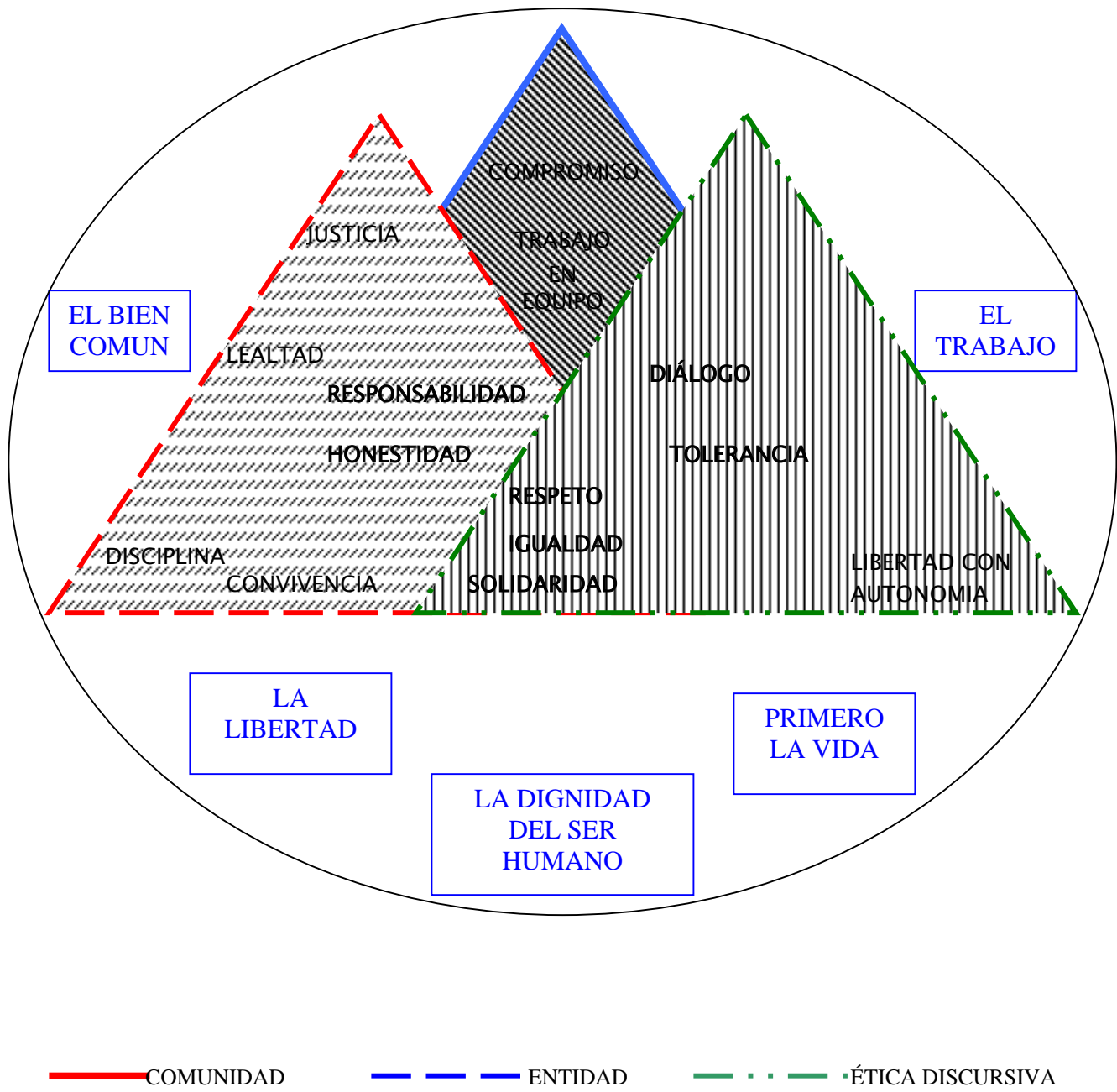
⁷⁵ Cfr. SENA DIRECCIÓN GENERAL. Mi Compromiso Ético con el SENA. Op. cit. p.1.

⁷⁶ Cfr. CORTINA. El Mundo de los Valores. Op. cit., p. 70 , 122 – 125.

Estos son los valores que se sugieren para responder a las necesidades y debilidades detectadas en el diagnóstico y para dar respuesta al planteamiento institucional de promoción de valores para la convivencia, enmarcados en los principios corporativos:

Responsabilidad asociada al cumplimiento, respeto activo (manifestado como tolerancia activa), el diálogo (entendido como disposición a resolver los problemas comunes a través del diálogo), solidaridad, honestidad, igualdad, los cuales pueden observarse de manera esquemática en la gráfica 27.

Gráfica 27. Presentación esquemática de los valores propuestos para ser resignificados en la comunidad educativa del Centro Metalmecánico



A continuación se sugieren unas definiciones de los valores sobre los cuales se propone trabajar. Estas se presentan como un elemento teórico breve para iniciar la discusión que permitirá la construcción en consenso del significado que da la comunidad.

- **Respeto**⁷⁷ : Podría considerarse como el reconocimiento del valor inherente y los derechos innatos de los individuos y de la sociedad. Estos deben ser reconocidos como el foco central para lograr que las personas se comprometan con un propósito más elevado en la vida: conocer el valor propio y honrar el valor de los demás es la verdadera manera de ganar respeto. El respeto comienza en la propia persona, con la comprensión del propio ser se experimenta el verdadero auto respeto para que luego pueda convertirse en la base de toda convivencia en sociedad. Las leyes y reglamentos establecen las reglas básicas de lo que debemos respetar.

Hablar de respeto es hablar de los demás. Es establecer hasta dónde llegan mis posibilidades de hacer o no hacer, y dónde comienzan las posibilidades de los demás. Sin embargo, el respeto no es solo hacia las leyes o la actuación de las personas. También tiene que ver con la autoridad como sucede con los hijos y sus padres o los alumnos con sus maestros. El respeto también es una forma de reconocimiento, de aprecio y de valoración de las cualidades de los demás, ya sea por su conocimiento, experiencia o valor como personas

- **Responsabilidad**⁷⁸: Podría entenderse como el cumplir un deber, una obligación, ya sea moral o incluso legal, con lo que se ha comprometido.

La responsabilidad tiene un efecto directo en otro concepto fundamental: la confianza. Confiamos en aquellas personas que son responsables, ponemos nuestra fe y lealtad en aquellos que de manera estable cumplen lo que han prometido. La responsabilidad es un signo de madurez, pues el cumplir una obligación de cualquier tipo no es generalmente algo agradable, pues implica esfuerzo. La responsabilidad vale porque es difícil de alcanzar.

¿Por qué es un valor la responsabilidad? Porque gracias a ella, podemos convivir pacíficamente en sociedad, ya sea en el plano familiar, amistoso, profesional o personal.

- **Honestidad**: Podría significar que no hay contradicciones ni discrepancias entre los pensamientos, palabras o acciones. La honestidad conduce a una vida de integridad, porque nuestro interior y exterior son reflejo el uno del otro. Honestidad es hablar de lo que se piensa y hacer lo que se ha dicho. Ser honesto con el

⁷⁷ Cfr. INSANALLY, Samuel, Presidente de la Sesión Cuarenta y Ocho de la Asamblea General de la ONU, Octubre, 1993 en <http://www.livingvalues.net/espanol/valores.htm>

⁷⁸ Cfr, Lester B. Pearson. Presidente de la Séptima Sesión de la Asamblea General de la ONU, Octubre, 1952 en <http://www.livingvalues.net/espanol/valores.htm>

verdadero ser y con el propósito de una tarea, gana la confianza de los demás e inspira fe en ellos.

Honestidad significa nunca hacer mal uso de lo que se nos confió. Honestidad es la conciencia clara “ante mí y ante los demás”. Honestidad es el reconocimiento de lo que está bien y es apropiado para nuestro propio papel, conducta y relaciones. Con honestidad, no hay hipocresía ni artificialidad que creen confusión y desconfianza en las mentes y en las vidas de los demás.

- **Tolerancia:** Podríamos considerar que se manifiesta en la voluntad para comprender y aceptar a los otros tal como son así como a las opiniones contrarias que puedan tener. “Es la disposición para aceptar las diferencias y procurar canalizarlas de una manera constructiva y racional. Todos los seres humanos tienen convicciones, lo importante es que sus creencias no los lleven a adoptar comportamientos excluyentes de los demás, sino a adoptar una perspectiva de coexistencia pacífica y a construir un mundo mejor a partir de la diferencias”⁷⁹.

- **Solidaridad**⁸⁰: De acuerdo con la ética cívica esta puede considerarse como un valor moral cuando es universal, es decir, cuando las personas actúan pensando, no sólo en el interés particular de los miembros de un grupo, sino también en todos los afectados por las acciones que realiza el grupo. Se plasma en la actitud de una persona que pone interés en otras y se esfuerza por las empresas o asuntos de esas otras personas, puede entonces hablarse de una responsabilidad recíproca individual y personalizada respecto de cada uno y de todos en conjunto.

- **Diálogo**⁸¹: Se podría analizar como actitud dialógica, en la cual se parte de la convicción de que el otro es un interlocutor válido que tiene al menos una parte de verdad y por tanto se está dispuesto a escucharle, ya no con la seguridad de que tengo toda la verdad clara y diáfana, sino que se le escucha ya sea para mantener la posición propia si no me convence o para modificarla si se esgrimen argumentos convincentes. El diálogo es bilateral, no unilateral. Aquí el que dialoga está preocupado por entenderse con su interlocutor, no llegando a acuerdos totales, pero sí descubriendo lo que ya se tiene en común y respetando las razones que apoyan las diferentes posiciones, concepciones y conductas.

- **Igualdad:** De acuerdo con lo expresado por Cortina⁸², la igualdad puede ser considerada como la encargada de proteger lo que se ha denominado derechos humanos de segunda generación, es decir, derechos económicos, sociales y culturales. Podría ser asumido como igualdad en dignidad, hecho por el cual todas las personas merecen igual consideración y respeto.

⁷⁹ COLOMBIA PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA, Oficina del Alto Comisionado para la Paz. Cartilla para promotores de convivencia, Bogotá, Octubre de 2005.

⁸⁰ Cfr. CORTINA, Adela. El mundo de los Valores. Op. cit., pp. 84 -85.

⁸¹ Cfr. Ibid., pp.88 -89.

⁸² Cfr. Ibid., pp. 80-81.

Generalmente la igualdad viene asociada a la justicia, considerándose como uno de los pilares, que junto con la tolerancia y la libertad, configuran una convivencia justa y en paz. En el ámbito del SENA se habla de la justicia con equidad, como una de las condiciones sociales necesarias para la convivencia.

5.4.3.3. Talleres sugeridos para instructores y personal administrativo. Se presentan aquí algunos talleres que pueden ser realizados con los instructores y con los alumnos con el fin de construir las definiciones de los valores seleccionados, el orden de su realización será decidida por el orientador. Estos son solo algunas sugerencias, las cuales pueden y deben ser complementadas hasta lograr definir todos los valores propuestos y/o definidos por la comunidad.

- Taller 1. Valores para profesores

Objetivos.

- Definir cuáles son los valores que debe poseer un profesor
- Establecer razones para la selección de determinados valores para los profesores
- Construir conceptos de los valores seleccionados
- Reflexionar sobre el quehacer del profesor y su relación con el tema de los valores.

Desarrollo.

Paso 1. Realizar la lectura de siguiente texto:

VALORES PARA PROFESORES⁸³

Los valores que ayudan a todo educador a superarse personal y profesionalmente, para convertir el aula en una verdadera escuela de valores.

