



Desarrollo y paz: sistematización de experiencias en el proyecto de intervención social
(Gestores de Convivencia Ciudadana) 2019

Jhoan Nicolás Canamejoy Leyton

Universidad del Valle
Facultad de Educación y Pedagogía
Estudios Políticos y Resolución de Conflictos
2022



Desarrollo y paz: sistematización de experiencias en el proyecto de intervención social
(Gestores de Convivencia Ciudadana) 2019

Jhoan Nicolás Canamejoy Leyton

David Fernando Erazo Ayerbe
Director Trabajo de Grado

Universidad del Valle
Facultad de Educación y Pedagogía
Estudios Políticos y Resolución de Conflictos
2022

Dedicatoria

“El estudio es la mejor herencia que le podemos dejar” siempre recordaré tu frase abuela; yo sé que desde donde estés, te sentirás muy orgullosa de este logro. Y mamá, esto lo hago también por ti...A Jose David y Dariana, por todos los sueños que construyan.

Agradecimientos

Este proceso que viví y su culminación, se hizo posible gracias al apoyo de infinitas personas maravillosas: Gracias a mi mamá Yanet, a mi hermano, a mis tíos y tías, a toda mi familia, gracias; siempre confiaron en mí.

Gracias a mi otra familia, a Claudia, Laura, Omar y Hernán; gracias por su incondicional y honesto apoyo, sin ustedes, esto no hubiese sido posible.

Gracias a mi apoyo de siempre, Sebastián, tú y tu familia siempre estuvieron ahí.

Gracias a mi compañera y amiga Gladys Solarte, por tus constantes asesorías y soporte en este proceso. Gracias a todos mis amigos, la lista se me haría infinita, pero los recuerdo y agradezco a todos. Gracias Isabel Cristina, por darme la oportunidad de participar en sus proyectos, especialmente en gestores.

Gracias a mi director David Erazo, por tu compromiso en este proceso.

Gracias a todos los gestores que me apoyaron y brindaron parte de su tiempo para la elaboración de este trabajo.

Y finalmente quiero agradecerme en tercera persona: gracias Nicolás por llevarme hasta acá, sabes que no fue fácil y todo el esfuerzo que este proceso implicó, gracias por hacerlo posible, gracias por lograrlo.

Resumen

Este documento surge de una recuperación de experiencias del proyecto de intervención social “Gestores de Convivencia Ciudadana” propuesto por la Alcaldía de Santiago de Cali en el año 2019. Por consiguiente, se plantearon dos enfoques de estudio, por un lado, el enfoque de capacidades y por otro, la cultura de paz, ambas visiones en un diálogo que permitiese estudiar el desarrollo humano de los beneficiarios del proyecto. En consecuencia, se asumió la sistematización de experiencias como estrategia metodológica, por tal razón, se realizó análisis documental de archivos creados en la ejecución del programa, así como, aplicación de entrevistas semiestructuradas a gestores participantes del proceso.

Los resultados de la recuperación muestran que: para los gestores se configura como una oportunidad la participación en un espacio formativo que les brindó la posibilidad de acceder a titulación académica, empleo o iniciativas de negocios, para mejorar su calidad de vida; sin embargo, se evidencia que no se logra lo mismo para la totalidad de beneficiarios, dado que, el proyecto para algunos gestores, no trascendió de la posibilidad de obtener ingresos económicos temporales. El otro asunto, se relaciona con las transformaciones en la manera de tramitar conflictos, comprendiendo los contextos donde se desarrollaron los beneficiarios; quienes con su experiencia demuestran que pueden ser actores de cambio para mejorar las relaciones en su entorno, ello pasa por el reconocimiento de su contexto, el rechazo de acciones violentas, y la construcción de paz como factor clave en su proceso de vida.

Palabras claves: Gestores de Convivencia, desarrollo humano, enfoque de capacidades, capacidades, funcionamientos, convivencia ciudadana, agencia y cultura de paz.

Abstract

This document arises from a recovery of experiences of the social intervention project "Managers of Citizen Coexistence" proposed by the Mayor's Office of Santiago de Cali in 2019. Therefore, two study approaches were proposed, on the one hand, the skills approach and on the other, the culture of peace, both visions in a dialogue that would allow studying the human development of the beneficiaries of the project. Consequently, the systematization of experiences was assumed as a methodological strategy, for this reason, a documentary analysis of files created in the execution of the program was carried out, as well as the application of semi-structured interviews to managers participating in the process.

The results of the recovery show that: for managers, participation in a training space that gives them the possibility of accessing an academic degree, employment or business initiatives is configured as an opportunity, to improve their quality of life; however, it is evident that the same was not achieved for all the beneficiaries, since, for some managers, the project did not go beyond the possibility of obtaining temporary economic income. The other matter is related to the transformations in the way of processing conflicts, understanding the contexts where the beneficiaries develop; who with their experience show that they can be agents of change to improve relationships in their environment, this goes through the recognition of their context, the rejection of violent actions, and the construction of peace as a key factor in their life process.

