

La sistematización de experiencias en el marco de la educación ambiental. Un caso de estudio

John Henry Castaño-Valencia

Resumen

La sistematización de experiencias se convierte en un abordaje de investigación que permite construir conocimiento a partir de la praxis y las formas de hacer que se registran en comunidades, organizaciones y proyectos sociales. En su esencia, la propuesta de la sistematización procura resaltar en las formas de hacer empíricas como conocimiento embebido en personas, organizaciones y comunidades, rudimentos de conocimiento cuya gestión podría generar modelos de intervención replicables y escalables. Esto último, característica fundamental de la innovación social, es lo que facilita la sistematización: extraer del ámbito de lo latente, lo tácito, aquello que los sujetos sociables conocen: reconocerlo para sistematizarlo, sistematizarlo para convertirlo en conocimiento disponible. Así, el propósito de este trabajo es mostrar cómo se realizó el proceso de sistematización de las experiencias de educación ambiental desarrolladas en el marco de un proyecto denominado Preda (Programa de Educación Ambiental), liderado por la Universidad Católica de Oriente y la empresa Isagén. Los resultados evidencian el poder de la sistematización como vía de aproximación a la educación ambiental, y traza derroteros para próximos ejercicios del mismo tenor.

Educación ambiental, sistematización de experiencias, desarrollo territorial, Oriente antioqueño.

Palabras clave

El presente capítulo

Producto derivado del proyecto de investigación «Sistematización de las experiencias vividas en el Programa de Educación Ambiental (Preda)», desarrollado con apoyo del Cicep, Universidad Católica de Oriente.

John Henry Castaño-Valencia

Magíster en Gerencia del Desarrollo Social, Universidad Eafit (Medellín, Colombia); estudiante de la Maestría en Educación, Universidad Católica de Oriente (Rionegro, Antioquia, Colombia); especialista en Psicología Educativa, Universidad Católica de Oriente. Psicólogo, Universidad Católica de Oriente. Docente coordinador del Programa de Trabajo Social, Universidad Católica de Oriente. Adscrito al grupo de investigación Gibpsicos.



ORCID: 0000-0001-6187-4172.
Correo electrónico: jhcastano@uco.edu.co

Introducción

Este trabajo surge de un interrogante: ¿cuáles son los aprendizajes que aparecen en la sistematización de la experiencia de formación de los líderes socioambientales del Programa de Educación Ambiental (Preda) en el período 2009-2019? Así, en el marco de una investigación desde el abordaje de la sistematización de experiencias, como lo propone Jara (1989), se pretende ilustrar las fases que definieron los momentos clave de la sistematización, los hallazgos propios en cada una para, al finalizar, entablar una reflexión sobre el aporte de este tipo de investigación en el marco de la investigación en ciencias sociales, particularmente en lo referido al desarrollo territorial.

Se asume la sistematización de experiencias como estrategia de reconstrucción e interpretación de las vivencias más significativas de los *líderes socio-ambientales* del Programa, ejercicio que tiene como fin de descubrir las lógicas y significados de este proceso, aspecto clave en los ejercicios de sistematización.

De suerte que el recorrido propuesto contempla tres puntos clave: el sentido comprensivo de la experiencia (en clave de tensiones y contradicciones emergidas desde y dentro de ella), factores que incidieron en el proceso formativo de los líderes, y las motivaciones de los directivos, potenciación y aprendizajes de la experiencia. La ruta de trabajo, tanto en sus lineamientos específicos como en la orientación general, siguen las pautas de Jara (1989) y Jara, Messina, Ghiso y Acevedo (2012), en términos de propiciar la *reconstrucción* de la experiencia, su *interpretación* y la *potenciación* de los aprendizajes suscitados por la misma.

En ese orden de ideas, se presenta una sistematización de experiencia, en la que se pueden avizorar horizontes de intervención en territorios con riquezas ambientales, bajo la premisa de la educación ambiental, mediada por la propia comunidad, como una importante plataforma para la gestión de la formación y la capacitación de líderes formadores.

Metodología

Se siguen los planteamientos de Jara (1989) para la investigación social abordada como sistematización de experiencia. Por tanto, es un estudio cualitativo que busca resaltar, en un proceso de diez años, cuáles han sido los impactos, los aprendizajes y los relatos que las comunidades han construido en el marco de sus vivencias de la educación ambiental. Talleres, entrevistas y revisiones documentales fueron los instrumentos aplicados, y los parámetros de análisis de la información siguen los planteamientos más relevantes en torno al análisis del relato.

Debido a que cada una de las fases tiene su propio componente metodológico, será al interior de la descripción de cada una de ellas donde se expongan con claridad los criterios, los referentes y los autores estudiados para efectuar cada uno de los procedimientos.

Sistematización de la experiencia

Primera fase: sentido comprensivo de la experiencia. En el año 2009, la Universidad Católica de Oriente (uco) firma un convenio interinstitucional con la empresa Isagén S. A. E. S. P.¹ para la ejecución de una de las líneas operativas del Plan de Manejo Ambiental de dicha empresa. Esta línea se enfocaba en el proceso de capacitación de los pobladores (campesinos) habitantes del área de influencia de las centrales hidroeléctricas de la empresa en el Oriente antioqueño. Al momento de iniciar el convenio en el año 2009, la uco reunió un equipo de expertos para iniciar la ejecución del plan de capacitación a los pobladores del área de influencia. Este proceso se llamó Programa de Educación Ambiental.

Hacia el año 2010, bajo el convenio suscrito, se plantea continuar con dicho proceso de capacitación, pero en una perspectiva de procesos a mediano y largo plazo; es decir, generar formación de tal manera que la comunidad del área de influencia recibiera recursos humanos y técnicos y, desde ellos, establecer actividades para generar capacidades instaladas (Schyd-lowsky, 1974; Arango, González y Calderón, 2020). En esa decisión había una convicción de fondo: evitar el intervencionismo y el asistencialismo, prácticas

¹ En adelante, Isagén.

que pueden recaer en la implantación de novedades externas en los territorios, pero les impiden, a su vez, integrar estas mejoras en su cotidianidad (Grassi, 2003).

Se planteó entonces la formación de líderes socioambientales para propiciar el empoderamiento de las comunidades por su territorio, una forma de descubrir su potencial, generar mayor y mejor participación comunitaria, esta estrategia buscaba incentivar vías de solución óptimas a los conflictos comunitarios y familiares. Dicho proceso formativo de líderes ha permanecido a lo largo de estos años en los convenios suscritos entre las dos instituciones, hecho que llama la atención, pues evidencia el impacto y pertinencia de este proyecto. Desde ahí surge la pregunta orientadora de este trabajo. Para responder esta pregunta es necesario desarrollar la interpretación de las vivencias más significativas de los líderes socioambientales del Preda.