Una de las actividades humanas con mayor trascendencia e impacto en la sociedad es, sin lugar a dudas, la labor docente. Por esto, es importante considerar que toda persona con las funciones de un profesor, tiene una responsabilidad que va más allá de transmitir únicamente conocimientos.

El maestro o instructor que ha logrado influir positivamente en las personas bajo su tutela -sin importar la edad de los alumnos o el área de desempeño-, seguramente debe el éxito de su trabajo, a la calidad humana que vive y hace vivir dentro y fuera del aula; desgraciadamente, el amplio bagaje cultural y de conocimientos muchas veces es insuficiente para realizar una labor educativa eficaz.

Objetivamente hablando, el profesor se encuentra en una situación donde su auditorio está atento al más mínimo detalle de su personalidad, por lo cual, tiene una inmejorable posición para lograr un cambio favorable en la vida de los demás. Además de la elocuencia, el grado de especialización y el manejo de las herramientas

⁸³ <http://www.encuentra.com/includes/documento.php?IdDoc=3868&IdSec=541>

didácticas, todo educador debe considerar como indispensable vivir los siguientes valores:

- *Superación: Posiblemente una de las palabras que más se utilizan en un centro educativo, es precisamente el superarse, y cada vez que un profesor dedica parte de su tiempo para lograr este cometido, todo su esfuerzo se traduce en acciones concretas, por ejemplo, aprende e implementa nuevas técnicas de enseñanza o utiliza el propio ingenio para el mismo fin; comenta temas de actualidad relacionados con su materia; comparte experiencias personales; sugiere y ofrece puntos de vista respecto a las lecturas, películas, espectáculos; posee conocimientos de historia y cultura general; busca relacionarse con las nuevas tecnologías: internet, e-mail y el chat para orientar sobre sus riesgos y beneficios... podría decirse que en su clase siempre hay algo nuevo que comentar.*

El aspecto humano es un factor que no debe descuidarse, al menos deben tenerse nociones básicas de la filosofía del hombre, ética, relaciones humanas, etapas físicas y psicológicas en el desarrollo de los seres humanos, caracterología, etc. como herramientas indispensables. La superación comprende el esfuerzo personal por mejorar en hábitos y costumbres, en otras palabras: conocer y vivir los valores humanos.

- *Empatía: Aunque la vocación para enseñar supone un genuino interés por los demás, son acciones concretas las que permiten vivir mejor este valor: Se demuestra empatía al prestar la misma atención a todos los alumnos, exista o no afinidad; dedicando un par de minutos a charlar individualmente con cada uno de los discípulos, para conocer mejor el motivo de su inquietud, desgano, indiferencia o bajo rendimiento; ofrecer la ayuda, medios o herramientas necesarias para mejorar su desempeño, calidad humana o integración al grupo.*

Por otra parte, las muestras de empatía pueden ser tan simples como sonreír, felicitar por el esfuerzo continuo o un trabajo bien realizado; con palabras de aliento para quien tiene mayores dificultades; reforzando las actitudes positivas; poner al corriente a quien estuvo enfermo, implementando las estrategias y elementos necesarios para lograr un mejor aprendizaje. Lo mismo sucede al corregir con serenidad y comprensión, y en la medida de lo posible, sin poner en evidencia delante de los demás; controlando la impaciencia, el enojo y hasta el mal humor provocado por circunstancias ajenas y personales.

La empatía exige un esfuerzo cotidiano por superar el propio estado de ánimo, la poca afinidad con determinadas personas, las preocupaciones, el cansancio y otros tantos inconvenientes que afectan a los seres humanos. Por tanto, este valor permite hacer un trabajo con mejor calidad profesional y humana al mismo tiempo.

- *Coherencia: Todo profesor representa autoridad, disciplina, orden, dedicación y verdadero interés por las personas, y partiendo de esta base, el ser coherente supone trasladar a la vida personal las mismas actitudes que se exigen en el salón de clase. Por ejemplo, es fácil pedir que los alumnos cumplan con sus trabajos a tiempo, completos, en orden y con pulcritud, pero esto exige revisar, corregir, hacer observaciones por escrito y entregar resultados con la misma puntualidad solicitada.*

Lo mismo sucede con el vocabulario, las posturas, el arreglo personal, hábitos de higiene y la relación personal que se vive con los demás: amable, respetuosa, comprensiva... La actitud que toman los alumnos a la hora de clase, muchas veces es

el reflejo de la personalidad del profesor; si se desea que maduren, sean responsables y educados, el ejemplo es fundamental.

De igual forma, ser coherentes comprende el cumplir con las normas establecidas por la institución: planeación, elaboración de material, seguimiento de un programa, cubrir objetivos según el calendario, participar en las actividades extraescolares, etc. Recordemos que para exigir a los demás, es indispensable tener disciplina en la vida personal y profesional.

- *Sencillez: Posiblemente uno de los valores que mejor decora y ennoblece el trabajo de un educador es la sencillez, porque permite reconocer en su labor una oportunidad de servicio y no una posición de privilegio para tener autoridad o un estupendo escenario para hacer gala de conocimientos.*

Las circunstancias ponen al profesor delante de personas que necesitan de su intervención, pero la soberbia y el egocentrismo dificultan la comunicación y el correcto aprovechamiento. Lo mejor es impartir la cátedra con la intención de aplicar toda la experiencia, conocimientos y recursos buscando un mejor aprendizaje. Conviene aceptar que el conocimiento propio tiene un límite y se vive en constante actualización; es muy significativo y otorga mucho prestigio, reconocer que algún aspecto del tema se desconoce, pedir oportunidad para investigar y tratar el asunto en una sesión posterior. Es preferible esto, a ser sorprendido mintiendo.

En este mismo renglón, conviene encontrar en las críticas una oportunidad para mejorar personalmente, así como aceptar los errores personales, rectificar y pedir disculpas, si es el caso. La sencillez también se manifiesta al compartir con otros profesores la experiencia docente, dando consejos y sugerencias que faciliten a los demás su labor. De la misma manera, la prestancia con que se sigan las indicaciones institucionales, la apertura a nuevos procedimientos o la colaboración en cualquiera de las actividades, son rasgos significativos de apertura y disponibilidad.

- *Lealtad: Desafortunadamente la falta de lealtad es una situación que se vive en todos los ámbitos sociales: murmuración, crítica, difamación y falta de honestidad. Ser leal a una institución significa una completa adhesión a sus normativas, respeto por los directivos y trabajo en equipo con los colegas. Por supuesto que no siempre se estará de acuerdo con todo, pero habrá que distinguir la fuente de inconformidad para actuar acertadamente: si personalmente incomoda u objetivamente es un caso que requiere mayor estudio*

Lo primero y fundamental es manifestar las inquietudes con las personas adecuadas. Falta a la lealtad quien desahoga críticas e inconformidades a espaldas de los directivos con los compañeros, los amigos, padres de familia e incluso con los alumnos. Sea en forma individual o en conjunto con otras personas, estas actitudes son totalmente incorrectas. Es obligación guardar toda confidencia respecto a las políticas y estrategias; movimientos del personal; decisiones directivas; situaciones personales de maestros y alumnos, a menos que afecten considerablemente la imagen y prestigio de la institución.

- *Alegría: Tal vez una de las figuras más atractivas es la del profesor entusiasta, siempre con una sonrisa dibujada, optimista, emprendedor; quien difícilmente se enoja, pero a la vez es estricto y exigente; disponible al diálogo; bromista pero respetuoso; capaz de comprender y dar un buen consejo... Esta personalidad no es extraña ni ajena, pero a nadie se le ocurre pensar si tiene problemas, carencias o dificultades personales, mucho menos, preguntarse cuál es la fuente de su alegría y serenidad.*

Para lograr vivir este valor hace falta esfuerzo y madurez, es decir, dejar los problemas personales para el momento y lugar oportuno, nunca para desquitarse en el aula; concentrar toda la atención en lo que se hace: preparación, elaboración, exposición y conducción de la clase; buscar como ayudar a los demás a solucionar los problemas propios del aprendizaje; planear actividades diferentes: recorrido cultural, película, asistir a un evento, etc., o dedicar unos momentos a charlar con los colegas.

Si observamos con cuidado, la alegría proviene de una actitud de servicio, otorgando el tiempo necesario y los propios conocimientos para el beneficio ajeno. La satisfacción de cumplir con el deber siempre tendrá sus frutos, muchas veces sin aplausos, pero si con las muestras de aprecio, el agradecimiento de un solo alumno o simplemente con los excelentes resultados obtenidos.

Paso 2. Cuestionario para la reflexión y el diálogo

- Liste según el orden importancia que usted asigna para su labor docente, cada uno de los valores definidos en la lectura. Explique el porqué de su ordenamiento.
- Frente a cada valor de la lista anterior, coloque otros asociados a cada uno.
- En pequeños grupos discutan si éstos son los valores requeridos para un docente, argumentando su posición.
- Establezcan que otros valores serían necesarios y/o cuáles de los presentados podrían ser reemplazados
- Analicen las consideraciones presentadas con relación a cada valor en la lectura y construyan definiciones para aquellos que hayan establecido en el ítem anterior.
- Presenten en plenaria sus decisiones argumentándolas para luego llegar a los consensos pertinentes.

Paso 3. Conclusiones.

- ¿Cuáles son sus intenciones al momento de realizar la práctica educativa con los alumnos?
- ¿Recoge las expectativas de sus alumnos antes de planificar y ejecutar su práctica educativa?
- ¿Mediante qué acciones concretas trabaja los valores en su aula?
- ¿Qué canales de diálogo, participación y reflexión practica en su aula para construir de manera libre y autónoma los valores que se considera tienen un carácter universal?

- Taller 2. Tolerancia versus intolerancia (Análisis de la realidad)

Objetivos.

- Examinar cómo las diversas manifestaciones de intolerancia socavan los principios y valores democráticos y ponen en peligro la convivencia pacífica.
- Comprender la tolerancia como un factor esencial para la construcción de la paz.

- Construir el concepto de tolerancia

Desarrollo.

Paso 1. Lectura de la siguiente ficha de trabajo:

TOLERANCIA VERSUS INTOLERANCIA⁸⁴

No es la tolerancia una actitud distintiva de nuestra sociedad, sino todo lo contrario, en nuestros días se observa un resurgimiento de:

- *Los condicionamientos etnonacionalistas.*
- *La discriminación contra los grupos minoritarios.*
- *Los actos de xenofobia especialmente contra los refugiados y los que piden asilo, los trabajadores emigrantes y los inmigrantes.*
- *Las organizaciones e ideologías racistas y los actos de violencia racial.*
- *El extremismo religioso.*
- *Los actos de violencia e intimidación contra escritores, intelectuales y otras personas que ejercen su libertad de opinión y expresión.*
- *La intolerancia fomentada por ideologías o movimientos políticos so pretexto de que los males sociales como la delincuencia, el desempleo, el deterioro de la salud pública y las tensiones del medio urbano, son imputables a determinados grupos de la sociedad.*
- *La intolerancia que se manifiesta en la marginación y la exclusión de la sociedad de los grupos vulnerables, o la violencia y la discriminación de que son víctimas esos grupos.*

La intolerancia es un problema a la vez ético y político. Es el rechazo de las diferencias entre las personas y las culturas. Cuando se transforma en algo colectivo o institucionalizado, la intolerancia socava los principios democráticos y hace planear una amenaza sobre la paz mundial.