Keywords: Coexistence Managers, human development, capacity approach, capacities, operations, citizen coexistence, agency and culture of peace.

Tabla de Contenido

Resumen	4
Abstract	6
Tabla de Contenido	8
Índice de tablas	11
Índice de figuras	13
Introducción	14
Capítulo 1. Encuadre y contextos de la experiencia.	24
1.1 Marco contextual general del proyecto.....	24
1.1.2 Contexto específico del proyecto.....	48
1.1.3 Metodología general del proyecto.....	59
1.1.4 Población objeto.....	60
1.1.5 Instituciones participantes en el proceso.....	64
1.1.6 Equipo de trabajo	69
1.2 Situación problema.....	71
1.3 Justificación	72
1.4 Objetivos.....	74
1.4.1 Objetivo general	75
1.4.2 Objetivos específicos.....	75
1.4.3 Objetivo práctico	75
Capítulo 2. Perspectiva teórica	76
2.1 Estado del arte.....	76
2.2 Marco teórico y referentes conceptuales	84
2.2.1 Gestor de Convivencia Ciudadana	87

2.2.2 El desarrollo humano	89
2.2.2 El enfoque de capacidades.....	95
2.2.3 Convivencia Ciudadana.....	104
2.2.4 La cultura de paz	107
Capítulo 3. Metodología	123
3.1 Aspectos metodológicos.....	123
3.1.1 Método de investigación	123
3.1.2 Objeto de sistematización	123
3.1.3 Eje central de sistematización.....	124
3.1.4 Concepto de sistematización utilizado.....	124
3.1.5 Enfoque de la sistematización	125
3.1.6 Tipología de sistematización.....	126
3.1.7 Metodología de sistematización	127
3.1.8 Ruta operativa	128
3.1.9 Técnicas e Instrumentos de recolección.	130
Capítulo 4. Los cambios en el acceso a oportunidades.....	140
4.1 Punto de partida: el acceso a oportunidades.....	143
4.2 Del proceso: facilidades y oportunidades.....	151
4.3 En el proceso: desencuentros y dificultades	158
4.4 Punto de llegada: el acceso a oportunidades	166
4.5 Valoración de la experiencia por parte de los gestores	179
Capítulo 5. Las transformaciones de los gestores en la manera de tramitar los conflictos.	186
5.1 Al iniciar el proceso: como se gestionaban los conflictos.....	188
5.2 En el proceso: habilidades adquiridas para la gestión de conflictos	197

5.3 Al finalizar: de la violencia a la cultura de paz - ¿Cómo se asumen los conflictos?	207
5.4 Valoraciones: ¿Qué dicen los gestores?	222
Aportes y limitaciones	228
Conclusiones.	233
Sobre el acceso a oportunidades	233
Sobre las transformaciones en el trámite a conflictos	235
Sobre el proyecto en general.	237
Recomendaciones a partir del proceso sistematizado	240
Bibliografía	243
Anexos.	262
Anexo 1: Documentos del proyecto “Gestores de Convivencia Ciudadana” (link)	262
Anexo 2: Guía de entrevista semiestructurada.	262
Anexo 3: Formato consentimiento informado.	265
Anexo 4: Matriz general de análisis de entrevistas del acceso a oportunidades.	266
Anexo 5: Matriz de análisis de entrevistas de la manera de tramitar conflictos	267

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. <i>Homicidios asociados a pandillas comparativo 2013-2014</i>	32
Tabla 2. <i>Cantidad de víctimas del conflicto armado que han declarado en Cali por rango de edad</i>	36
Tabla 3. <i>Problemáticas de acceso a la educación con zonas focalizadas</i>	41
Tabla 4. <i>Promedios de desempleo en Cali, por rango de edad</i>	43
Tabla 5. <i>Estrategias con subactividades planteadas para el cumplimiento de indicadores eje 1</i>	53
Tabla 6. <i>Estrategias con subactividades planteadas para el cumplimiento de indicadores eje 2</i>	56
Tabla 7. <i>Estrategias con subactividades planteadas para el cumplimiento de indicadores eje 3</i>	58
Tabla 8. <i>Distribución de los gestores de acuerdo a la institución o estrategia de la que provenían</i>	61
Tabla 9. <i>Distribución porcentual de los gestores por edad y sexo</i>	62
Tabla 10. <i>Distribución porcentual de gestores por comuna de residencia</i>	63
Tabla 11. <i>Operacionalización categoría de análisis N. 1</i>	103
Tabla 12. <i>Operacionalización categoría de análisis N.2</i>	122