Con un alto componente humano y social, el diseño, ejecución y evaluación positiva de este proyecto implica el reconocimiento de las calidades y las cualidades de quienes participan. Por esa razón, se optó por un enfoque cualitativo que atiende la ruta de sistematización de experiencias propuesta por Óscar Jara (2018) y el análisis lingüístico textual propuesto por Anselm Strauss y Juliet Corbin (2002). Este análisis comprensivo consiste en la aplicación de reglas a la experiencia del metarrelato, para ello se valen de: los datos, las interpretaciones y la interacción.

Es necesario mencionar que la comprensión e interpretación de las experiencias dan respuesta a la reconstrucción de la experiencia de formación, específicamente en el ámbito ambiental. Por tal, nos enfocaremos en la potenciación y el aprendizaje de la experiencia a la luz de los metarrelatos construidos como estrategia narrativa y de organización para el lector.

Al momento de conceptualizar la acción del verbo relatar, el relato tiende a manifestar un punto de vista en lo organizacional e incluso en lo personal, Anselm Strauss y Juliet Corbin (2002) describen que el relato:

[T]iende a reflejar una posición organizacional o personal y busca informar a los lectores [...] En síntesis, los detalles descriptivos escogidos por quien cuenta una historia suelen ser consciente o inconscientemente selectivos, y se basan en lo que éste vio o escuchó o piensa que es importante (p. 28).

Este instrumento permite la reconstrucción de las experiencias desde cuatro temas, estos son: a) situación inicial; b) proceso de intervención; c) situación final; y, d) lecciones aprendidas. Cada uno de estos temas contiene

dos preguntas que responden los grupos conformados por los líderes socioambientales. De esta manera es cómo se conocerá la potenciación y el aprendizaje de las experiencias vividas en el Programa. Para comprender los cuatro momentos se retoma a Marín Flórez (2012), quien orienta el cómo formular una serie de preguntas que conducen al sentido comprensivo e interpretativo de dicha sistematización. Para ello se recopiló información entregada por los líderes de las comunidades, por medio de talleres focales. Se convocaron tres grupos de distintas características: el primero, con líderes que aún hacen parte del Preda; el segundo, con líderes que en la actualidad no son parte activa de los procesos del Programa; finalmente, el tercero, con líderes que integran el equipo del área administrativa del Programa.

Segunda fase: tensiones y contradicciones emergidas de la experiencia. Al momento de explorar el proceso formativo de los líderes socioambientales se encontró tensión entre los grupos. Reiteradamente, la capacitación a los líderes y a las comunidades se ha disminuido o incluso suspendido. En ello aparecen dos situaciones, *lo ideal* y *lo real*. En la primera, líderes como directivos del Preda buscan agregar calidad en la formación, con herramientas que proporcionen sentido al proceso de las comunidades del área de influencia directa; en la segunda, se trata de la realización de capacitaciones focalizadas en las comunidades y en las instalaciones de la uco. Sin embargo, los líderes consideran que se ha quedado corto el proceso, en especial por no darle continuidad.

Así mismo, la actitud de las personas que hacen parte de los territorios del área de influencia no es de alta participación en los procesos formativos; aducen que el tiempo y los compromisos laborales no les permite participar, además la participación de la comunidad en otros proyectos y programas municipales y departamentales. Adicional a lo anterior, se evidenció que los procesos de formación aplicados por el Preda en la formación de líderes no siempre generaban los cambios o los impactos esperados a corto plazo. Se entiende mejor esto cuando los grupos entrevistados contrastaban lo aprendido recientemente con capacitaciones anteriores, comparación que les permitió identificar que los cambios y las inversiones realizadas por el Preda son más notorias a medida que avanzan los convenios.

El espíritu de las comunidades de continuar en los procesos de formación del Preda se ha reducido, una de las razones es la no continuidad del proceso de formación de líderes; otra razón es que, si bien la formación tiene varios componentes prácticos y es del agrado de los líderes, lo teórico —siendo importante—, no es atractivo para ellos, generando el agotamiento prematuro en los procesos formativos.

Tercera fase: factores que incidieron en el proceso formativo de los líderes y las motivaciones de los directivos. El equipo humano de trabajo del Preda es quien se encarga de la formación de los líderes socioambientales. Los líderes del área de influencia directa de las centrales hidroeléctricas de Isagén relatan su satisfacción sobre el proceso formativo, manifiestan que les ha permitido adquirir destrezas y habilidades importantes para compartir con sus comunidades. Estos elementos que emergen de los relatos de los líderes nos permitieron extender puentes hacia el ejercicio de *potenciación y aprendizajes* de la experiencia, logrando con ello la interpretación de las vivencias más significativas de los líderes.

Cuarta fase: potenciación y aprendizajes de la experiencia. Es necesario clarificar que la potenciación y los aprendizajes buscan dar relieve a aquellos matices que, en lo vivido por sus protagonistas, pudieran llevar al proceso a un nuevo nivel. Por ello, conviene precisar su propósito, en tanto trata de ver cómo el análisis permitirá la generación de nuevos aprendizajes: inquietudes abiertas, más que conclusiones definitivas; mirar cómo la dinámica propia de la experiencia invita a diseñar nuevos rumbos para las próximas experiencias (Marín Flórez, 2012).

En ese orden de ideas, los puntos que derivan de esta sistematización de experiencia llevan a la interpretación y al análisis de lo que expresamente se puede objetivar (potenciar), y de aquello que se deja ver claramente.

Por tal razón, esta cuarta fase será el núcleo del capítulo, desarrollada en cuatro momentos, así: momento uno: Reconstrucción de la experiencia; momento dos: Vivencias de líderes en la comunidad; momento tres: Interpretación de la experiencia; y momento cuatro: Potenciación de la experiencia. Cada uno de estos momentos contiene amplitud de subtemas que se desarrollarán con el rigor necesario, de manera que la potenciación y aprendizajes de la experiencia logren evidenciar las vivencias más significativas de los líderes del Programa.