Creemos que la diversidad enriquece nuestro mundo y es motor de progreso. Las diferencias culturales e individuales pueden acarrear desacuerdos e incluso conflictos. Son consecuencias normales del pluralismo y la democracia. Sin embargo, condenamos que se recurra a la violencia para zanjar litigios o imponer a otros las propias opiniones.

Es un hecho probado que en la mayoría de las sociedades actuales conviven muchas religiones, culturas y estilos de vida distintos. Es esencial recordar que los valores humanos que nos unen son más fuertes que las presiones que nos separan. Nuestro mensaje es muy sencillo: "Unidos sí, uniformes no".

La tolerancia es un factor esencial para la paz en el mundo, pues implica el reconocimiento y la aceptación de las diferencias entre las personas y el respeto de los derechos y libertades de los demás. La tolerancia emplea como instrumento fundamental el diálogo abierto con todos para resolver los conflictos y los problemas comunes, pues parte del reconocimiento de que ninguna cultura, nación o religión tiene el monopolio de la verdad.

⁸⁴ Cfr. ORTEGA, Pedro, et. Al. Op. cit. pp.64-66.

Paso 2. Cuestiones para la reflexión y el debate en pequeño grupo.

- De las manifestaciones de actitudes de intolerancia que se citan en la ficha de trabajo, ¿de cuáles se deriva, a tu juicio, consecuencias más negativas para la sociedad? ¿Por qué?
- Aportar y analizar otras situaciones de intolerancia que descubrimos en la sociedad en general y en nuestro entorno en particular.
- Causas de estas actitudes.
- Detallar las consecuencias.
- ¿Conoces personas y colectivos que actúen de otro modo?
- ¿Con quién te identificas? ¿Por qué?
- ¿Qué soluciones aportas?
- Estás de acuerdo con la siguiente afirmación del texto: “la diversidad enriquece nuestro mundo y es motor de progreso”. ¿Por qué?

Paso 3. Conclusión.

Redactar un breve comunicado en el que describan qué es la tolerancia para ustedes, cuál es el fin de la tolerancia y qué relación guarda con el pluralismo.

5.4.3.4. Talleres sugeridos para alumnos:

- Taller 1. Solidaridad y generosidad (Estudio de casos)

Objetivos.

- Descubrir la importancia de la solidaridad y de compartir lo que somos y lo que tenemos.
- Examinar situaciones que demandan generosidad de nuestra parte en la familia, compañeros y sociedad.
- Reconocimiento de hechos, situaciones y personas que nos brindan o brindaron su generosidad y solidaridad.
- Reconocer las características de la solidaridad
- Construir una concepción de solidaridad

Desarrollo.

Paso 1. Realizar la lectura del cuento “El Arbol y el niño”.

EL ARBOL Y EL NIÑO⁸⁵

Había una vez un árbol... y el árbol amaba a un niño... Y el muchacho venía todos los días y cogía sus hojas. Y con ellas hacía coronas e imaginaba ser el rey del bosque... y trepaba por su tronco... Y se colgaba de sus ramas... Y comía manzanas... Y jugaba al escondite... Y cuando se cansaba dormía a la sombra.. Y el

⁸⁵ Ibid., pp.107 - 110

muchacho amaba muchísimo al árbol... Y el árbol era feliz... Pero el tiempo pasaba... Y el muchacho crecía... Y el árbol, con frecuencia estaba solo...

Un día el muchacho se acercó al árbol y éste le dijo:

- *Ven, muchacho trepa por mi tronco y colúmpiate en mis ramas y come manzanas y juega a mi sombra y sé feliz...*
- *Soy demasiado grande para trepar y jugar – dijo el muchacho- Necesito dinero. ¿Puedes darme un poco de dinero?*
- *Lo siento –dijo el árbol-, pero no tengo dinero. Sólo tengo unas hojas y manzanas. Coge las manzanas, muchacho, y véndelas en el mercado de la ciudad. Entonces tendrás dinero y serás feliz...*
- *En seguida, el muchacho subió al árbol, cogió sus manzanas y se las llevó. Y el árbol fue feliz... Y el muchacho se alejó. Se fue muy lejos sin poder ver al árbol... Y el árbol estaba triste... Y un buen día el muchacho volvió... Y el árbol se estremeció de alegría y dijo:*
- *Ven muchacho, y trepa por mi tronco y colúmpiate en mis ramas y sé feliz.*
- *Estoy demasiado atareado –dijo el muchacho- para trepar por tu tronco. Necesito una casa para cobijarme. Necesito calor como el comer. Quiero una esposa, quiero tener hijos y por eso necesito una casa.*
- *Yo tengo casa –dijo el árbol-. El bosque es mi casa. Pero tú puedes cortar mis ramas y construir una casa. Entonces serás feliz...*
- *Y el muchacho cortó sus ramas... Las llevó para construir una casa... Y el árbol era feliz... Y el muchacho se fue lejos y no pudo ver al árbol por mucho tiempo...*
- *Y cuando el muchacho regresó... el árbol no podía hablar, embargado de la emoción.*
- *Ven muchacho –balbuceó-, ven a jugar.*
- *Soy demasiado viejo y asediado por la tristeza para jugar –dijo el muchacho-. Necesito un barco que me lleve lejos de aquí. ¿Me puedes dar un barco?*
- *Corta mi tronco y fabrica un barco –dijo el árbol- Luego podrás navegar hasta playas lejanas... y serás feliz...*
- *Y el árbol era feliz...aunque no enteramente...le faltaba compañía...y después de mucho tiempo...el muchacho regresó de nuevo*
- *Lo siento muchacho –dijo el árbol- pero no me queda nada...Mis manzanas desaparecieron.*
- *Mis dientes son demasiado débiles para comer manzanas-dijo el muchacho-*
- *Mis ramas...han desaparecido-dijo el árbol- Ya no pueden columpiarte en ellas.*
- *Soy demasiado viejo para columpiarme en ellas –dijo el muchacho.*
- *Mi tronco ha desaparecido –dijo el árbol- Ya no puedes trepar.*
- *Estoy demasiado cansado para trepar – dijo el muchacho-*
- *Lo siento –sollozó el árbol- Quisiera darte algo...Pero ya no me queda nada...Sólo un raigón. Lo siento...*
- *Ahora necesito muy pocas cosas –dijo el muchacho- Solo un lugar tranquilo para sentarme y descansar...Estoy demasiado cansado.*
- *Bueno –dijo el árbol enderezándose todo lo que pudo con gran esfuerzo- Bueno, siéntate. Un viejo raigón sólo sirve para asiento y descanso.. Ven, siéntate...*
- *Y el muchacho lo hizo... Y el árbol era feliz...*

Paso 2. Pistas para estudiar el caso.

- ¿Qué te sugiere en general esta historia?
- Identificar los valores que orientan la conducta del árbol.
- ¿Con qué actitudes definirías el árbol?
- ¿Qué actitudes caracterizan al niño?
- ¿Qué situaciones de nuestra vida evoca esta historia? ¿Qué nos enseña?
- Aportar hechos de generosidad que observamos en nuestro ambiente.

- Actitudes positivas y negativas que se dan más frecuentemente en nuestras relaciones con los demás.
- ¿Qué entienden por generosidad y por solidaridad? Construyan las definiciones en pequeños grupos.

Paso 3. En pequeño grupo elaborar un repertorio de razones y motivos que justifiquen la necesidad e importancia de ser generosos y solidarios.

- Taller 2. Guerra de estrellas

Objetivos.

- A través de socio dramas, establecer concepciones sobre un valor seleccionado utilizando asociación de palabras que representen actitudes, consecuencias, etc. relacionadas con éste.
- Reconocer las manifestaciones del valor seleccionado
- Identificar la importancia del valor seleccionado para la comunidad educativa

Desarrollo.

- Dividir al auditorio en dos grupos
- Explicar en que consiste el taller y cuáles son sus objetivos.
- En un tablero o un papelógrafo se colocarán unas estrellas adhesivas en cartulina o cartón, cada estrella tendrá en su cara interior una palabra que tiene que ver con el valor que se va a trabajar.
- Un integrante del primer grupo debe retirar una estrella del tablero, leerá en privado la palabra que aparece en ella, y luego él y su grupo realizarán un socio drama alusivo a ésta teniendo en cuenta los parámetros dados por el orientador.
- Los miembros del otro grupo deben adivinar la palabra que se esta representando.
- Luego se invierten los papeles, el segundo grupo hace la representación y el primero adivina la palabra.
- Se continúa el juego hasta destapar todas las estrellas.
- Finalmente cada equipo intenta deducir el valor que se trabajó en este juego.

Cuestiones para la reflexión y el análisis en pequeño grupo.

- Resumir las características del valor analizado durante el taller, adicionando aquellas otras que el grupo considere necesarias para su mejor descripción
- Analizar las manifestaciones que dentro del grupo de clase se han dado de este valor
- Construir una definición del valor, la cual debe ser luego socializada a la clase completa.
- En plenaria compartir las definiciones de los pequeños grupos y entre todos construir la definición mas apropiada para la comunidad educativa.

- Taller 3. La red

Objetivos.

- Evaluar valores importantes para la convivencia en comunidad.
- Describir las manifestaciones de un valor seleccionado
- Construir la definición del valor seleccionado

Nota: el orientador no puede comentar a los participantes el objetivo del taller porque éste perdería su esencia.

Desarrollo:

- Todos los participantes deben hacer un círculo alrededor del sitio donde se desarrollará el taller.
- El grupo debe acatar las instrucciones impartidas por el orientador.
- El orientador entregará una pelota de lana que se utilizará para tejer una red humana.
- Esta red se teje con la participación de todos los participantes que se encuentran de pie en un círculo.
- El participante que inicia la red, lanza la pelota de lana a otro participante que él elija, quien debe decir una palabra o responder una pregunta relacionada con el valor seleccionado para ese día, según la petición de quien le entregó la pelota de lana.
- Este participante una vez haya dicho la palabra o respuesta solicitada, le lanza la pelota a otro participante para que haga lo mismo y así sucesivamente hasta que todos los participantes queden unidos entre si por la lana.
- Hasta ese momento hemos llegado a la mitad del juego y la esencia del juego esta en que la red se desanude del último al antepenúltimo lanzándose la pelota, continuando con la ronda de preguntas y así sucesivamente hasta llegar al primero que fue quien inicio lanzando la pelota.

Cuestiones para el diálogo y la reflexión.

- ¿Cuáles fueron sentimientos despertados en usted durante el desarrollo del taller?
- ¿Qué actitudes especiales observó en el comportamiento de los demás? Y ¿Cuáles valores afloraron en el grupo durante el desarrollo del taller?
- Evaluar: Nivel de tolerancia, grado de concentración, comunicación asertiva, trabajo en equipo, respeto e interés mostrado por los participantes.
- Describa las características del valor estudiado que fueron mencionadas durante el juego y otras que considere importantes.
- Se propone compartir en pequeños grupos las características descritas, argumentando el porqué de tal selección.
- En consenso, construir el concepto del valor seleccionado.

- Taller 4. La carpintería

Objetivos.

- Descubrir los valores presentes en la situación planteada.
- Examinar situaciones similares que se hayan presentado en la familia, entre los compañeros de curso, en el Centro.
- Definir las características del valor más sobresaliente en la lectura y construir una concepción del mismo.

Desarrollo.

Paso 1. Realizar la siguiente lectura:

LA CARPINTERIA (Autor Desconocido)

Fue una reunión de herramientas para arreglar sus diferencias. El martillo ejerció la presidencia, pero la asamblea le notificó que tenía que renunciar. ¿La causa? ¡Hacía demasiado ruido! Y, además, se pasaba todo el tiempo golpeando. El martillo aceptó su culpa, pero pidió que también fuera expulsado el tornillo; dijo que había que darle muchas vueltas para que sirviera de algo.