Tabla 13. <i>Proceso metodológico</i>	129
Tabla 14. <i>Rejilla de análisis documental</i>	131
Tabla 15. <i>Categorización de los gestores entrevistados por rangos de edad y por sexo</i> . 136	
Tabla 16. <i>Gestoras y gestores entrevistados</i>	138
Tabla 17. <i>Consolidado sobre acceso a oportunidades económicas. (empleo formal, emprendimientos, ingresos económicos estables.) Al iniciar el proyecto</i>	144
Tabla 18. <i>Nivel educativo alcanzado</i>	148
Tabla 19. <i>Oportunidades y facilidades</i>	152
Tabla 20. <i>Desencuentros y dificultades</i>	159
Tabla 21. <i>Niveles de formación ofrecidos por el programa</i>	163
Tabla 22. <i>Distribución porcentual de los gestores según grupo de procedencia</i>	190
Tabla 23. <i>Marco de actuación (escenarios de la vida de los gestores)</i>	198
Tabla 24. <i>Procesos o iniciativas con la finalidad de impactar y construir paz en el tránsito hacia la cultura de paz en el entorno comunitario-barrial, comunal y de ciudad, o aporte personal de los gestores en este sentido. Al terminar el proyecto</i>	217

Índice de figuras

	<i>Pág.</i>
Figura 1. <i>Mapa Territorios de Inclusión y Oportunidades.....</i>	<i>27</i>
Figura 2. <i>Tasa de homicidios por 100.000 Hab. Comparación con otras ciudades.....</i>	<i>29</i>
Figura 3. <i>Numero de homicidios en Cali por comunas 2013-2014</i>	<i>30</i>
Figura 4. <i>Homicidios en Cali por edad, años 2013-2014.....</i>	<i>32</i>
Figura 5. <i>Víctimas del conflicto armado en Colombia 1985-2019.</i>	<i>34</i>
Figura 6. <i>Cantidad de desplazados en Cali por rango de edad.....</i>	<i>37</i>
Figura 7. <i>Hechos victimizantes declarados en Cali, por rango de edad. Entre 1985 y 2016.</i>	<i>38</i>
Figura 8. <i>Porcentaje de personas matriculadas por niveles en educación superior.</i>	<i>40</i>
Figura 9. <i>Organigrama de equipo de trabajo.....</i>	<i>70</i>

Introducción

Las particularidades con las que se establecen programas gubernamentales de intervención social en la actualidad, pasan por reconocer los contextos y los actores, pero al mismo tiempo, el impacto que tienen estos factores en los sujetos a quienes van dirigidos los programas; así, las acciones que se desprenden de tales programas, intentan ser una forma de suplir las necesidades particularizadas de las poblaciones que demandan algún tipo de solución frente a un problema en particular. Por lo anterior, se hace relevante el entender aquellos elementos que pueden, o no, llevar al cumplimiento del objetivo propuesto en dichos proyectos.

En ese sentido, el documento de sistematización que se da a conocer, es producto de la experiencia de intervención desde el programa “Gestores de Convivencia Ciudadana 2019”. Iniciativa impulsada por la Alcaldía de Santiago de Cali en cabeza del alcalde Norman Maurice Armitage (2016-2019), la cual fue ejecutada por la Universidad del Valle; donde participaron 927¹ personas residentes o provenientes de zonas vulnerables de la ciudad, donde preponderó la población joven entre los 18 a 28 años de edad. Estas personas, vinculadas a situaciones de violencia y limitado acceso a recursos ingresaron al proyecto designadas como “Gestores de Convivencia Ciudadana”.

En esta medida, la iniciativa del proyecto “Gestores de Convivencia Ciudadana 2019”, con su objetivo central de;

¹ Dato tomado del documento “Plan de trabajo detallado en las subactividades y por ejes temáticos” (Gestores de Convivencia Ciudadana, 2019g p.2)

Formar gestores ciudadanos como facilitadores y referentes comunitarios e institucionales con competencias ciudadanas que contribuyan al mejoramiento de la convivencia en sus entornos, convirtiéndose en un ser empático, productivo social y económicamente, mediante la transformación de su perspectiva individual y familiar, y la aplicación de conocimientos relacionados con los enfoques de cultura de paz, cultura de la legalidad y Justicia Restaurativa

Buscó responder al Eje 3 consignado en el capítulo 5 del Plan de desarrollo Municipal “Cali Progresas Contigo” que cubre el periodo del Alcalde Maurice Armitage (2016-2019). Cuyos componentes principales se fundamentan en la paz, la promoción de cultura y participación ciudadana, focalizada en los territorios de inclusión y oportunidades, que como se mencionó anteriormente se centra en territorios vulnerables de la ciudad de Cali.

Por lo anterior, se plantean en esta sistematización de experiencias dos contenidos en cuanto a los aspectos problematizadores que permitan profundizar en la concepción de la misma; en primer lugar, cabe problematizar dentro del enfoque de capacidades y desarrollo humano de los gestores ¿Cuál era su situación socioeconómica antes de ingresar al proyecto y qué cambios se tuvo en este tema? ¿Cuáles fueron las limitaciones a las libertades reales que preponderaban y perduran para los gestores? ¿Cuáles aspectos de la experiencia consideran valiosos para su desarrollo humano? ¿En qué forma, los recursos económicos limitan o permiten el acceso a oportunidades? ¿Cuáles son los aportes que genera el proyecto para que los gestores alcancen su bienestar? ¿Qué tanto logran los

gestores acercarse a las oportunidades? Así como, ¿cuáles de esas oportunidades son reales y permiten conectar con la experiencia?