Momento uno:

Reconstrucción de la experiencia

Se realizará una descripción ordenada de lo sucedido en el proceso de formación de los líderes socioambientales. Simultáneamente, se describirán en el metarrelato los aprendizajes y en esencia la potenciación por parte de estos, si bien esto se ampliará con mayor detalle en el *momento tres*.

Es decir, en esta construcción se involucran los actores que intentan dilucidar el sentido o el significado que el proceso ha tenido para ellos; es un proceso de reelaboración del sentido de las vivencias de los actores, configurado a partir de sus relatos e historias de vida, que se reconocen en el proceso mediante las entrevistas realizadas.

Así que la experiencia se reconstruye a partir de los instrumentos utilizados, permiten en primera instancia, dimensionar qué, específicamente, sistematizar de la experiencia: a) reconstruir, analizar críticamente y potenciar/aprender de la experiencia; b) identificar el concepto de formación y/o capacitación de los líderes socioambientales en el periodo de tiempo estimado; c) las estrategias, metodologías, recursos, medios y sujetos en la misión de formarlos.

Para ello, se realizaron tres talleres focales donde participaron habitantes del área de influencia directa y que de una o de otra forma han hecho parte del Programa. El primer taller se realizó con líderes activos en el Preda, el segundo con no activos, y el tercero con líderes socioambientales directivos. En cada uno de estos talleres se realizó un conversatorio dirigido por el investigador, donde se describieron los avances que hasta el momento llevaba el proceso de sistematización (principalmente metodología, conceptualizaciones y el objeto —eje— de la sistematización).

La centralidad del conversatorio se ubicaba en la formación de líderes en su vereda, utilizando las siguientes preguntas (ver siguiente tabla).

Tabla 1. Cuestionario de preguntas

Tema	Preguntas
Preguntas iniciales	1) ¿Cómo fue invitado a participar de las actividades formativas del Preda?
	2) ¿Qué lo motivó a ser líder socioambiental?
Preguntas de intervención	3) ¿Desde que usted empezó a ser líder socioambiental, qué actividades recuerda que se realizaron?
	4) ¿Cuáles han sido las actividades que ha hecho el Preda en su comunidad?
Preguntas finales	5) ¿De qué le ha servido ser líder del Preda?
	6) ¿Ha logrado ver un cambio en su comunidad desde que comenzó el Preda?
Preguntas de lecciones aprendidas	7) ¿Qué no cambiaría del Preda?
	8) ¿Si volviera a comenzar de nuevo en el Preda, qué cosas haría de una manera diferente?

Se transcribieron y ordenaron los conversatorios, y a partir de ello se construyen los metarrelatos. Este metarrelato hace parte del *Momento dos: Vivencias como líder en la comunidad*: recoge las diferentes voces de los actores participantes en la experiencia y de agentes externos que en su momento se involucraron y fueron clave para conocer más las experiencias vividas en el Preda por parte de los líderes. Estas voces vienen tomando la palabra desde los talleres, conversaciones, encuentros, entrevistas, entre otros.

Momento dos: Vivencias del líder en la comunidad

Este momento aborda: a) situación inicial, contextualizando cómo llegó el Programa a cada una de las comunidades del área de influencia directa de las centrales hidroeléctricas de la Isagén. Intenta un mapeo general del territorio con los municipios que son beneficiarios del Programa. Posteriormente compartirá: b) la situación inicial que lleva a los habitantes del territorio a ser líderes socioambientales; c) el proceso de intervención o desarrollo del Preda en cada una de las comunidades que hacen parte de la influencia; y, d) lecciones aprendidas de los líderes a partir del acompañamiento del equipo de trabajo del Preda. Esta parte permitió reconocer lo que se expone a continuación.

Situación inicial: cómo nace el Preda en mi comunidad

El Preda tiene su inicio en primer momento cuando Isagén envía a las veredas personas para explicar los recursos naturales que se tienen en las comunidades. Allí exponen la importancia del cuidado de los animales y las plantas y de la necesidad de trabajar en equipo con el propósito de proteger el medio ambiente. En reuniones realizadas con los profesionales de Isagén, se presentó la propuesta de una entidad ambiental que desarrollará las capacitaciones sobre estos temas. Es así como se conoce que el Plan de Manejo Ambiental de Isagén tiene unas líneas de acción y que serán desarrolladas en las comunidades del área de influencia directa; la entidad que inició este proceso fue la Corporación de Estudios, Educación e Investigación Ambiental (CEAM), empresa que estuvo en el proceso de acompañamiento desde el año 2004 hasta 2008. Luego, en 2009, la uco toma el proceso que venía desarrollando el CEAM, y es allí cuando los entrevistados reconocen que el Preda inició realmente.

La uco hace visita casa a casa de cada uno de los habitantes de las veredas a participar del proceso de educación ambiental; motiva a participar en

La convocatoria para ser dinamizadores del Programa, pues para la propuesta era de vital importancia que los dinamizadores vivieran o permanecieran la mayor parte del tiempo en los municipios del área de influencia, ya que el conocer el entorno permitía un mayor acercamiento a las comunidades y sus realidades. Mientras se realizaba la selección de estos, el equipo de expertos delegado por la decanatura de la Facultad de Ciencias de la Educación realizaba la construcción de la propuesta, que se presentaría en licitación pública a Isagén para la ejecución del Programa en el año 2009. Pasada la licitación, y tras conocer que la uco no había sido elegida, el equipo de profesionales revisa el resultado de esta y encuentra error por parte de los jurados evaluadores, pues no se valoraron algunos aspectos ya presentados por la uco, por lo que se apela a la decisión. Como resultado, la licitación dio como ganador a la uco, y esta fue entonces elegida para la ejecución del Programa de Educación Ambiental (para entonces no se denominaba con las siglas Preda).

Elegidos los dinamizadores municipales y firmado el convenio entre las dos instituciones (Isagén y uco), se inició la primera etapa de ejecución del convenio en el año 2009. En dicha ejecución se realizó principalmente un rastreo de campo para conocer las necesidades, potencialidades y debilidades de las comunidades y del entorno natural que los rodea. Entonces, los dinamizadores municipales convocaban a las comunidades a participar de los procesos de capacitación (talleres) y se realizaba el levantamiento de una línea base de cada comunidad, es decir, de cada vereda del área de influencia directa de las centrales hidroeléctricas de Isagén en el Oriente antioqueño. Finalizando el año 2009, el equipo del Programa presentó resultados de su ejecución a las entidades del convenio.