Ante el ataque, el tornillo aceptó también, pero a su vez pidió la expulsión de la lija. Hizo ver que era muy áspera en su trato y siempre tenía fricciones con los demás. Y la lija estuvo de acuerdo, a condición de que fuera expulsado el metro que siempre se la pasaba midiendo a los demás según su medida, como si fuera el único perfecto.

En eso entró el carpintero, se puso el delantal e inició su trabajo. Utilizó el martillo, la lija, el metro y el tornillo. Finalmente, la tosca madera inicial se convirtió en un lindo juego de ajedrez.

Cuando la carpintería quedó nuevamente sola, la asamblea reanudó la deliberación. Fue entonces cuando tomó la palabra el serrucho, y dijo: "Señores, ha quedado demostrado que tenemos defectos, pero el carpintero trabaja con nuestras cualidades. Eso es lo que nos hace valiosos. Así que no pensemos ya en nuestros puntos malos y concentrémonos en la utilidad de nuestros puntos buenos".

La asamblea encontró entonces que el martillo era fuerte, el tornillo unía y daba fuerza, la lija era especial para afinar y limar asperezas y observaron que el metro era preciso y exacto. Se sintieron entonces un equipo capaz de producir y hacer cosas de calidad. Se sintieron orgullosos de sus fortalezas y de trabajar juntos. Ocurre lo mismo con los seres humanos. Observen y lo comprobarán.

Cuando en una empresa el personal busca a menudo defectos en los demás, la situación se vuelve tensa y negativa. En cambio, al tratar con sinceridad de percibir los puntos fuertes de los demás, es cuando florecen los mejores logros humanos.

Es fácil encontrar defectos, cualquier tonto puede hacerlo, pero encontrar cualidades, eso es para los espíritus superiores que son capaces de inspirar todos los éxitos humanos.

Paso 2. Cuestiones para la reflexión y el diálogo

- Elabore una lista de los principales valores que pueden percibirse en la lectura realizada.
- De la lista anterior, seleccione el que usted considera se manifiesta con mayor intensidad en la situación planteada, argumentando el porqué de su selección.
- Describa una situación vivida en el grupo de alumnos que pueda asemejarse a la presentada en la lectura.
- En pequeños grupos compartan las elaboraciones de los puntos anteriores, reflexionen sobre éstas.
- Con los aportes de todos seleccionen el valor más relevante encontrado en la lectura, argumenten y defiendan la posición individual.
- Una vez seleccionado el valor, identifiquen las características de éste y construyan una definición del mismo consensuadamente.

5.4.4. Tercera Etapa: Contextualización:

5.4.4.1. Objetivo. Esta etapa tiene como finalidad la aplicación de las concepciones sobre los valores establecidos en la etapa anterior. Se busca la puesta en práctica del valor, de acuerdo y en congruencia con la selección y definición establecida en las etapas previas, para que éste no se quede simplemente en el discurso.

En esta etapa se considera muy oportuno recordar lo expresado por Morin⁸⁶, cuando dice que “el conocimiento de las informaciones o elementos aislados es insuficiente, hay que ubicar las informaciones y los elementos en su contexto para que adquieran sentido. Para tener sentido la palabra necesita del texto que es su propio contexto y el texto necesita del contexto donde se enuncia”.

5.4.4.2. Estrategias. Para esta etapa se sugiere llevar a cabo actividades, además de los talleres, en diferentes escenarios en los cuáles se desarrollan acciones de formación con los alumnos, las cuáles pueden incluir:

- **Testimonios de Vida.** Presentar a la comunidad educativa testimonio de personas de reconocido prestigio que hayan liderado o participado en programas locales o nacionales de solidaridad, promoción de valores, tolerancia, o temas relacionados (por ejemplo Antanas Mockus con su programa de Cultura Ciudadana). También se puede incluir en este punto el testimonio de otras personas que, sin ser de reconocido prestigio nacional, puedan también contar sus historias de vida, por ejemplo personas con problemas de drogadicción o de delincuencia superados, jóvenes que hayan recibido beneficios de la solidaridad, de la tolerancia, etc. de otros. Esto con el fin de demostrar, probar y dar cuenta

⁸⁶ MORIN, Edgar. Los siete saberes necesarios para la educación del futuro. Bogotá: Mesa Redonda Magisterio, 2001, p. 38.

de que los valores sí son posibles, que la honradez, la solidaridad, el diálogo y el respeto por el otro, entre otros, son posibles.

- **Actividades de solidaridad con personas externas.** Respuesta a las necesidades de las personas, acontecimientos que se dan en la vida de la ciudad, de la región y del país. Aprovechar los programas de acción social que adelantan los alumnos en diferentes comunidades como parte de su formación, en los cuáles acuden a escuelas de menores recursos u otras instituciones (ancianatos, orfanatos, cárceles), para despertar la sensibilidad frente a lo humano, para poner en práctica la solidaridad, el respeto, el diálogo con las personas, para entender a cada uno con sus diferencias.
- **Práctica de acciones éticas dentro y fuera de la clase.** Acciones conscientes y concertadas en el grupo: identificación y solución de problemas del curso, definición de acciones a realizar durante un mes sobre determinado valor, preguntas sobre cómo ayudar a un compañero que tiene determinado problema, superación de la presión de los pares, observación y diligenciamiento de listas de chequeo sobre el comportamiento de los miembros de la comunidad educativa en los diversos espacios donde ésta lleva a cabo actividades: lúdicas, pedagógicas, administrativas, deportivas, etc. Realización de diálogos cruzados con compañeros de curso, escuchar, confrontar y registrar las respuestas.
- **Sensibilización a la presión de los medios de comunicación.** Identificación de la manipulación que ejercen los medios de comunicación. Análisis de teleseries que muestran estereotipos, imaginarios y principios de vida. El mundo es una aldea global, por eso es pertinente hacerlo con programas y películas nacionales y extranjeras, con aquellas que tienen gran acogida por parte de los jóvenes y presentan una distorsión de la realidad y degradación de los valores, o donde hay una exaltación de valores egoístas y materialistas. Otros materiales: los noticieros, los comerciales y los videos musicales.
- **Realización de Talleres.** A continuaciones presenta un ejemplo del tipo de talleres que pueden ser realizados durante esta etapa:

Taller 1. La justicia en el mundo

(Análisis crítico de la realidad y autorregulación de conducta)

Objetivos.

- Considerar el respeto de los derechos humanos como fundamento de una convivencia justa y de la paz social.
- Comprender que el valor y el principio de la justicia tiene su fundamento en la universal y radical dignidad de la persona humana.

- Analizar en los ámbitos mundial, nacional, regional y local, y en los contextos en que nos desenvolvemos estructuras, hechos, situaciones, factores de injusticia, de insolidaridad y de violación de los derechos humanos.
- Comprometerse solidariamente para transformar las situaciones de injusticia.

Desarrollo.

Paso 1. Lectura del siguiente texto:

¿QUÉ OCURRE EN EL MUNDO ACTUAL?

- *El Hemisferio norte con el 30% de la población mundial tiene el 80% de sus riquezas y rentas.*
- *Cuarenta mil niños mueren de hambre en el mundo diariamente.*
- *Por cada dólar que los países empobrecidos reciben de ayuda tienen que devolver cuatro como pago de intereses.*
- *Un niño norteamericano consume 500 veces más que un niño del Tercer Mundo.*
- *La renta per cápita de los kuwaitíes es de 19.000 dólares. La renta per cápita del Chad, uno de los países más pobres de Africa y del mundo, no alcanza apenas los 150 dólares.*
- *En Inglaterra, 27 millones de obesos, gastan anualmente 100 millones de dólares para adelgazar.*
- *En América Latina 5 de cada 6 niños muere, sus muertes son técnicamente evitables.*
- *El 50% de las investigaciones a escala mundial están dedicadas a avances de carácter militar.*
- *Tres mil millones de personas carecen de agua potable en el mundo.*
- *Guinea Ecuatorial cuenta con un médico por cada 61.000 habitantes. España, un médico por cada 360 habitantes. Etiopía, un médico por cada 78.770 habitantes.*
- *El deterioro medioambiental es responsabilidad en un 75% de los países enriquecidos.*
- *El 96% de América Latina vive en situación de pobreza. El 4% goza de todos los privilegios.*
- *En Sudáfrica los blancos tienen un profesor por cada 18 alumnos, los negros, uno para 60.*
- *Los empobrecidos de la tierra consumen diariamente la mitad que un perro de los países enriquecidos.*
- *En Estados Unidos hay 744 teléfonos por cada 1.000 habitantes, en Zaire hay 2.*
- *Los países enriquecidos poseen aproximadamente una cuarta parte de la población mundial (25%) pero consumen el 60% de alimentos, el 70% de la energía mundial, el 85% de la madera y el 75% de los metales.*
- *El 20% más pobre de la población mundial tan sólo participa del 0.2% de los préstamos internacionales y del 1% del comercio internacional.*
- *Una persona de cada cinco no tiene hogar. El 50% de la población mundial vive en tugurios.*
- *Entre el 70 y el 80% del trabajo rural en África lo realizan las mujeres que además atienden a los hijos que son numerosos.*

(Fuente: Colectivo cultural ACC, Madrid 1993).

Paso 2. Leer atentamente los artículos 1, 2 y 3 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Art. 1. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, y dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Art. 2

- Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

- Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.

Art. 3 Todo individuo tiene derecho a la libertad y a la seguridad de su persona.

Paso 3. Reunión en pequeño grupo.

- Aportar hechos que pongan de manifiesto que la dignidad y libertad de personas o grupos humanos están siendo respetadas en nuestra sociedad.
- Aportar hechos de signo contrario.

Paso 4. Cuestiones para el diálogo, reflexión y análisis.

- ¿El desarrollo que se propicia hoy en nuestra sociedad fomenta el desarrollo de la justicia y de estos derechos que hemos visto? ¿Por qué?
- ¿Qué actitudes tengo yo de cara a un reconocimiento efectivo de la igualdad, dignidad y libertad de todas las personas en mi familia, trabajo, asociación, ambiente?
- ¿Hago distinción entre la exigencia de estos derechos para mí y la exigencia de los mismos para los demás?
- ¿Cuáles son las causas de que actuemos de ese modo?

5.5 EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA

La propuesta será evaluada de acuerdo con el alcance de los objetivos y los criterios que son propios del proceso, como la participación de los diferentes agentes, la pertinencia de la propuesta, la aceptación y evolución de la misma y el decrecimiento del fenómeno al cual pretendemos responder. Entonces, la evaluación de la propuesta debe determinar el nivel de incidencia y de impacto que va teniendo en los diferentes grupos y en la manifestación de actos corruptos.

Por ello una vez adelantadas las tres etapas de la propuesta, es conveniente hacer una evaluación a las acciones de la comunidad educativa en los diferentes sitios donde se realizan las actividades de trabajo, pedagógicas, lúdicas, de ocio etc. Para lo cual pueden utilizarse algunos instrumentos como los presentados a continuación, los cuales se aplicarán durante y al final del proceso, con el fin de hacer los ajustes pertinentes:

- Cuestionario

Con el presente instrumento de evaluación se desea conocer su opinión acerca del trabajo realizado durante los meses anteriores en relación con la resignificación de valores en el Centro Metalmeccánico. Sus sugerencias son de gran importancia pues permitirán la mejora del proceso de resignificación de valores que el Centro se ha propuesto, por lo cual le invitamos a diligenciarlo en su totalidad.