En segundo lugar, se problematiza la experiencia desde la cultura de paz, donde se cuestiona sobre cuales habilidades de este enfoque adquieren los gestores para el trámite de conflictos, conllevando a posibles transformaciones en su relacionamiento, lo anterior en el marco de su desarrollo humano, para tal fin se realizan cuestionamientos como; ¿Cuál es el contexto o los contextos en los que residen los gestores? ¿Los contextos en los que residen los gestores, permean la forma en la que estos tramitan los conflictos? ¿Cómo los gestores tramitaban los conflictos antes de ingresar al proyecto y qué transformaciones se suscitaron respecto a esas formas de tramitación? ¿Existe una naturalización de la violencia en esta población? ¿Cuáles habilidades adquieren los gestores para asumir conflictos? ¿El trámite de situaciones conflictivas por medios violentos, limita el desarrollo humano de los gestores? Igualmente se profundiza en explicar si ¿la cultura de paz se puede lograr con un proyecto de este tipo?

Por lo mencionado, resulta valioso analizar el proyecto “Gestores de Convivencia Ciudadana 2019” desde una sistematización de experiencias, para lo que se plantea la pregunta; *¿de qué manera incidió el programa Gestores de Convivencia Ciudadana 2019, en la ampliación de las oportunidades para mejorar la calidad de vida de los gestores, así como en el relacionamiento con el entorno social de los participantes?* A su vez, se propone como objetivo central *el recuperar la experiencia del proyecto social “Gestores de Convivencia Ciudadana”, propuesto por la Alcaldía de Santiago de Cali en el año*

2019, desde las transformaciones en el acceso a oportunidades y gestión de conflictos para el desarrollo humano de sus participantes.

Teniendo presente estas afirmaciones, se realiza una sistematización de experiencias con carácter cualitativo y descriptivo como un proceso de reconstrucción y reflexión en materia de potencialización de capacidades para el desarrollo humano y la gestión pacífica de conflictos hacia el tránsito de la cultura de violencia a la cultura de paz.

De esta forma, se favorece el entendimiento del programa de intervención más allá de la ejecución de actividades, comprendiendo los aspectos que los participantes luego de haber participado en él, han logrado alcanzar dentro de lo que consideran valioso para sus vidas.

En esta línea, se busca tener la voz de la población objetivo, como las versiones que muestran parte de la realidad vivida frente a la propuesta del gobierno local, mediante una recuperación crítica de la experiencia desde las transformaciones individuales, sin entrar a medir o evaluar la efectividad o fracaso del proyecto.

Por consiguiente, para dar respuesta a la pregunta de sistematización, el objetivo central, las categorías y aspectos problematizadores; el documento se encuentra dividido de la siguiente forma: en el capítulo I denominado “Encuadre y contextos de la experiencia”, Se expone en primer lugar, el marco contextual del proyecto, donde hay una comprensión de las problemáticas de la ciudad como la violencia directa representada en homicidios, y sus principales actores como las pandillas, así mismo, se establecen las

problemáticas derivadas del conflicto armado donde se expone la forma en que el desplazamiento forzado afecta la ciudad, seguido de un examen acerca del acceso a oportunidades económicas y académicas en Cali, principalmente para la población joven, lo que permite establecer algunos limitantes contextuales hacia el desarrollo humano de las personas que habitan el territorio focalizado en sectores vulnerables, de ahí, se pueden entender las razones que justifican la creación del proyecto “Gestores de Convivencia Ciudadana 2019”; igualmente, en este punto se expone el contexto específico del proyecto con sus objetivos, estrategias, metodología, población objeto, entre otras.

En segundo lugar, se desglosa la ya mencionada pregunta guía de sistematización, con la cual, se busca resolver los aspectos problematizadores en este trabajo. En tercer lugar, se explican las razones que justificaron la realización de este estudio, donde se contempla la justificación: del problema, del área disciplinar y la importancia de los aportes generados. En cuarto lugar, se delimitan los objetivos que rigen este documento, tanto el general como los específicos, lo que también conlleva a la proposición de un objetivo práctico derivado de este trabajo.

En el capítulo II “Perspectiva teórica” se describen, los referentes conceptuales en los que se sustenta este trabajo, se encuentra subdividido en el estado del arte donde se da cuenta de trabajos realizados sobre temas relacionados, de lo cual se encuentra escasa documentación; posteriormente, se encuentra el marco teórico y los referentes conceptuales que guían esta sistematización, donde se focaliza la comprensión de las

transformaciones de los gestores desde el desarrollo humano propuesto por el PNUD², a partir de dos enfoques: el de capacidades y la cultura de paz. Así mismo, en este capítulo se conceptualizan las nociones de “Gestor de Convivencia Ciudadana” y “Convivencia Ciudadana”.