Posteriormente, Isagén abrió de nuevo licitación pública para la ejecución del Programa en el año 2010. En esta oportunidad la uco salió elegida de nuevo, y le dio continuidad al proceso ya encaminado desde el año anterior. En este nuevo convenio se convocó a las personas de las veredas del área de influencia directa a un proceso de formación sobre liderazgo comunitario. Allí participan varios grupos poblacionales, entre ellos, niños, jóvenes, adultos, padres de familia, docentes de los centros educativos rurales (CER), entre otros. El equipo de trabajo del Programa fue el mismo del año 2009; sin embargo, a mediados del año 2010 hubo un cambio de coordinador general del Programa, que generó interés por parte de los integrantes del equipo de trabajo.

El Programa de Educación Ambiental se desarrolló en seis municipios que tributan de manera directa a las centrales hidroeléctricas de Isagén en el Oriente antioqueño (ver siguiente tabla).

Tabla 2. Municipios del área de influencia directa

Municipio	Habitantes	Extensión
Granada ¹	20.112	195 km ²
San Carlos ²	16.247	702 km ²
San Rafael ³	7891	362 km ²
Alejandría ⁴	4657	125,7 km ²
San Roque ⁵	16.789	441 km ²
Santo Domingo ⁶	12.394	271 km ²

Situación inicial: motivaciones para ser líder socioambiental

El inicio de la propuesta del Programa de Educación Ambiental fue interesante en el momento en el que la Universidad inició su ejecución, dado que con ella se presentaron expectativas de formar desde posiciones más críticas o más de orden académico. Esto llevó a generar en las comunidades una mayor atención con relación a lo novedoso que presentara el Programa. Es importante mencionar que el Programa empieza a nombrarse con el nombre de Preda, cuando el coordinador general que ingresa en el año 2010 considera que «Programa de Educación Ambiental» es muy extenso y de poca recordación. A partir de acciones como esta se buscó que las comunidades del área de influencia directa tuvieran una mayor apropiación del proceso que desarrollaba la uco, y es allí, en uno de los encuentros de líderes en la Universidad, cuando se presentó la propuesta de continuar con el nombre de Preda.

Con los dinamizadores que ya venían trabajando desde los años 2009 y 2010, el Programa afianzaba su proceso a través de talleres formativos. Sin embargo, fue en la ejecución de un siguiente convenio Isagén-uco, en esa ocasión por dos años (2011 y 2012) cuando se realizó la convocatoria para un proceso formativo de líderes ambientales comunitarios. Esta convocatoria

1 Alcaldía de Granada (2020).

2 Alcaldía Municipal de San Carlos (2020).

3 Alcaldía Municipal de San Rafael (2020).

4 Alcaldía de Alejandría (2020).

5 Comfenalco (2020b).

se hizo de manera abierta y extensa: se invitaron a todos quienes desearan participar. Para ello se establecieron unas condiciones por parte del equipo de directores del Preda: compromiso de asistencia a los encuentros en cada vereda, cumplir con los procesos formativos orientados por dinamizadores y expertos y cumplir con un mínimo de horas de asistencia para recibir la certificación al final del ciclo formativo. Esto aumentó la motivación a participar en varios habitantes de las veredas del área de influencia directa.

Intervención y/o desarrollo: qué ha hecho el Preda en su comunidad

Es sumamente difícil hacer un balance del contexto político y de orden público de un país con dinámicas históricas tan complejas como Colombia. Sin embargo, intentando una aproximación a este contexto y su incidencia en el territorio del Oriente, basta decir que entre los años 2000 y 2009 se percibía un clima de seguridad aparente por el accionar del aparato militar armado contra toda forma de subversión, si bien para otros esta era estrategia de repliegue de una de las guerrillas. Dicha confusión generaba tensión en cuanto a la desmovilización de bloques de autodefensas que contribuyeron al clima de violencia en el país.

En el Oriente antioqueño se vivía un clima de tensión, dado que los municipios de la zona se encontraban aislados por mandos y fuerzas armadas no gubernamentales, que azotaban a las comunidades y poblaciones de las veredas y de las cabeceras municipales. Por mencionar solo dos municipios del área de influencia directa del Preda, Granada y San Carlos, padecieron la incursión violenta de la guerrilla y de los paramilitares, esto en particular por la creación de las zonas de embalses y centrales hidroeléctricas desde los años ochenta del siglo pasado. Desde entonces, una de sus principales tácticas fue el desplazamiento masivo de sus habitantes. En el municipio de San Carlos se desplazaron 20000 habitantes, (Centro Nacional de Memoria Histórica, 2011), mientras que, en el municipio de Granada, se habla de unas 3319 denuncias hasta junio de 2016.

Sin duda, esta dinámica masiva de desplazamiento acusa todo tipo de detonantes en lo social.

El desplazado es un forastero que llega a una comunidad y a un entorno que no es el suyo, y a menudo durante una temporalidad indeterminada. Como es de suponer, la conciencia de esta circunstancia actúa de manera agobiante sobre su capacidad proyectiva. Pudiera decirse que la identidad social del desplazado en el nuevo escenario es construida a partir de la pérdida. Él es de alguna manera un actor desposeído de

su historia y carece por lo tanto de un campo de orientación para su acción (Centro Nacional de Memoria Histórica, 2011, p. 23).

En el esfuerzo por dilucidar las dinámicas sociopolíticas de aquel entonces y procurando ser honesto con la realidad que acompañaba a los municipios del Oriente antioqueño, es importante anotar un punto más de por qué la zona Embalses generó y genera tanto interés por estas fuerzas:

San Carlos es un municipio ubicado en un territorio estratégico del Departamento de Antioquia; se encuentra sobre la zona de embalses en el oriente antioqueño, en donde se genera un 33 % de la energía del país. La construcción de este complejo hidroeléctrico, junto con la autopista Medellín-Bogotá y el aeropuerto José María Córdoba, entre otros, hacen parte de un proyecto modernizador clave para el desarrollo del país, el cual tuvo lugar sin que la región y sus habitantes hubiesen sido consultados o resultaran beneficiados por dicho proyecto. Por el contrario, en la memoria de los sancarlitanos sus riquezas los convirtieron en sujetos despojados por el Estado, quien los obligó a vender sus predios y desplegó una presencia militar importante dirigida a proteger las inversiones y no al territorio y a su población. La riqueza de San Carlos también despertó el interés de los grupos armados. Por un lado, de grupos insurgentes que, en el marco su proyecto de expansión a nivel nacional, encontraron en el tema energético un eje para sus denuncias sobre la estructura económica y en el sabotaje a la infraestructura hidroeléctrica una forma de presión y de lucha contra estatal. Por otro lado, de grupos paramilitares que volcaron sus ojos hacia San Carlos como territorio en disputa. De este modo, la violencia en la memoria de los habitantes de la región se presenta como correlato del desarrollo, al cual atribuyen en parte el origen de la cadena de actos de horror y de barbarie que han vivido por décadas. La relación desarrollo y violencia es uno de los asuntos que plantea este caso y que deja importantes lecciones en términos de los dramáticos costos sociales (Centro Nacional de Memoria Histórica, 2011, p. 23).