- Escriba el nombre de uno de los valores trabajados.
- De acuerdo con el concepto construido a través de los talleres, defina en sus palabras el valor establecido en el punto anterior.
- ¿Cuál es el grado de importancia que usted le asigna a este valor? y ¿Por qué?.
- ¿Cuáles son los beneficios que la comunidad ha obtenido después del trabajo realizado para resignificar este valor?
- ¿Cómo ha llevado a la práctica usted este valor?. Relate una situación donde se pueda evidenciar esto?.
- ¿Cómo ve usted el grado de apropiación de este valor: – En usted -En el grupo de compañeros?
- ¿Qué le cambiaría a las estrategias utilizadas durante el proceso adelantado y por qué?
- ¿Esta interesado en que se aplique otra estrategia? Descríbala.

- Lista de chequeo

Ítem	Conducta a observar	Cumple		No Aplica	Valor identificable
		Sí	No		
1	¿Presenta buena disposición hacia su trabajo?				Responsabilidad
2	¿Mantiene buenas relaciones interpersonales en su entorno?				Comunicación
3	¿Utiliza el vocabulario adecuado con los demás?				Comunicación
4	¿Orienta y utiliza las herramientas adecuadas en el desarrollo de sus actividades?				Responsabilidad
5	¿Acepta con facilidad a las personas con sus fortalezas y sus debilidades?				Tolerancia
6	¿Se compromete y asume con responsabilidad los compromisos adquiridos?				Respeto

7	¿Apoya y colabora con los demás cuando ellos lo requieren?				Solidaridad
8	¿Acepta en forma constructiva las sugerencias y reclamos?				Tolerancia
9	¿Desarrolla los contenidos programáticos acorde con los diseños curriculares?				Responsabilidad
10	¿Entrega oportunamente y con calidad los informes exigidos por sus superiores?				Responsabilidad
11	¿Se presenta oportunamente en el horario establecido a desarrollar su actividad?				Responsabilidad
12	¿Se acomoda con facilidad a los espacios de formación?				Tolerancia
13	¿Reconoce con facilidad las necesidades de sus subalternos / compañeros?				Solidaridad
14	¿Es respetuoso por el tiempo de los demás?				Respeto
15	¿Permite la libre expresión de los demás?				Tolerancia
16	Frente a los conflictos se muestra: Conciliador Mediador Reflexivo Analítico				Tolerancia
17	¿ Se adapta con facilidad a las situaciones que presentan dificultad?				Tolerancia
18	¿ Mantiene buena comunicación con los demás integrantes?				Diálogo

Esta lista de chequeo puede ser utilizada tanto con funcionarios como alumnos

- Observación participante.

Trabajo que deben hacer algunos observadores que se asignen para tal fin en los diferentes espacios y momentos, verificar si la resignificación de los valores se está llevando a cabo con algún grado de rigurosidad.

Esta actividad se debe realizar con toda la comunidad educativa dentro y fuera de los espacios de trabajo para valorar si su comportamiento es igual en todas partes, lo cual se hace a través de la participación de los observadores con los

protagonistas o grupos ocupacionales que se quieran evaluar para tomar de allí las vivencias del grupo.

CONCLUSIONES

Durante el desarrollo del proyecto se pudo observar el estado en que se encuentra la formación en valores en el Centro Metalmecánico del SENA, así como el ambiente ético que aquí se vive. Se encontró como característica principal la diversidad de concepciones y de estrategias utilizadas para la formación en valores, principalmente basadas en la informalidad y en la buena voluntad de cada persona integrante de la comunidad. Se determinó que lo anterior se presenta principalmente debido a la falta de directrices claras y de espacios específicos para trabajar este tema, el cual ha permanecido generalmente como parte del currículo oculto del Centro, salvo excepción hecha en la clase de ética, la cual ofrece el único espacio de discusión sobre los valores.

Así mismo, se pudo evidenciar que en el ambiente ético del Centro hay algunas falencias. Entre éstas se puntualiza la falta de comunicación principalmente de la parte administrativa hacia los demás grupos integrantes del Centro. También se expresa en la falta de congruencia entre lo que se dice y lo que se hace, presentándose desorientación y reclamaciones por parte de los alumnos principalmente en el componente de integralidad de la formación profesional en el SENA. Otro aspecto importante que salió a la luz durante el diagnóstico fue la falta de conocimiento de los valores establecidos institucionalmente, fenómeno que se repite tanto en los alumnos como en los instructores.

Por otra parte, el diagnóstico permitió establecer la congruencia entre los valores que tanto alumnos, como instructores y personal administrativo consideran deben ser resignificados en el Centro, ya que fueron mencionados reiteradamente cuando se aplicaron los instrumentos. Esto permitió establecer un punto de encuentro entre los valores establecidos por la Entidad, los solicitados por la comunidad educativa y los de la ética discursiva.

Una vez elaborado el marco teórico del proyecto y teniendo en cuenta la situación encontrada en el diagnóstico se formuló una propuesta pedagógica orientada a resignificar los valores en el Centro Metalmecánico, de tal forma que éstos no continúen siendo letra muerta sino que se lleven a la realidad, que se pongan en práctica y puedan evidenciarse en el comportamiento del día a día de cada persona, mostrando congruencia entre lo que se piensa, lo que se dice y lo que se hace.

La propuesta busca que todas las personas del Centro Metalmecánico una vez participen de ésta, tengan los suficientes elementos que les permitan decidir si quieren seguir haciendo las cosas como hasta ahora o si desean aportar su correspondiente cuota para lograr un ambiente armónico con derroteros fijos y relaciones adecuadas, con mejores comunicaciones, con respeto hacia si mismo y

hacia los demás, con responsabilidad. En últimas, que cada uno conscientemente decida sobre sus actos y se responsabilice de los mismos.

BIBLIOGRAFIA

ANCILLI, Ermnanno, Diccionario de Espiritualidad , T. III, Edit Herder, Barcelona 1984.

ARANA ERCILA, Martha BATISTA TEJADA, Nuris. La educación en valores: una propuesta pedagógica para la formación profesional. CUBA ISPAJAE, 1999

BEST, J. W., Cómo investigar en educación, Morata, Madrid, 1970.

COLCIENCIAS – SOCOLOPE, Estados del Arte de la Investigación en Educación y Pedagogía en Colombia 1989 – 1999, Procesos Editoriales ICFES, Bogotá, 2000.

CORTINA Adela, El mundo de los valores: Ética mínima y Educación, Editorial el Búho, 1998, Bogotá.

----- La ética discursiva, Victoria Camps Editores, Madrid, 1989.

Coyuntura política, No. 14 Corporación diálogo democrático, Bogotá, 1999.

DE ZUBIRIA, Julián. Los modelos pedagógicos. Tratado de pedagogía conceptual 1. 7ª edición. Santafé de Bogotá: Fundación Alberto Merani. 1997.

DE ZUBIRIA, Miguel. Formación de actitudes y valores: un reto a las escuelas del futuro. Tratado de pedagogía conceptual 3. Santafé de Bogotá: Fundación Alberto Merani. 1995.

LABAKE, Julio Cesar, El sentido y los valores, Editorial Bonum, Buenos Aires, 1996.

MANUAL DE LA EDUCACIÓN, Educación en Valores, Editorial Océano, Madrid, 2002.

MARTINEZ, Baudilio. Educación en valores. Colección Nueva Escuela. Madrid: Bruño.

MEZA RUEDA, José Luís, Proyecto de formación ética como estrategia para superar los fenómenos de corrupción en la escuela, Propuesta pedagógica para la Sección del Bachillerato del Instituto Técnico Central, 2004.

MEZA RUEDA, José Luís y SUAREZ, Gabriel. Proyecto de investigación: Pedagogía en valores. Universidad de la Salle, Maestría en Docencia, Bogotá, 2003.

MORIN, Edgar, Los siete saberes necesarios para la educación del futuro, Editorial Mesa Redonda Magisterio, Bogotá, 2002.

ORTEGA, Pedro y otros, Valores y Educación, editorial Ariel, Barcelona, 1996.

REPUBLICA DE COLOMBIA MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL. Ley 115 Ley General de Educación, Bogotá, 8 de febrero de 1994.

-----, Lineamientos Curriculares para el Área de Ética y Valores Humanos: Orientaciones para la formulación de currículos de ética y valores humanos, Impresión Creamos Alternativas, Bogotá. 1998.

COLOMBIA PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA, Constitución Política de la República de Colombia. Bogotá. 1991.

-----, Oficina del alto Comisionado para la paz, Cartilla para promotores de convivencia, Bogotá, 2005.

ROSENTAL, M.M. y LUDIN, P.F., Diccionario Filosófico, Ediciones Nacionales, Bogotá, 2001.

SANCHEZ Vásquez, Adolfo, Ética, Editorial Grijalbo México. 1986.

SENA DIRECCIÓN GENERAL. Cuarenta y cinco años del SENA, Bogotá, 2002.

-----, Acuerdo 00008 de 1997, Estatuto de la Formación Profesional Integral del SENA, Bogotá, 20 de marzo de 1997.

-----, Mi compromiso ético con el SENA, Bogotá, Junio 2001.

-----, Ley 119, El nuevo SENA, Ley de Reestructuración, Febrero de 1994.

-----, Plan Estratégico 2002-2006 “Sena: Una Organización de Conocimiento”, Bogotá, 2002.

-----, “SENA: Una organización de conocimiento”, Bogotá, 2005.

SENA CORPOEDUCACIÓN, Estado del arte de las competencias básicas esenciales, Publicaciones SENA, Bogotá, Julio 2001.

SUÁREZ DÍAZ, Reynaldo, Ética para nuestro tiempo, Pime S.A. Editores, 1987 Bogotá.

TAMAYO Alfonso y MARTINEZ Alberto, Ética y educación, Editorial Magisterio, Bogotá, 1996.

TAMAYO y TAMAYO, Mario, El proceso de la investigación científica, 3 ed, Editorial Limusa, México, 1999.

TEBAR BELMONTE, Lorenzo, Vocabulario Básico Sobre Programas Cognitivos, Madrid, Editorial Océano, 1995.