Estas bases teóricas, se adecuaron para el análisis de las dos categorías planteadas en esta sistematización, a fin de articular su discusión conceptualizada con la teoría propuesta. Dichas categorías son operacionalizadas a fin de delimitar los elementos clave a la hora de recolectar y analizar la información, igualmente, responden al análisis de los resultados obtenidos y su correspondencia con los tres ejes temáticos del proyecto; en este sentido, la primera categoría de esta sistematización contempla los cambios en el acceso a oportunidades de los gestores desde la formación que recibieron en el programa, para lo que es importante entender el desarrollo humano y el enfoque de las capacidades. Por su parte, la segunda categoría es entendida como las transformaciones en la manera de tramitar los conflictos por parte de los gestores, para la cual, se busca comprender el desarrollo humano de los gestores y forma de tramitar conflictos, desde las capacidades y sobre todo la cultura de paz.

Para el capítulo III “Metodología”, se exponen los aspectos metodológicos que se utilizaron para desarrollar esta sistematización, que desde Espinoza Vergara (2001) se propuso, como un proceso reflexivo mediante el cual los gestores de convivencia rescatan en forma participativa, los procesos y productos validados durante el proceso, resaltando

²Propuesta que se proclama en 1990 por el programa de Naciones Unidas para el Desarrollo.

aspectos que se puedan replicar en otras situaciones (p.7-8). Siendo así, un proceso hermenéutico, agenciado y retrospectivo, sobre temas que no han sido abordados en otros trabajos de investigación; para lo que se siguió la ruta de cuatro pasos propuesta por Jara (1994); donde se empieza por revisión documental, seguido de la recuperación de la experiencia, a su vez generar la reflexión de fondo, y finalmente exponer los puntos de llegada.

Así mismo, se presentan los instrumentos utilizados para la recolección de datos e información al tiempo que se explican las pautas inmersas en el proceso de construcción de estos instrumentos, tales como: La rejilla de análisis documental, donde se sintetizan los documentos utilizados; por su parte en la entrevista semiestructurada, se marcan las preguntas orientadoras sobre las dimensiones a analizar.

En este orden, la información se recolectó con el análisis de archivos documentales generados en el proyecto, de los cuales se recuperaron datos del programa, con el fin de contextualizar sobre los tres ejes temáticos, objetivos, estrategias, metodologías, etc. Igualmente, se construyeron entrevistas semiestructuradas a partir de las subcategorías propuestas, las cuales se realizaron a un grupo de 13 gestores, bajo la premisa cualitativa de que el grupo de muestra no debe ser representativo³. Por esto, el número de gestores entrevistados, responde a la complejidad para establecer comunicación personal con los participantes posterior a sus culminaciones en el proyecto. Los gestores participantes

³ “En el proceso cualitativo, es un grupo de personas, eventos, sucesos, comunidades, etc., sobre el cual se habrán de recolectar los datos, sin que necesariamente sea representativo del universo o población que se estudia”. (Hernández, Fernández & Baptista 2010 p.394)

fueron categorizados teniendo en cuenta tres criterios; primero, que hayan sido gestores vinculados al proyecto desde su inicio; segundo, gestores en un margen de edad entre los 18 y 28 años; y tercero, que los gestores entrevistados hayan completado la formación en habilidades sociales-comunicativas, así como en artes y oficios.

Por su lado, el capítulo IV “Los cambios en el acceso a oportunidades”: desarrolla los aspectos problematizadores concernientes al objetivo específico número 1, que empieza suministrando información socioeconómica de la población objeto, las oportunidades a las cuales podían acceder, se cuenta lo que valoran del proceso vivido, así como lo que consideran no fue positivo, contrastando el punto de partida y el punto de llegada de los participantes en el programa desde el desarrollo humano y el enfoque de capacidades, para finalizar con recomendaciones que ellos mismos realizan al proyecto desde su experiencia.

En esta parte, se encuentra que, para gran parte de gestores participantes al menos en este estudio, el formar parte del proyecto otorgó capacidades para lograr su desarrollo individual como punto inicial a la consecución de condiciones de vida dignas; para lo que se resalta que el acceso a recursos, es considerado por los gestores como fundamental para su desarrollo humano, no en sí mismo, sino por las oportunidades que este ámbito representa para los participantes.

Por otro lado, en el capítulo V “las transformaciones de los gestores en la manera de tramitar los conflictos” se aborda el análisis de la información recolectada con respecto al objetivo específico número 2, que trata de comprender la forma en la que los gestores

participantes asumían los conflictos antes de ingresar al proyecto y las posibles transformaciones respecto a este tema, posterior a su participación en el programa, desde la perspectiva de las habilidades que pudieron adquirir en el marco de la cultura de paz y los aportes que este enfoque le puede proporcionar al desarrollo humano de los gestores.