Es por todas estas razones de violencia que el Preda, con su equipo de profesionales y dinamizadores, encontró la oportunidad de potenciar el desarrollo social de los territorios. Es allí, al momento de hacer la convocatoria para la participación de la comunidad del área de influencia directa en los procesos formativos del Programa, cuando se realizaron actividades que ayudaron a la reconstrucción del tejido social y, en especial, en el fortalecimiento del capital social.

En efecto, algunas de las actividades que se desarrollaron estaban destinadas al proceso de convivencia, particularmente en algunas comunidades, se encontraba muy golpeado por la ola de violencia vivida en la zona. Otra de las actividades que desarrolló el Preda fue el fortalecimiento de las zonas verdes, el cuidado y la protección de la flora y la fauna del territorio. Para ello, con expertos y dinamizadores se profundizaba en los elementos naturales que allí habitan, qué tipo de indicador están mostrando, cuál es el hábitat natural de las especies, y por qué se propagan o se extinguen; así mismo, la formación y capacitación en procesos comunitarios, entre ellos las huertas comunitarias y huertas familiares, la formulación de proyectos productivos, que sirvieron de soporte para los procesos de participación local con las entidades públicas y privadas que atienden a los pobladores de las zonas de influencia de las centrales hidroeléctricas de Isagén.

Lecciones aprendidas: ¿qué enseñanza y/o aprendizajes deja el Preda en usted y su comunidad?

El Programa ha permitido durante estos diez años de ejecución en el territorio incentivar la participación de las comunidades del área de influencia de las centrales hidroeléctricas de Isagén Oriente. Esta participación se ha logrado gracias a que ha sido un programa constante y permanente, que ha generado confianza en cada uno de los habitantes de las zonas. Así mismo, la asistencia permanente que tienen los expertos y dinamizadores a las comunidades y el relacionamiento con cada uno de los habitantes, se suma a la capacidad de gestión que desempeñan para conseguir recursos con las entidades que gobiernan el territorio, tales como alcaldías, concejos municipales, entidades de administración ambiental y organizaciones no gubernamentales, entre otras.

Los habitantes de las zonas de influencia, que constantemente se movilizan por la zona, describen que los procesos sociales y el rescate del capital social apoyados por el Preda, son elementos clave en el crecimiento de algunos productos de emprendimiento, es de resaltar que el Preda tiene entre su equipo de trabajo, personal capacitado y experto para el acompañamiento en estos procesos.

¿Qué aportan uco e Isagén?

Por su parte, corresponde a la uco, a través de su política de gestión directiva, liderar las principales responsabilidades en este rubro, actividad que la Institución sustenta ya desde su Plan de Desarrollo 2017-2022.

De igual manera, Isagén suscribe su propio compromiso

Cree que las prácticas de sostenibilidad son claves para asegurar la creación de valor a largo plazo de forma responsable con los grupos de interés. Su objetivo es construir relaciones basadas en la ética, el respeto y la confianza [...] La ética es hacer las cosas correctamente y de buena fe, ser coherente entre lo que se piensa, se dice y se hace, y privilegiar el bien común sobre el particular, estas actitudes se traducen en buenos resultados que contribuyen a su vez a la sostenibilidad de la Empresa y de la sociedad. En este sentido, implementan instrumentos que permiten promover y evaluar su cumplimiento y tomar acciones en caso de que sea incumplida [...] Además, valoran una debida gestión para el respeto de los derechos humanos en el desarrollo de las actividades empresariales. hacen énfasis en la identificación, prevención y mitigación de riesgos mediante herramientas que les permite gestionar asuntos relacionados con el respeto de estos derechos (Isagén, 2019).

Lo anterior brinda garantía, confianza y respaldo para la continuidad respecto a los procesos que ha encaminado el Preda en sus territorios, se considera entonces oportuno retomar algunos procesos que se han suspendido y que resultan clave para continuar con los procesos sociales en las comunidades. Por ejemplo, la formación en liderazgo, proceso que a la fecha lleva algún tiempo suspendido, aunque se considera que es de alto valor para la comunidad. Es oportuno permitir la participación de nuevas personas, con el fin de actualizar nuevos temas en el mismo proceso formativo, para así continuar con la formación de líderes de aquellos que ya han participado y desean continuar.

Momento tres: Interpretación de la experiencia

Este momento estará compuesto por cuatro núcleos temáticos, organizados así: a) capacitación y/o formación desde lo teórico y lo cotidiano; b) entrecruces de voces y de experiencias; capacitación y/o formación; c) estrategias, metodologías y medios desde lo teórico y lo cotidiano; y, d) entrecruces de voces y de experiencias; estrategias, metodologías y medios.

Después de la etapa de reconstrucción de la historia de la experiencia, la sistematización busca trascender de lo (meramente) descriptivo: sondear explicaciones coherentes a lo vivido por parte de los líderes socioambiental. Por tanto, se desarrollará una etapa de interpretación de la experiencia.

Los encuentros en los talleres grupales con los líderes y los metarrelatos contruidos son el insumo para abordar la interpretación de la experiencia. Para ello, la lectura que se realiza se secuencia por temas, según lo expuestos en la *tabla 1*, en búsqueda de fragmentos relevantes e importantes en lo dicho por los líderes.

Al momento de realizar la sistematización de la experiencia se propuso como eje identificar el concepto de capacitación y/o formación; además, las estrategias, metodologías y medios para formar a los líderes. Con dicho eje se realizó una lectura extensiva e intensiva para posteriormente hacer entrecruces de voces de los participantes, que dan cuenta de sus conceptualizaciones sobre cada uno de los conceptos definidos en el eje de la sistematización.