ANEXO A
PROTOCOLO CUESTIONARIO APLICADO A ALUMNOS

Estimado alumno reciba usted un cordial saludo de Giovana Jiménez V. y José Iván Sánchez A., quienes estamos desarrollando un proyecto de investigación denominado: "Resignificación de valores en la Formación Profesional Integral que imparte el Centro Metalmecánico", para lo cual solicitamos su colaboración en el diligenciamiento de la presente encuesta:

1-Edad: (15-20)_____ (21-25)_____ (26-30)_____ (31-40)_____

2-Sexo: Masculino ____ Femenino ____

3-Profesa alguna religión? Si __ No __ Cual? _____

4- Soltero (a)____ Casado (a)____ Separado __ Unión libre____ Otros_____

5- Nivel académico: Secundaria _____ Técnico____ Universitario _____
Último nivel aprobado_____

6-¿Considera usted que en el Centro Metalmecánico las relaciones académicas y administrativas, se desarrollan bajo un ambiente de ética y valores? Sí _____
No _____ ¿Por qué?_____

7- ¿Considera que en el Centro Metalmecánico, frente a las políticas de la dirección con respecto al desarrollo de la F.P.I., usted puede expresarse libremente?:

Con los instructores: Sí _____ No _____ , Con los administrativos: Sí ____ No ____

Con sus compañeros: Sí ____ No _____ ¿Por qué? (Explicar para cada nivel de comunicación)_____

8- ¿Conoce usted los valores institucionales establecidos por el SENA?
Sí ____ No _____ Lístelos _____

ANEXO B
PROTOCOLO CUESTIONARIO APLICADO A INSTRUCTORES Y PERSONAL ADMINISTRATIVO

Estimado colega reciba usted un cordial saludo de Giovana Jiménez V. y José Iván Sánchez A., quienes estamos desarrollando un proyecto de investigación denominado: "Resignificación de valores en la Formación Profesional Integral que imparte el Centro Metalmecánico", para lo cual solicitamos su colaboración en el diligenciamiento de la presente encuesta:

1-Edad (26-30)___ (31-40)___(41-50)___ más de (50)___

2-Sexo: Masculino ___ Femenino ___

3¿Profesa alguna religión? Sí___ No___ ¿Cual? _____

4-Casado (a)___ Soltero (a)___ Separado (a) ___ Unión libre___Otros___

5-Nivel académico: Técnico___ Universitario___ Postgrado___
Último grado aprobado_____

6. Tipo de vinculación con el SENA: Planta _____ Contratista_____
Tiempo que lleva trabajando con el SENA _____
Asignatura: Taller_____ Ética_____ Materias relacionadas ___ Otros
_____ ¿Cuál? _____

7. ¿Considera usted que en el Centro Metalmecánico, se desarrollan bajo un ambiente de ética y valores

a. Las relaciones laborales?: Sí___ No ___ ¿Por qué?_____

b. Las relaciones académicas?: Sí___ No ___ ¿Por qué?_____

c. Las relaciones administrativas?: Sí___ No ___ ¿Por qué?_____

8-¿Considera que en el Centro Metalmecánico, frente a las políticas de la dirección con respecto al desarrollo de la F.P.I., usted puede expresarse libremente:

Con sus superiores? Sí___ No ___ , Con sus colegas? Sí ___ No ___

Con los alumnos? Sí ____ No ____ ¿Por qué? (Explicar para cada nivel de comunicación)_____

9- ¿Conoce usted los valores establecidos institucionalmente en el SENA? Sí ____ No ____ Lístelos _____

10-¿Considera usted que en el proceso **actual** de enseñanza aprendizaje estamos fomentando valores? Sí ____ No ____ ¿Cuáles y por qué?_____

11-Teniendo en cuenta lo manifestado en la respuesta anterior, según su criterio ¿Cómo se puede mejorar el fomento valores durante el proceso de formación?

12-¿Considera que la atención que se presta al alumno por parte de los funcionarios SENA (Administrativos e Instructores), está acorde con los principios de la F.P.I.? Sí ____ No ____ ¿por qué? _____

Cuáles son los principios de la Formación Profesional Integral? _____

13- Específicamente en su asignatura, ¿Cuáles son los valores que más promueve?_____

¿y a través de qué estrategias?_____

Gracias por su colaboración

ANEXO C PROTOCOLO ENTREVISTAS

1. *¿Considera usted que ha habido cambio o evolución en los valores de los alumnos, (en los muchachos de ahora en referencia con las generaciones que teníamos anteriormente)?*
2. *Nos gustaría que nos relate una situación donde se manifieste esa evolución o cambio en los valores en los muchachos, si recuerda alguna y si esto se ha dado.*
3. *¿Nos puede mencionar los valores que se notan con mayor frecuencia en los alumnos, los que dejan ver a través de sus comportamientos y de sus acciones, los que tienen?*
4. *Podría usted mencionar, por ejemplo, ¿cuáles son los valores que se notan también por parte de los funcionarios del Centro, básicamente administrativos, instructores*
5. *¿Considera usted que existe coherencia entre lo que la persona dice y hace, en el caso de los alumnos, en el caso de los maestros y en el caso de los administrativos en el Centro Metalmecánico?*
6. *¿En qué momento, si lo ha podido percibir, en qué momento o en qué lugar o espacio, las personas que están con usted, sus alumnos, sus compañeros de trabajo, demuestran lo que son, dónde son más auténticos, dónde uno puede conocer a la persona como tal?*
7. *¿Qué está haciendo el Centro para fomentar los valores en los estudiantes? (si hay alguna cosa que se está haciendo)*
8. *¿Cuáles serían los valores que el Centro debería fomentar actualmente, preocuparse por fomentarlos para la juventud?*
9. *¿Ha sido usted llamado o ha participado, o se ha dado cuenta que los funcionarios del Centro tengan que ver con la definición de los valores que se fomentan aquí en el Centro?*

ANEXO D. TABLAS

Tabla 1. Respuestas pregunta No. 6 encuesta alumnos. Ambiente de ética y valores en las relaciones académicas y administrativas.

Sí: 49 – 57.6%

No: 30 – 35.3%

Sí / No: 4 – 4.7%

No responden: 2 – 2.4%

¿Por qué?	No.	%
No		
Algunos docentes tratan mal a los alumnos con palabras y actos, no los respetan	9	17
Hay docentes poco comprometidos con su labor, buscando solo su bienestar, no se esfuerzan por enseñar y no cumplen su horario	6	11.3
Existe abuso de autoridad por parte de algunos docentes, se escudan en su cargo para maltratar a los alumnos	6	11.3
La administración no escucha la opinión de los alumnos, les falta al respeto	6	11.3
Falta ética profesional por parte de los instructores	5	9.4
No hay ambiente de cordialidad entre instructores, mala competencia	4	7.5
Existe división entre administrativos e instructores	4	7.5
Los administrativos eluden sus responsabilidades, no miden el desempeño de los instructores	2	3.8
No hay honestidad al evaluar, se cambian los temas asignados, se quitan horas a la formación	2	3.8
No se presta atención ni se resuelven problemas a los alumnos	2	3.8
Existe complicidad de algunos docentes con determinados grupos de alumnos	2	3.8
No hay trabajo en equipo	2	3.8
Falta ética a los administrativos, los valores están regidos por la autoridad	1	1.9
No se sigue ni se cumple el reglamento	1	1.9
No se argumenta	1	1.9
TOTAL	53	100
Sí		
Existe trato respetuoso entre instructor – alumno y viceversa	22	30
Se fomentan valores tales como la responsabilidad, la disciplina, el respeto, solidaridad, honestidad, cordialidad, igualdad, colaboración, puntualidad	13	17.8
Además de lo técnico se trabaja la parte humana, se enseña a ser personas	9	12.3
Hay buena comunicación entre instructores y alumnos	8	11
Hay buen ambiente de trabajo y entendimiento, motivante para estudiar	5	6.8
Las personas trabajan con responsabilidad	4	5.5
No he sabido de inconvenientes o comportamientos antiéticos	3	4.1
Se requiere mayor apoyo administrativo, con ellos hay poca relación	2	2.7
Se busca mejorar el Centro, sacarlo adelante	2	2.7
Se fomenta valores que a veces no tienen ni los instructores ni los alumnos, hay aparente armonía	2	2.7
Hay liderazgo por parte de los instructores	1	1.4
Se forma mentalidad emprendedora	1	1.4
Se realizan actividades de integración	1	1.4
TOTAL	73	100
Sí / No		
Algunos profesores son abusivos, incluso entre ellos, y tratan ofensivamente a los alumnos	4	5.5

Tabla 2. Respuestas pregunta No. 7 encuesta instructores: Ambiente de ética y valores las relaciones laborales, académicas y administrativas.

Relaciones	Sí		No		Sí / No		No responde	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Académicas	18	85.6	1	4.8	1	4.8	1	4.8
Administrativas	15	71.4	3	14.3	1	4.8	2	9.5
Laborales	19	90.4	1	4.8			1	4.8

a. Académicas

¿Por qué?	Resp	
	No.	%
Se ha tenido en cuenta al docente para concertar horarios, actividades, atendiéndole sus inquietudes oportunamente dentro de un buen ambiente interpersonal	8	32
La formación es integral y nos convertimos en multiplicadores de esa formación	4	16
Algunos docentes no cumplen con su función y utilizan metodologías arbitrarias, optando por desarrollar las asignaturas cada uno a su conveniencia	3	12
Se acepta al estudiante con sus diferencias, valorándolos como personas y haciéndolos parte activa del proceso	3	12
Se cumple con los procesos pedagógicos y programas	2	8
Los espacios para discusión, compartir y observar el trabajo de otros son pocos	1	4
Se fortalece a los alumnos para el desempeño en la vida laboral	1	4
Sin ética no hay relaciones académicas	1	4
No argumentó	2	8
TOTAL	25	100

b. Administrativas

¿Por qué?	Resp	
	No.	%
Las relaciones han mejorado últimamente, con coordinación de metas y participación y armonía, manejando valores éticos	6	28.6
Relaciones de cordialidad y respeto, viendo a las personas como seres humanos	4	19
Cada uno asume su propio papel, hay falta de compromiso	2	9.5
Es un reflejo del Centro, se tiene en cuenta lo establecido por la Entidad	2	9.5
Falta mayor comunicación con los docentes y mayor apoyo y liderazgo para el trabajo en equipo	2	9.5
Hay atención con indiferencia en la administración, arriba piensan una cosa y abajo otra	2	9.5
Si hay relaciones administrativas con ética y valores, aunque no todo el tiempo ha sido así	1	4.8
No argumentó	2	9.5
TOTAL	21	100

c. Laborales

¿Por qué?	Resp	
	No.	%
Existe responsabilidad y autonomía, además de compromiso por parte de los instructores e inculcado por la dirección	5	15.6

Hay políticas, normas y principios basados en valores que se armonizan, se inculca mayor solidaridad con las normas y se propicia la Formación Profesional Integral, se ha recibido capacitación en esto.	5	15.6
Se trabaja en un ambiente de respeto y se respeta la diferencia	5	15.6
Aunque el ambiente es bueno, existen algunas excepciones que presentan envidia, hipocresía, irrespeto, competencia desleal con algunas fallas	3	9.4
La formación que se imparte esta basada tanto en valores como en conocimientos tecnológicos	3	9.4
Ha mejorado la comunicación, el diálogo	2	6.3
Hay poca integración, trabajo individual	2	6.3
Se hace trabajo en equipo con participación	2	6.3
Considero que se hace lo que se cree	1	3.1
El ambiente laboral es excelente	1	3.1
Hay orientación hacia el conocimiento personal	1	3.1
Las relaciones y la comunicación son muy escasas	1	3.1
No argumentó	1	3.1
TOTAL	32	100

Tabla 3. Respuestas pregunta No. 7 encuesta alumnos. Libertad de expresión con respecto al desarrollo de la Formación Profesional Integral.