Llegando a explicar que las transformaciones en la forma de gestionar los conflictos de los gestores, parten de la formación que recibieron en el marco de la cultura de paz, donde desarrollan aspectos de solidaridad, tolerancia, empatía y comprensión de las diferencias; aun cuando, no es posible establecer que se genera un cambio completo de la cultura violenta a la cultura de paz, al menos se identifica una disposición a gestionar de manera pacífica sus conflictos individuales o con el entorno más cercano, para de esta forma, desnaturalizar la violencia como forma de relacionamiento.

Posteriormente, se presentan las contribuciones que genera esta sistematización de experiencias al proyecto “Gestores de Convivencia Ciudadana” y sus resultados para los participantes; así como, los aportes respecto a la disciplina de los Estudios Políticos y Resolución de Conflictos en el marco de la investigación para la paz.

Por el lado de las limitaciones, se presentan las referidas a los alcances de esta sistematización, la cual no busca medir o evaluar la totalidad del proyecto, así como limitaciones en cuanto al difícil acceso a la información, especialmente por la reducida participación de los gestores y pocos archivos documentales existentes de fuentes oficiales.

Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones que cierran el documento, surgidas a partir de la información recolectada y su análisis desde las bases teóricas propuestas; esto desprende en que el proyecto logra impulsar transformaciones individuales en las vidas de los gestores, sin embargo, fue exiguu el acompañamiento que el proyecto generó en cuanto a las iniciativas de algunos gestores, tanto en el ámbito de la generación de ingresos económicos, como a procesos de construcción de paz en sus comunidades. De tal forma, se recomienda presupuestar en este tipo de proyectos, unos recursos que permitan un monitoreo para que el proceso en general vaya desde el diagnóstico de las problemáticas, hasta el monitoreo real de los resultados obtenidos respecto a las metas planteadas en el proyecto.

Capítulo 1. Encuadre⁴ y contextos de la experiencia.

1.1 Marco contextual general del proyecto.

En La Alcaldía de Santiago de Cali, durante el mandato del alcalde Maurice Armitage (2016-2019), se plantea y ejecuta una estrategia convertida en bandera personal de la Administración Municipal, siendo posiblemente uno de los pilares del gobierno local para la época, consignada en el Plan de Desarrollo Municipal (Cali Progresá Contigo) en el capítulo 5, eje 3:

Cali Progresá en Paz, con Seguridad y Cultura Ciudadana, componente 3.3.2. Paz y derechos humanos. Ítem 3.2.2. Programa: Cultura de paz y reconciliación, que busca desarrollar mecanismos de cultura y pedagogía de paz, focalizado en Territorios de Inclusión y Oportunidades-TIO. (Departamento Administrativo de Planeación Municipal 2016, pp.140-141)

De la misma forma, esta estrategia se puede enmarcar en el componente 3.3. Cultura ciudadana para la convivencia; ítem 3.3.1.

Programa: Principios de vida, promoción de buenas prácticas de cultura ciudadana, que se diseña para mejorar los niveles de convivencia, tolerancia, confianza, acuerdos, cultura de la legalidad y participación ciudadana, dentro de las estrategias de Intervención Territorial, focalizadas en los Territorios de Inclusión y

⁴ En esta sistematización se refiere a la delimitación de una realidad concreta, que en este caso sirve para situar al lector en el contexto específico de la experiencia y las problemáticas de ciudad por las que se propuso.

Oportunidades - TIO. (Departamento Administrativo de Planeación Municipal, 2016, p. 145)

Este Plan de Desarrollo Municipal “Cali Progresas Contigo” 2016-2019, dentro de su estructura define dos estrategias de intervención territorial, que según reza dicho documento una es: “Territorios de Inclusión y Oportunidades Urbano Rural – TIO”, la cual está enfocada en la priorización de las inversiones públicas en territorios vulnerables, basada en criterios de disminución de brechas socioeconómicas. La otra, se fundamenta en la concreción del modelo de ciudad planteado en el Plan de Ordenamiento Territorial vigente, a través de los proyectos zonales identificados en el trabajo de planificación de escala intermedia del POT.

De esta forma, en el apartado que hace referencia a la estrategia de Intervención Territorial TIO, se menciona que los criterios de focalización para estos territorios se establecieron a partir del estudio de algunos indicadores que están relacionados con condiciones de vulnerabilidad social, tales como:

- Altos índices de homicidios.
- Altos índices de mortalidad infantil.
- Altos índices de desnutrición infantil.
- Alto número de casos de Dengue, Chicungunya y Zika.
- Altos índices de deserción escolar.
- Alto porcentaje de personas con aseguramiento en el régimen subsidiado.
- Bajos índices de cubrimiento de equipamiento deportivo, cultural, educativo y ambiental.

- Altos índices de desempleo.
- Alto número de personas víctimas del conflicto armado.
- Alto número de personas en proceso de reintegración.