Este trabajo surge de un interrogante: ¿cuáles son los aprendizajes que aparecen en la sistematización de la experiencia de formación de los líderes socioambientales del Programa de Educación Ambiental (Preda) en el período 2009-2019? Así, en el marco de una investigación desde el abordaje de la sistematización de experiencias, como lo propone Jara (1989), se pretende ilustrar las fases que definieron los momentos clave de la sistematización, los hallazgos propios en cada una para, al finalizar, entablar una reflexión sobre el aporte de este tipo de investigación en el marco de la investigación en ciencias sociales, particularmente en lo referido al desarrollo territorial.

Se asume la sistematización de experiencias como estrategia de reconstrucción e interpretación de las vivencias más significativas de los *líderes socio-ambientales* del Programa, ejercicio que tiene como fin de descubrir las lógicas y significados de este proceso, aspecto clave en los ejercicios de sistematización.

De suerte que el recorrido propuesto contempla tres puntos clave: el sentido comprensivo de la experiencia (en clave de tensiones y contradicciones emergidas desde y dentro de ella), factores que incidieron en el proceso formativo de los líderes, y las motivaciones de los directivos, potenciación y aprendizajes de la experiencia. La ruta de trabajo, tanto en sus lineamientos específicos como en la orientación general, siguen las pautas de Jara (1989) y Jara, Messina, Ghiso y Acevedo (2012), en términos de propiciar la *reconstrucción* de la experiencia, su *interpretación* y la *potenciación* de los aprendizajes suscitados por la misma.

En ese orden de ideas, se presenta una sistematización de experiencia, en la que se pueden avizorar horizontes de intervención en territorios con riquezas ambientales, bajo la premisa de la educación ambiental, mediada por la propia comunidad, como una importante plataforma para la gestión de la formación y la capacitación de líderes formadores.

Núcleo temático 1: Capacitación y/o formación desde lo teórico y lo cotidiano

Para especificar el concepto de capacitación, primero tomamos la definición más básica, sustraída del diccionario RAE, que apela a la acción y el efecto de formar o formarse. Por su puesto, en las sesiones se ampliaba la definición, tomando como referencia el concepto de educación enfatiza el acceder y adquirir conocimientos y aprendizajes para solucionar problemas que le permitan vivir en sociedad.

Así mismo, se amplió la conceptualización del término *formación*, establecida por el Ministerio de Educación Nacional (2002):

Debe contribuir de manera sustancial al mejoramiento de la calidad de la educación y a su desarrollo y crecimiento profesional, y estará dirigida especialmente a su profesionalización y especialización para lograr un mejor desempeño, mediante la actualización de conocimientos relacionados con su formación profesional, así como la adquisición de nuevas técnicas y medios que signifiquen un mejor cumplimiento de sus funciones (p. 9).

Continuando con este proceso de conceptualización, es necesario atribuir que la capacitación actúa como un incremento de aptitudes y conocimientos que son pertinentes a propósito de las labores diarias. En ese sentido, otro autor al que recurrimos para la conceptualización es Abraham Pain (1996), quien define el concepto de capacitación como:

Un proceso, porque está formada por una serie de etapas que facilita al colaborador de una organización el desarrollo de conocimientos, mejora sus habilidades y comportamientos, para desempeñar el puesto de trabajo encomendando, facilitándole las oportunidades de crecimiento dentro de la empresa. La capacitación lo que busca principalmente es que no solo el colaborador de una empresa se empape de conocimientos, sino, que también se aprecie en la transformación de su actitud para que pueda ser más eficiente en el puesto de trabajo que está desempeñando (p. 47).

De acuerdo con lo anterior, debemos reiterar que: primero, formación contiene el concepto de capacitación; segundo, la capacitación es un aporte continuo a la formación de alto nivel para los líderes, expertos y dinamizadores.

Núcleo temático 2: entrecruces de voces y de experiencias en capacitación y/o formación

A continuación, se realizará el entrecruce de las diferentes voces de los actores participantes en la sistematización de las experiencias vividas en el Programa sobre las vivencias de este núcleo temático.

- Los líderes reconocen que el proceso de capacitación ha sido un aporte importante para su crecimiento personal; en ellos se refleja la madurez en lo aprendido durante el acompañamiento del equipo Preda.
- Antes de llegar el Preda a sus comunidades, otras instituciones o entidades estaban realizando actividades de capacitación en temas diversos, entendían que el término capacitación solo es pasajero, dado que solo se realizaba en pocas ocasiones y de manera muy esporádica por los integrantes de tales instituciones.
- Algunos líderes asumen las capacitaciones como un medio para recibir información y con ello poder transmitirla a otras personas de su comunidad, además aprenden como técnica y como modo de replicar a otros.
- Los líderes reconocen que los medios usados por el Preda para las capacitaciones fueron los adecuados, dado que combinan lo teórico con lo práctico y le dan mayor tiempo de trabajo al último.
- Desde el inicio del Preda se generó un compromiso con las comunidades: capacitarlas sobre temas que fueran necesarios para sus territorios; esto se ha cumplido durante estos años. Sin embargo, lamentan que hay algunos temas que no se siguieron orientando y que ha disminuido el número de veces que los han capacitado.

Núcleo temático 3: estrategias, metodologías y medios desde lo teórico y lo cotidiano

Durante este capítulo se ha esbozado la forma como tiene estructurado el Preda su plan de capacitación en las comunidades. Además, se han dado elementos para identificar qué ha generado el Programa en términos de estrategias de participación y formación para las comunidades. Para ello, es necesario conceptualizar en gran medida el concepto de estrategia sin dejar de lado metodología y medios.

Hay gran cantidad de conceptualizaciones que se podrían referenciar sobre el término *estrategia*; ahora bien, lo que se busca en este núcleo

temático es principalmente conceptualizar en el contexto de la experiencia que dinamiza el Preda, por lo que se recurrió a las voces principalmente de los directivos, pues se asume que son ellos quienes orientan los procesos formativos en las comunidades.

Tomando como referencia la base teórica que ofrece Jara en el proceso de una sistematización,

los desafíos metodológicos —aunque impliquen por supuesto la búsqueda de herramientas técnicas— deben ser asumidos desde la definición de criterios y principios metodológicos que permitan estructurar toda una estrategia de trabajo: planificar, diseñar, ejecutar procesos ordenados y coherentes, que tengan una secuencia lógica acumulativa y que den por resultado una transformación cualitativa de la situación de la cual se partió. (Jara, 2018, p. 134).