Con instructores: Si: 63 - 74.1% No: 22 – 25.9%
 Con administrativos: Si: 32 - 37.6% No: 44- 51.8% No responde: 9 – 10.6%
 Con alumnos: Si: 80 – 94.1% No: 4 – 4.7% No responde: 1 – 1.2%

¿Por qué? Con instructores:

¿Por qué?	No.	%
No		
Crean tener siempre la razón, no aceptan puntos de vista diferentes al suyo	12	42.8
Abusan del poder lo cual se refleja en las notas y en el trato al alumno	6	21.4
No permiten diálogo, escuchan sólo lo que les conviene, no brindan confianza para dialogar	3	10.7
Se creen superiores a los alumnos	2	7.14
No aceptan preguntas	2	7.14
No respetan a los alumnos, sus opiniones, ni sus sentimientos	2	7.14
No argumenta el por qué	1	3.57
TOTAL	28	100
Sí		
Hay buena comunicación, se pueden expresar opiniones	29	37.6
Estamos en constante interacción, son los mas cercanos	11	14.2
Permiten expresar duda, inconvenientes y las resuelven	9	11.69
Relaciones basadas en el respeto	6	7.79
Brindan confianza	5	6.49
Permiten el debate y la concertación	5	6.49
Se discute sobre la formación profesional integral	5	6.49
Se enseña a ser personas, se manejan valores	2	2.6
Son comprensivos y hay completa armonía	2	2.6
Aceptan sugerencias y correcciones	1	1.3
Es su trabajo	1	1.3
Hasta ahora están dimensionando el cambio que hay	1	1.3
TOTAL	77	100

Con Administrativos:

¿Por qué?	No.	%
No		
No hay interacción con ellos	21	45.6
No escuchan a los alumnos ni dan respuestas, escuchan mas las razones de los profesores	9	19.5
No argumentan por qué	6	13.04
Responden de mala manera, no permiten puntos de vista diferentes	2	4.35
Dificultad de acceso: siempre están ocupados o no están	2	4.35
No conocen nuestras dificultades	1	2.17
No brindan información adecuada	1	2.17
Faltan cosas que comprometen ala formación	1	2.17
Son posesivos y autoritarios	1	2.17
Muy apartados en cuanto a ese tema	1	2.17
No comparto algunas de sus decisiones	1	2.17
TOTAL	46	100
Sí		
Quieren solucionar problemas e inquietudes, buscan bienestar del alumno	12	40
No argumentan por qué	10	33.3
Son respetuosos y amables	3	10
Ayudan a complementar la FPI y su problemática	2	6.66
Existe el diálogo para la toma de decisiones	2	6.66
A veces no tienen en cuenta la opinión del alumno	1	3.33
TOTAL	30	100

Con los alumnos.

¿Por qué?	No.	%
Si		
Estamos en permanente comunicación en interacción	33	37.5
No argumentan porqué	18	20.5
Llevamos buenas relaciones, nos entendemos y compartimos ideas	10	11.4
Nos tenemos confianza	5	5.68
Hay libertad sin presiones, no hay discriminación	4	4.54
Hay respeto	4	4.54
Hay trabajo en equipo	3	3.41
Se debaten aspectos positivos y negativos	2	2.27
Estamos en igualdad de nivel	1	1.13
Existe comprensión	1	1.13
Existe tolerancia y aceptación de la diferencia	1	1.13
Estamos en una democracia, tenemos derechos	1	1.13
Se presentan dificultades con el sexo opuesto son machistas	1	1.13
Con reservas, pues no hay respeto por la opinión	1	1.13
Se ayuda a la formación técnica y personal	1	1.13
Se está empezando a dimensionar la FPI	1	1.13
Obtención de respaldo académico	1	1.13
No		
Tenemos buen trato pero no se documentan ni evalúan lo que dicen los profesores	1	1.13
No es tema de interés para algunos	1	1.13
TOTAL	88	100

Tabla 4. Respuestas pregunta No. 8 encuesta instructores. Libertad de expresión con respecto al desarrollo de la Formación Profesional Integral.

Libertad expresión	Sí		No		Sí / No	
	No.	%	No.	%	No.	%
Superiores	16	76.2	5	23.8		
Colegas	19	90.5	2	9.5		
Alumnos	18	85.7	2	9.5	1	4.8

Con los superiores

¿Por qué?	Resp	
	No.	%
La relación es directa y de respeto, escuchan. Permiten acercamiento y diálogo, aunque no se puede generalizar el si o el no pues hay momentos de mayor amplitud, otros no	4	44.44
No se entienden lo que pasa abajo, la comunicación y la relación es mínima	2	22.22
Las temáticas están definidas, entonces los docentes sólo pueden ejecutar	1	11.11
No se cumple lo planteado	1	11.11
Tienen normas sin posibilidad de transformarlas, entonces no se pueden discutir las directrices educativas	1	11.11
TOTAL	9	100

Con los colegas

¿Por qué?	Resp	
	No.	%
Se comparten experiencias, se expresa libremente, es muy grato compartir espacios de diálogo	4	40
Se discute pero no se mejora nada, sólo queda en comentarios de pasillo	2	20
Sí, aunque cuando hay conceptos encontrados debería haber debate más abierto	2	20
Hay que tener discreción	1	10
No comparto su sentido de pertenencia	1	10
TOTAL	10	100

Con alumnos

¿Por qué?	Resp	
	No.	%
La comunicación es mas fluida logrando enriquecer las formas de pensar sobre la FPI	4	44.4
No se les comenta por no ser materia de debate	2	22.22
Es nuestro deber describirles el mundo laboral y ser equipo de trabajo	1	11.11
Se expresa libremente con respeto y disciplina	1	11.11
Se puede hacer un buen trabajo	1	11.11
TOTAL	9	100

Con superiores, colegas y alumnos

¿Por qué?	Resp	
	No.	%
Se ha respetado la autonomía, dando libertad y creando espacios de participación, concertación y trabajo en equipo	6	60
Algunos participan, otros no	1	10
Lo importante es como se dice	1	10
Se debe mejorar la comunicación. Además seleccionar bien a la persona con la que se dialoga para evitar que se busquen favores personales	1	10
Si se puede expresar, porque es un principio corporativo como derecho a la integralidad y respeto a la persona	1	10
TOTAL	10	100

Tabla 5. Respuestas pregunta No. 11 encuesta alumnos. Atención prestada al alumno acorde con los principios de la Formación Profesional Integral.

Sí: 45 – 52.9%

No: 33 – 38.9%

Sí / No: 3 – 3.5%

No responde: 4 – 4.7%

¿Por qué?	No.	%
No		
No se preocupan por la parte integral, no importa la persona ven al alumno sólo como un número	11	24.4
Falta de compromiso de los funcionarios con la labor desempeñada	7	15.5
Falta comunicación y atención a las inquietudes de los alumnos	5	11.1
Se falta al respeto a los alumnos	5	11.1
No conozco los principios de la FPI	3	6.66
Recortan intensidad horaria afectando la FPI	3	6.66
Se discrimina e ignora al alumno	3	6.66
Los administrativos son lo peor, no hay interacción	2	4.44
No se toma en cuenta la opinión del alumno	2	4.44
No es suficiente la FPI para formar en valores, debe hacerse desde el hogar	1	2.22
No se hace el debido proceso al alumno, el profesor tiene la última palabra	1	2.22
No se posibilita la reflexión	1	2.22
Se debe brindar empatía para hacernos mas humanos y que el desarrollo sea realmente integral	1	2.22
TOTAL	45	100
Sí		
No solo se da formación técnica sino también en valores, formación como personas para la vida laboral y social	18	29.51
Buena atención, siempre están atentos a resolver problemas y dar respuestas y apoyo	12	19.67
Se fomentan valores tales como autonomía, responsabilidad, formando alumnos éticos	7	11.48
Los docentes son respetuosos y éticos, puntuales y responsables con su trabajo	4	6.56
Nos muestran los principios de la FIP los inculcan, ya que son la base del SENA	4	6.56
Algunos no están comprometidos con lo que hacen	3	4.92
La metodología desarrollada es buena y agradable para el alumno	2	3.28
Pero no hay interacción con los administrativos	2	3.28
Algunos continúan con la calificación numérica, no basada en capacidades del alumno	1	1.64
Debería darse un espacio exacto de tiempo para atención de alumnos	1	1.64
Es un irrespeto que se terminen contratos de los instructores en medio del trimestre	1	1.64
Falta ver mas la parte humana del alumno, sus ilusiones, sus expectativas	1	1.64
Hay disminución de la intensidad horaria, entonces se dictan las clases más rápido	1	1.64
Hay preocupación porque no falten implementos para la formación	1	1.64
Los aspectos para estar acorde con la FPI son ciencia, cultura y valores	1	1.64
No dejan pensar al alumno, le dicen todo	1	1.64
Se tiene en cuenta al alumno para tomar decisiones	1	1.64
TOTAL	61	100

Tabla 6. Respuestas pregunta No. 12 encuesta instructores. Atención que se presta al alumno acorde con los principios de la Formación Profesional Integral.

Sí: 13 – 61.9%

No: 5 – 23.8%

Sí / No: 1 - 4.8%

No responde: 2 – 9.5%

¿Por qué?	No.	%
Si pero hay deficiencias en la atención al alumno, tales como: no se solucionan sus inquietudes, algunos lo desconocen e irrespetan, hay poco contacto con ellos, lo vemos como un problema no como parte de nuestra labor	6	31.58
Hay buen trato, se respeta a las personas, se cuenta con personal capacitado y se da respuesta acorde con lo requerido	4	21.05
Se vela por la integralidad y la calidad de la educación acorde con la FPI	2	10.53
En algunos casos sí, en otros no	2	10.53
Sí pero se requiere flexibilizar horarios de atención	1	5.26
Se aplica diseño curricular, aprendizaje teórico práctico, diseño por competencias	1	5.26
Existe diálogo	1	5.26
No hay suficiente autonomía para tomar decisiones	1	5.26
No, debe darse cumplimiento a planes y programas	1	5.26
TOTAL	19	100

Principios de la Formación Profesional Integral

Frecuencia	Principio	Frecuencia	Principio
1	Autogestión	1	Colaboración
1	Compromiso	1	Diálogo
1	Ética	1	Formación de calidad
1	Formación gratuita	1	Igualdad
1	Justicia	1	Libertad
1	Morales	1	Participación
1	Pertinencia	1	Respeto
1	Responsabilidad	1	Saber hacer en todos los referentes
1	Salud	1	Ser humano
1	Técnico tecnológico	1	Tolerancia
1	Trabajo en equipo	1	Trabajo corporativo
2	Autonomía	2	Dignidad
3	Formación permanente	3	Trabajo productivo
5	Aprendizaje técnico humano	5	Equidad social
5	Integralidad		

Tabla 7. Respuestas pregunta No. 8 encuesta alumnos. Conocimiento de valores institucionales.

Si: 22 – 25.9%

No: 61 – 71.8%

No responde: 2 – 2.3%

Frecuencia	Valor	Frecuencia	Valor	Frecuencia	Valor
1	Amor a lo que se hace	2	Comunicación	3	Entrega
1	Amor propio	2	Cooperación	4	Puntualidad
1	Compañerismo	2	Cumplimiento	5	Compromiso
1	Formación	2	Emprendimiento	6	Ética
1	Formación integral	2	Igualdad	11	Honestidad
1	Hacer	2	Integralidad	15	Respeto
1	Honradez	2	Liderazgo	16	Responsabilidad
1	Lealtad	2	Solidaridad		
1	Pertenencia	2	Tolerancia		
1	Profesionalismo	2	Trabajo en equipo		
1	Saber				
1	Seguridad				
1	Ser				
1	Transparencia				
1	Vivir en sociedad				

Tabla 8. Respuestas pregunta No. 9 encuesta instructores. Conocimiento de valores institucionales.

Si : 20- 95.2%

No: 1 – 4.8%

Cuáles?

Frecuencia	Valor	Frecuencia	Valor	Frecuencia	Valor
1	Autocontrol	2	Autonomía	4	Compromiso
1	Bandera SENA	2	Bien Común	4	Dignidad humana
1	Colaboración	2	Identidad	4	Igualdad
1	Conocimiento de lo público	2	Liderazgo	4	Solidaridad
1	Cumplimiento	2	Participación	4	Tolerancia
1	Democracia	2	Servicio a los demás	5	Ética
1	Derecho libre expresión	2	Trabajo corporativo	7	Honestidad
1	Derechos humanos	3	Equidad	9	Responsabilidad
1	Desarrollo humano	3	Justicia	10	Respeto
1	Escudo SENA	3	Lealtad		
1	Formación permanente	3	Pertenencia		
1	Himno SENA	3	Respeto a la vida		
1	Honradez				
1	Integralidad				
1	Libertad de Credo				
1	Libertad				
1	Moral				
1	Proyecto de vida personal y laboral				
1	Trabajo en equipo				

Tabla 9. Respuesta pregunta No. 9 encuesta alumnos. Fomento de valores en proceso actual de enseñanza aprendizaje.