En consecuencia, como se indica en la figura 1, las comunas y en especial los barrios focalizados de cada una de ellas que cumplen con los indicadores mencionados para la implementación de la estrategia de intervención territorial TIO fueron:

Figura 1.

Mapa Territorios de Inclusión y Oportunidades.



Fuente: Plan de Desarrollo Municipal 2016-2019 (p.11)

En este orden, para ofrecer un amplio contexto de las situaciones problemáticas de ciudad que impulsan en buena medida la creación del proyecto “Gestores de Convivencia Ciudadana 2019”, se presenta información importante que fue tomada en cuenta para la construcción del Plan de Desarrollo Municipal 2016-2019, de donde se desprende la estrategia mencionada.

Por tanto, en primer lugar, se presenta un conjunto de indicadores sobre la problemática de la violencia, representada en los altos índices de homicidios, que según se muestra en el Plan de Diagnóstico para el Plan de Desarrollo, involucra principalmente a pandillas conformadas por jóvenes de estas zonas vulnerables que se focalizaron.

Segundo, se muestran los resultados del conflicto interno armado colombiano, en especial sobre los factores que han afectado a Cali, lo cual condujo a situaciones problemáticas en la ciudad, como el desplazamiento forzado, entre otros hechos victimizantes⁵. Y tercero, se expone la situación de acceso a oportunidades, en especial para la población joven, tanto oportunidades de acceso a recursos económicos como de preparación académica.

Entrando al primer punto propuesto, se destaca en Cali la problemática de violencia representada en altos índices de homicidio, que según el Plan de Desarrollo Municipal 2016-2019, está en íntima relación con los temas de seguridad y convivencia en la ciudad que a su vez se relacionan con múltiples factores que incentivan la generación de diversas condiciones vulnerabilidad social, tal como se mencionará adelante hacen parte

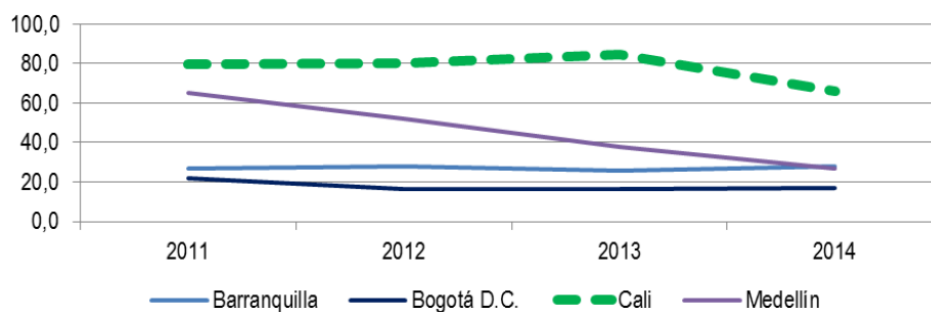
⁵ Violaciones al DIH y DDHH ocurridas dentro del marco del artículo 3 de la Ley 1448.

de la cotidianidad de muchos ciudadanos y ciudadanas en especial los que son foco del presente trabajo, es decir los gestores de convivencia ciudadana.

Así las cosas, según el documento diagnóstico, en Santiago de Cali para los años que antecedieron el periodo de estudio (2016-2019), la violencia directa expresada en la tasa homicidios se ubica por encima de ciudades capitales como Bogotá, Medellín y Barranquilla, tal como se señala en la figura 2.

Figura 2.

Tasa de homicidios por 100.000 Hab. Comparación con otras ciudades.

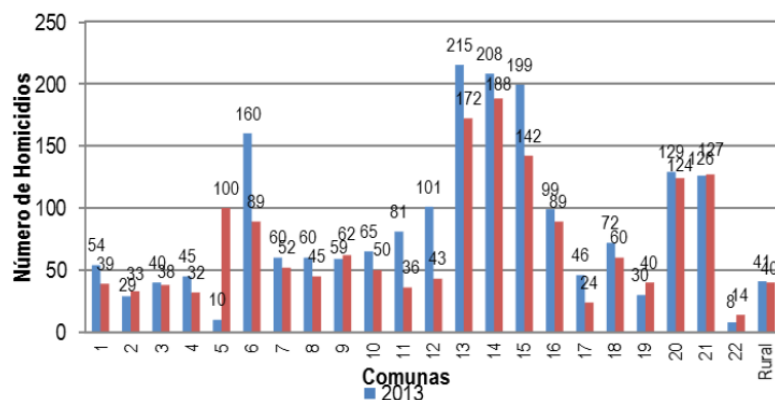


Fuente: Policía Nacional 2015(Tomado de Documento diagnóstico del Plan de Desarrollo Municipal 2016-2019, p.8).