Lo anterior apoya a la ruta de trabajo del Preda, en especial cuando lo resalta en su proceso de capacitación como una estrategia de trabajo que pasa por la planeación, el diseño y posterior ejecución de un proceso ordenado y que a su vez este sea coherente. Sin embargo, el Preda también plantea que la estrategia se traduce en dos momentos: el primero es el de *participación*, donde la comunidad asiste a las actividades que el Preda invita; ejemplo de ello son los encuentros comunitarios que se realizan cada dos meses en una de las veredas del territorio. El segundo momento que propone como estrategia el Preda es la *capacitación*, por su naturaleza en la presente sistematización, se centra en los líderes socioambientales. Este proceso de capacitación surge a partir de la necesidad sentida y exteriorizada por la comunidad, que al momento de compartir con ellos procesos formativos, manifestaban que hay actividades que no conocían o es necesario ampliar. Esto llevó a que el Preda formulara una propuesta de capacitación donde se invita a las personas a asistir a encuentros en distintas zonas.

En lo metodológico, los líderes directivos expresaron que las didácticas empleadas en el Preda son adecuadas acorde a las temáticas y los propósitos del Programa. En concordancia, Jara señala:

La metodología con la que trabajamos tiene dos dimensiones: una, las herramientas, las técnicas y los procedimientos que utilizamos (el cómo hacemos las cosas) y la otra dimensión, más importante, la orientación estratégica que articula nuestro trabajo. En esta segunda dimensión intervienen varios factores: -La perspectiva de integralidad con la que trabajamos, tomando en cuenta los elementos

económicos, sociales, políticos, culturales, personales, familiares, etc., favoreciendo la construcción de identidades propias. La articulación entre lo local, lo regional y lo nacional. -La definición y proyección de los plazos (corto, mediano, largo) buscando ir acumulando impactos a lo largo del proceso, que vayan dejando un saldo transformador. -Los criterios con los que se escoge qué hacer y cómo hacerlo, de tal manera que cada acción fortalezca las capacidades de la gente: capacidad organizativa, la capacidad de propuesta, de negociación, la autonomía, la participación. -Impulsar en cada momento del proceso el acceso a la toma de decisiones, favoreciendo la participación activa y propositiva de las personas, para incidir en cambios. -Las articulaciones y alianzas con otros actores y espacios. Formar parte o impulsar redes de acciones conjuntas para tener un impacto mayor y mayores recursos y aprendizajes (Jara, 2018, pp. 190-191).

Núcleo temático 4: Entrecruces de voces y de experiencias. Estrategias, metodologías y medios

A continuación se realizará el entrecruce de las diferentes voces de los actores participantes en la sistematización de las experiencias vividas en el Programa.

- Los líderes reconocen que la estrategia usada por el Preda con relación a diferenciar entre *capacitación* y *participación* es apropiada, pero debe ser mejor explicada en los espacios de encuentro, dado que se presta para confusiones.
- Los líderes y el equipo de trabajo Preda mencionan que es un ejercicio interesante el tener estas dos modalidades como estrategia, dado que facilita establecer, al momento de la planeación, qué tanta profundidad y rigor deben determinar para cada actividad, sin dejar de lado el compromiso permanente en cada una de ellas.
- Para algunos líderes, las estrategias que se utilizan por parte del Preda son las adecuadas, porque permiten que lo comunitario sea lo más importante al momento de la intervención por parte de ellos o del equipo de profesionales.
- En sí mismo, cuando el Preda capacita a los líderes, brinda herramientas oportunas y eficaces para cada uno de ellos, lo que se convierte en elementos estratégicos para la consecución de recursos para las comunidades.
- Los líderes expresan que las estrategias del Preda no pueden desaparecer; por el contrario, deben continuar y fortalecerse mucho más, tanto desde lo técnico como desde lo operativo.

- Los líderes manifiestan que la estrategia de formación o capacitación para ellos y las nuevas generaciones no debe desaparecer, debe retomarse y dar continuidad a este proceso.

Momento cuatro: Potenciación de la experiencia

La potenciación es una dimensión del modelo de sistematización que se ha ido construyendo lo largo del todo el proceso de la investigación; los actores que hasta ahora han sido protagonistas del Preda se han presentado desde la construcción de la experiencia y la interpretación de la misma. Este momento es de trascendencia ya que, accede en su conjunto a extraer y potenciar otros aspectos que fueron emergiendo durante el proceso de la sistematización y que no se encuentran advertidos o han pasado desapercibidos en el diseño de la investigación.

En ese sentido, la lectura y relectura de los datos compilados permiten reconocer oportunidades significativas de reconocimiento y potenciación de la experiencia.

- Para los líderes socioambientales, el Preda se ha constituido en una oportunidad importante, esto porque se han dado a conocer con sus debilidades y potencialidades a otras personas, han puesto en conocimiento sus saberes previos, es decir, sus prácticas cotidianas. Esto evidencia un nivel de desarrollo en sus competencias comunicativas necesarias para ellos, sus familias y el entorno comunitario.
- Los líderes socioambientales se sienten aceptados por su comunidad y consideran que con el conocimiento adquirido podrían continuar en el proceso de capacitación, pues en este adquieren más habilidades, que facilita que su comunidad se integre y se haga más significativo para todos lo aprendido. Se sienten valorados, perciben que se les permite pensar, crear, hacer, proponer ideas innovadoras y contribuir al desarrollo de sus comunidades.
- En el proceso de capacitación los líderes manifiestan cambios significativos en su autoestima, consideran que ahora expresan con mayor tranquilidad el afecto hacia otro, tienen una mayor capacidad de expresar sus pensamientos y sentimientos, además de exponer con claridad los diferentes puntos de vista. Desde aspectos biopsicosociales, esto permite ver cómo se reconocen como personas humanas integrales, personajes críticos y reflexivos que valoran las diferencias en sus comunidades.