Si: 70 – 82.4%

No: 14 – 16.5%

No responde: 1 – 1.1%

¿Cuáles?

Frecuencia	Valor	Frecuencia	Valor
1	Amistad	4	Amor a la carrera
1	Autonomía	4	Compromiso
1	Confianza	4	Cumplimiento
1	Cultura física	4	No definen cuáles
1	Disciplina	5	Tolerancia
1	Humildad	6	Ética
1	Interés por superarse	7	Solidaridad
1	Lealtad	7	Solidaridad
1	Liderazgo	10	Puntualidad
1	Opinión	20	Honestidad
1	Trabajo en equipo	32	Respeto
1	Unión	42	Responsabilidad
1	Valoración personal y a los demás		
1	Valores humanos, morales y religiosos		
1	Verdad		

¿Por qué?

¿Por qué?	No.	%
No		
Se dedica tiempo únicamente a los programas, no se trabajan valores	4	26.6
Los profesores maltratan a los alumnos, ofenden, humillan, no respetan valores	4	26.6
Instructores no comprometidos esto se refleja en los alumnos	3	20
Algunos funcionarios tienen doble moral, les falta ética profesional	2	13.3
Los profesores hablan y hablan pero los alumnos siguen igual	1	6.66
Debe hacerse evaluación de objetivo y logros de instructores	1	6.66
TOTAL	15	100
Si		
Son aplicables tanto en la vida personal como en la laboral, mejoramiento personal	17	29.31
Se le designa tiempo en las clases y talleres al fomento y también en clases específicas como la ética	13	22.41
Se exige cumplimiento en entrega de trabajos, horarios, se consultan temas, se debe responder por herramientas, esto para que se vuelva costumbre	9	15.51
Se requieren para la vida laboral, trabajo en las empresas, son orientados hacia el desempeño en las empresas	7	12.06
Nos ayudan a formarnos como seres autónomos	2	3.45
Son los valores más preciados	2	3.45
De nuestro desempeño depende la vida de otros y de las máquinas	1	1.72
Debemos saber dirigirnos a las personas	1	1.72
Debería darse más ejemplo, no sólo decirlo	1	1.72
No van enlazados con todas las materias	1	1.72
Por la metodología de trabajo en grupo	1	1.72
Porque al engañar a alguien se engaña uno mismo	1	1.72
Se requiere profundizar en este campo pues no todos los instructores los fomentan	1	1.72
Si se fomentan pero no se ven reflejados en el comportamiento de los alumnos	1	1.72
TOTAL	58	100

Tabla 10. Respuesta pregunta No. 10 encuesta instructores. Fomento de valores en proceso actual de enseñanza aprendizaje.

Si: 15 – 71.4%

No: 5 – 23.8%

Si / No: 1 – 4.8%

¿Cuáles?

Frecuencia	Valor	Frecuencia	Valor
1	Autocuidado	2	Compromiso
1	Bien común	2	Honestidad
1	Creatividad	2	Participación
1	Dignidad	2	Valores de convivencia
1	Ética	3	Autonomía
1	Interés	3	Solidaridad
1	Interrelación con otros	3	Tolerancia
1	Justicia	5	Responsabilidad
1	Libertad	6	Respeto
1	Proyecto de vida		
1	Sentido humanizante del trabajo		
1	Servicio a los demás		
1	Trabajo		
1	Trabajo en equipo		
1	Valor de la vida		
1	Valores corporativos		

¿Por qué?	Resp	
	No.	%
SI		
Nuestra formación es integral y es una exigencia de la formación por competencias	3	27.27
Son necesarios para el diario convivir - compartir	2	18.18
Pero, no se han definido mecanismos, cada instructor busca s mecanismo y enfatiza en lo que considere oportuno u obvia el asunto	2	18.18
Los valores son la base de los encuentros en clase	1	9.09
Se requieren en la formación para el mundo laboral	1	9.09
El estudiante es el gestor de su propio desarrollo y progreso	1	9.09
Se dan en el aula o taller	1	9.09
TOTAL	11	100
NO		
La administración y las personas encargadas de la FPI no conocen de valores	1	20
Sólo importa dar respuesta a las estadísticas	1	20
Los alumnos seleccionados no tienen pertenencia ni responsabilidad	1	20
Hay mucha filosofía axiológica pero en la práctica se hace otra cosa	1	20
Mayor valoración a los principios de autosuperación, autoaprendizaje pero los valores se dejan de lado	1	20
TOTAL	5	100

Tabla 11. Respuesta pregunta No. 12 encuesta alumnos. Promoción de valores y estrategias

Frecuencia	Valor	Frecuencia	Valor
1	Autoaprendizaje	1	Profesionalismo
1	Autosuperación	1	Representante de curso
1	Buen trabajo	1	Servir a la sociedad
1	Calidad	1	Liderazgo
1	Compañerismo	2	Amistad
1	Comunicación	2	Aseo personal
1	Constancia	2	Autoestima
1	Cortesía	2	Ética Profesional
1	Cultura Física	2	Humildad
1	Disciplina	3	Ninguno
1	Entrega	4	Compromiso
1	Exigencia	5	Cumplimiento
1	FPI	5	Solidaridad
1	Honradez	5	Tolerancia
1	Integridad	6	Trabajo en equipo
1	Orden	14	Puntualidad
1	Paciencia	18	Honestidad
1	Perseverancia	38	Respeto
		42	Responsabilidad

Estrategias	No.	%
Entrega oportuna de trabajos asignados, tareas con exigencia de responsabilidad y calidad en éstos	27	26.21
Sanciones por llegar tarde, faltar e incumplir normas	22	21.36
Diálogo instructor - alumno	10	9.71
Ejemplo del instructor y mostrando sus experiencias	8	7.77
Trabajo en equipo	8	7.77
Interacción con los compañeros, sentido de pertenencia al grupo	5	4.85
Autonomía, realización de investigaciones, trabajos y decisiones tomadas por si solos	4	3.88
Discusión en las clases tanto de aspectos técnicos como de ética	4	3.88
Hacer las cosas con calidad, bien para la empresa y la sociedad	3	2.91
No hay socialización ni buen trato, siempre hay irrespeto, se profesa pero no se pone en práctica	3	2.91
Actividades de integración y eventos deportivos	2	1.94
Presentación de situaciones problemáticas - discusión	2	1.94
Amistad instructor – alumno, en vez de mandar aconsejan	1	0.97
Cobrar lo justo por los trabajos	1	0.97
Con items de seguridad industrial	1	0.97
Propuestas de conciencia social	1	0.97
Uso de materias primas adecuadas al trabajo	1	0.97
TOTAL	103	100

Tabla 12. Respuesta pregunta No. 13 encuesta instructores. Promoción de valores y estrategias.

20 responden – 95.2%

1 No responde – 4.8%

Valores promovidos:

Frecuencia	Valor	Frecuencia	Valor
1	Amor	2	Autonomía
1	Amor al trabajo y al estudio	2	Ética
1	Amor por la ciencia	2	Presentación
1	Autocontrol	2	Trabajo en equipo
1	Bien común	3	Compromiso
1	Comunicación asertiva	4	Honestidad
1	Dignidad	4	Solidaridad
1	Disciplina	5	Tolerancia
1	Formación para el trabajo	10	Respeto
1	Igualdad	14	Responsabilidad
1	Integralidad		
1	Justicia		
1	Lealtad		
1	Liderazgo		
1	Orden		
1	Participación		
1	Personales		
1	Vocación de servicio		

Estrategias Instructores

Estrategias	No.	%
Trabajos en grupo, participación y compromiso de todos	6	15.79
Talleres, juego de roles, videoforos	5	13.16
Con el ejemplo: Mostrando preparación de planes y programas y buena atención al alumno	4	10.53
Lecturas y reflexiones argumentadas	4	10.53
Motivación y concientización hacia el ambiente laboral	3	7.89
Actividades basadas en la comunicación, debate - discusión	3	7.89
Permanente evaluación del proceso	2	5.26
Compromiso y lealtad	1	2.63
Trabajo por proyectos	1	2.63
Interacción con la comunidad educativa	1	2.63
Respeto por la diferencia	1	2.63
Charlas esporádicas en las sesiones de clase, al inicio y cuando hay problemas	1	2.63
En el quehacer diario	1	2.63
Concertación de tareas con cumplimiento de plazos	1	2.63
Autonomía, autoformación e investigación	1	2.63
No permitir confianza exagerada ni abuso en las aulas	1	2.63
Vivencia en comunidades, realidad social	1	2.63
Dando participación al alumnado	1	2.63
TOTAL	38	100

Tabla 13. Respuesta pregunta No. 10 encuesta alumnos. Sugerencias para fomentar los valores durante el proceso de formación

Estrategias	No.	%
Ejemplo de los instructores	14	18.42
Clases amenas, didácticas, creativas tales como ética y comunicación y también en las demás asignaturas	11	14.47
Fomentar integración instructor –alumno, con relaciones de amistad sin autoritarismo ni imposiciones	9	11.84
Conferencias y talleres	7	9.21
Continuar como se está haciendo actualmente	7	9.21
Clases de ética para los docentes y que se empiece a fomentarlos entre ellos	5	6.58
Discutir puntos de vista de los estudiantes para llegar a acuerdos	5	6.58
Cambio de actitud de los docentes, que sean mas humildes y mas responsables	3	3.95
Trabajar comunicación asertiva y resolución de conflictos	3	3.95
Actividades culturales inculcando civismo	2	2.63
Actividades deportivas	2	2.63
Cada persona decide si lo desea o no	2	2.63
Fomentar la autonomía	2	2.63
Mayor compromiso de parte y parte	1	1.32
Permitir creatividad de los alumnos	1	1.32
Trabajar por proyectos	1	1.32
Vincular a los padres de familia	1	1.32
TOTAL	76	100

Tabla 14. Respuesta pregunta No. 11 encuesta instructores. Sugerencias para mejorar el fomento de valores durante el proceso de formación

ESTRATEGIA	No.	%
Con el ejemplo, testimonio :congruencia entre lo que se piensa, se dice y se hace	5	17.86
Mediante los comités de seguimiento y evaluación	4	14.29
Desde el proceso de selección de alumnos	3	10.71
Realizar mejor la gestión educativa: planeando y verificando AEAE, acompañamiento y evaluación del instructor	3	10.71
Entendiendo el estatuto de la Formación Profesional Integral	2	7.14
Involucrar a los no comprometidos, mayor compromiso	2	7.14
Reconsiderar las políticas de las directivas de mostrar resultados a cualquier precio	1	3.57
Actividades donde se inculque amor y sentido de pertenencia	1	3.57
Delegando funciones a los alumnos para propiciar responsabilidad y compromiso	1	3.57
Propiciando niveles de comunicación oportuna y eficaz	1	3.57
Generar espacios de reflexión, ambientes de participación y construcción	1	3.57
Invitando a los alumnos a practicar los valores	1	3.57
Unificar criterios y mecanismos de aplicación para que cada uno no use el que mas se ajuste o el que mas le convenga	1	3.57
Hacer formación mas centrada en valores	1	3.57
Tolerar y valorar a los alumnos como seres únicos y con diferencias	1	3.57
TOTAL	28	100