- El aprendizaje adquirido en los módulos de formación en los encuentros formativos de líderes lo valoran como elemento central de la propuesta, dado que con ello se les permitió el aprender nuevos elementos técnicos, que refuerzan sus presaberes y, al mismo tiempo, les abre la oportunidad de compartirlo con otras personas de sus comunidades.
- En el Preda se han facilitado oportunidades a los líderes para su crecimiento desde lo técnico y/o práctico, han generado mayor receptividad en los líderes del proceso de acompañamiento que el Programa tiene con su equipo de trabajo.
- El encuentro permanente con líderes de otras comunidades les ha permitido el diálogo de saberes, el comprender la importancia de conocer qué hace el otro y cómo cada uno puede contribuir en su mejora desde la alteridad.
- El recibir la certificación como líderes socioambientales les abre las puertas a otros procesos, tanto en su comunidad como en su municipio; incluso en la Universidad (uco), pero a la vez se convierte en un reto dado que deben velar porque el proceso pueda continuar para ellos y para otros habitantes de la zona de influencia directa de las centrales hidroeléctricas.
- Los líderes socioambientales que hoy hacen parte del equipo del Preda manifiestan una transformación significativa en sus procesos prácticos, se sienten más reconocidos por su comunidad, además ellos mismos reconocen sus capacidades y potencialidades, que generan mayor apropiación en el Preda.
- El líder socioambiental que hace parte del equipo Preda se siente con mayor compromiso para generar cambios comunitarios, llevando de manera permanente a generar procesos de innovación en las estrategias que aplica para transmitir la información a los niños, jóvenes y adultos de las comunidades que intervienen el Programa.
- El proceso formativo que reciben los líderes socioambientales durante estos años hace que los temas que son recurrentes (recursos naturales, fauna, flora, mariposas, bioindicadores, recurso hídrico, salud mental, comunicación asertiva, recurso humano, plántulas, semillas, huertas, soberanía alimentaria, entre muchos otros) se constituyan en un lenguaje común y de fácil recordación.
- La relación que se ha constituido entre el Preda y las comunidades ha sido un cambio de paradigma para todos, esto porque se entendía que las visitas de los «proyectos» intentaban únicamente sustraer información de la comunidad, sin un proceso saludable de devolución. No obstante, con el Preda y el compromiso de las dos instituciones, esto se ha cambiado, y ha permitido a las comunidades exigirles a otras instituciones la continuidad en el proceso que realizan.

- En la mayoría de las comunidades veredales de la zona de influencia se nota la consolidación de los procesos propuestos por el Preda, como el respeto por el otro y el trabajo en equipo, factores que incentiva que se involucren, tanto líderes como familia y comunidad en general.
- Es notorio el incremento de personas que participan de las actividades del Preda, cada líder asume el compromiso de convocar, pero la comunidad es la que acepta o no; sin embargo, la persistencia y la responsabilidad con la que el Preda y las instituciones han asumido su compromiso con cada vereda, hace que las personas asistan y participen activamente.
- Las actividades planeadas por el Preda para la participación e integración de las familias ha sido el listón donde se eleva la bandera, dado que se convierte en una oportunidad para que todos los grupos poblacionales participen: jóvenes, niños, adultos, madres y padres, personas vulnerables, personas en condiciones socioeconómicas precarias, entre otros.
- El dar continuidad por diez años seguidos al Preda es el indiscutible factor a favor que tiene todo el proceso que se ha desarrollado; adicionalmente, la continuidad del equipo de trabajo brinda mayor confianza a las comunidades que son atendidas. Esto se suma al compromiso que demuestra Isagén en cada uno de sus acompañamientos.

Referencias

- Alcaldía de Alejandría (2020). Nuestro municipio. Recuperado de: <http://www.alejandria-antioquia.gov.co/municipio/nuestro-municipio>.
- Alcaldía de Granada (2020). Unidos por una Granada mejor. Recuperado de: <http://www.granada-antioquia.gov.co/nuestro-municipio/informacion-general/geografia>.
- Alcaldía Municipal de San Carlos (2020). San Carlos somos todos. Recuperado de: <http://www.sancarlos-antioquia.gov.co/MiMunicipio/Paginas/Informacion-del-Municipio.aspx>.
- Alcaldía Municipal de San Rafael (2020). Nuestro municipio. Recuperado de: <http://www.sanrafael-antioquia.gov.co/municipio/nuestro-municipio>.
- Arango, C.; González, D. y Calderón, E. (2020). Innovación social: una mirada desde la comunicación. En C. Arango. *Desarrollo y territorio: innovación social*. Rionegro: Fondo Editorial Universidad Católica de Oriente (en preparación).
- Centro de Nacional de Memoria Histórica (2011). *San Carlos: memorias del éxodo en la guerra*. Bogotá: El Centro.

- Centro Nacional de Memoria Histórica (2016). *Granada: memorias de guerra, resistencia y reconstrucción*. Bogotá: El Centro.
- Comfenalco (2020a). Santo Domingo: con amor y experiencia haremos la diferencia. Recuperado de: <https://infolocal.comfenalcoantioquia.com/index.php/santo-domingo>.
- Comfenalco (2020b). San Roque: por el valor de la palabra. Recuperado de: <https://infolocal.comfenalcoantioquia.com/index.php/san-roque>.
- Grassi, E. (2003). El asistencialismo en el estado neoliberal: La experiencia argentina de la década del 90. *El@ tina: Revista Electrónica de Estudios Latinoamericanos*, 1(4).
- Isagén (2019). Debida diligencia: en ISA vivimos los derechos humanos. Medellín: Isagén.
- Jara, Ó. (1989). *Aprender desde la práctica: reflexiones y experiencias de Educación Popular en Centroamérica*. ALFORJA, Programa Regional Coordinado de Educación Popular.
- Jara, Ó. (2018). La sistematización de experiencias: práctica y teoría para otros mundos posibles. Cinde, Bogotá. Recuperado de: <https://repository.cinde.org.co/visor/Preview.php?url=/bitstream/handle/20.500.11907/2121/Libro%20sistematizacio%CC%81n%20Cinde-Web.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Jara, Ó.; Messina, G.; Ghiso, A. y Acevedo, M. (2012). *La sistematización de experiencias. Práctica y teoría para otros mundos posibles*. San José: Centro de Estudios y Publicaciones Alforja.
- Marín Flórez, L. B. (2012). Sistematización de prácticas sociales (presentación). Manuscrito publicado informalmente.
- Ministerio de Educación Nacional. (2002). *Decreto 1278 «Por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente»*. Bogotá: Presidencia de la República.
- Pain, A. (1993). *Cómo evaluar las acciones de capacitación: Guía práctica para la reflexión y la acción*. Buenos Aires: Gránica.
- Schydrowsky, D. M. (1974). Influencia del mercado financiero sobre la utilización de capacidad instalada. *Desarrollo Económico*, 269-288.
- Strauss, A. y Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa: Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Medellín: Editorial Universidad de Antioquia. Recuperado de: <https://diversidadlocal.files.wordpress.com/2012/09/bases-investigacion-cualitativa.pdf>.
- Universidad Católica de Oriente. (2017). *Plan de Desarrollo 2017-2022: uco para todos*. Rionegro: Universidad Católica de Oriente.