De esta forma, la concentración espacial de homicidios en la zona urbana, se localiza, primero, en las comunas del oriente 13,14,15,16 y 21, donde están los índices más altos, luego nororiente comunas 6 y 7, después las comunas de la zona centro de zona norte y centro 5, 8,9,10, 12 y finalmente algunas comunas de la zona de ladera 1 y 18 como se ilustra en la figura 3.

Figura 3.

Número de homicidios en Cali por comunas 2013-2014



Fuente: Observatorio Social – Secretaría de Gobierno, Convivencia y Seguridad, 2015. (Tomado de Documento diagnóstico del Plan de Desarrollo Municipal 2016-2019, p.7).

Otro dato interesante que se presenta en dicho documento diagnóstico, es que la población joven entre los 18 a los 35 años es la que más aporta a la tasa de homicidios. Según esto, la falta de oportunidades de empleo, de instalaciones deportivas, falta de opciones para el uso del tiempo libre, y el consumo de sustancias psicoactivas, se convierten en causas de inseguridad, sobre todo en jóvenes, lo que incrementa “la presencia de bandas criminales, pandillas y sicarito (Comunas: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 11, 13, 14, 15, 16, 18, 21) y el incremento de acciones delictivas (Comunas: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 13, 14, 16, 17 y Corregimientos: Hormiguero, Castilla, La Paz).” (p.10)

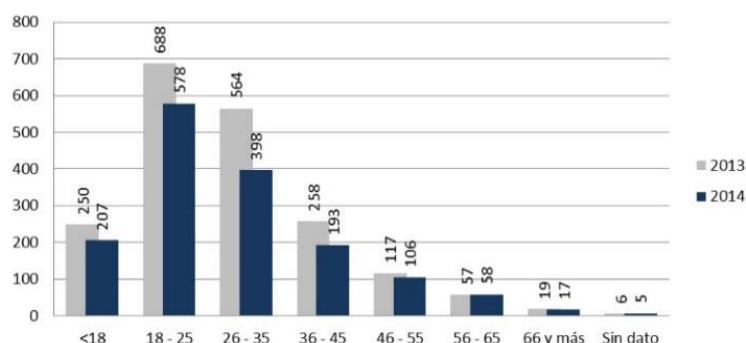
Así mismo, con datos del diagnóstico de la Secretaría de Gobierno, Convivencia y Seguridad (2015), se identifican como principales “causas tanto sociales como institucionales que afectan la comisión de los delitos”: la deserción escolar; el deficiente acceso a justicia e impunidad; el desplazamiento forzado; el consumo de sustancias

psicoactivas; la falta de presencia institucional; y la proliferación de asentamientos subnormales (pp.10-11). Por tanto, se propone desde la Administración Municipal (2016-2019) una participación interinstitucional, donde no sea solamente la Policía, la encargada de efectuar el mejoramiento de la seguridad y la convivencia, representado en la baja de la actividad delictiva.

En otro aspecto, en la figura 4 se evidencia que a pesar de la tendencia a la baja año a año del indicador –homicidio-, frente a lo que sucede con los otros rangos de edad, sobresale una preocupante participación de la población joven en este fenómeno, lo que a futuro, entre otras afecciones, por ejemplo, está el impacto en la estructura poblacional, la cual sufrirá una importante reducción en la población adulta y adulta mayor, la disminución de la población en edad de trabajar y el aumento en las tasas de dependencia infantil y juvenil, que son indicadores sociodemográficos relacionados con la calidad de vida.

Figura 4.

Homicidios en Cali por edad, años 2013-2014.



Fuente: Secretaría de Gobierno, Convivencia y Seguridad - Observatorio Social, 2015. (Tomado de documento diagnóstico del Plan de Desarrollo Municipal 2016-2019, p.8).

Jovenes caleños, que dentro de los actores señalados en la incidencia de las tasas de homicidios conforman organizaciones delictivas urbanas, por ejemplo, como se se muestra en la tabla 1, donde de un año a otro del 2013 al 2014 se observa un incremento en la tasa de homicidios asociada a pandillas.

Tabla 1.

Homicidios asociados a pandillas comparativo 2013-2014

Móviles	2013	2014	Variación %
Homicidios asociados a pandillas	325	402	23,7
Total general	1959	1562	-20,3
% Participación	17%	26%	

Fuente: Secretaría de Gobierno, Convivencia y Seguridad (2015). (Tomado de Documento diagnóstico del Plan de Desarrollo Municipal 2016-2019, p.8).

De esta forma, es válido articular estos indicadores de violencia en la ciudad de Cali, con el proyecto “Gestores de Convivencia Ciudadana”, pues este, busca aportar a la construcción de una sociedad donde se conviva pacíficamente, para que en especial los jóvenes vinculados a pandillas, tengan posibilidades de optar a proyectos de vida alejados de la comisión de delitos. Por lo que, desde el documento diagnóstico se acepta que:

“la convivencia se constituye en un factor determinante, pues está asociada a otro tipo de problemáticas...Esto obliga a la Administración Municipal a centrar su atención en la relación entre la violencia que ocurre en el Municipio y los problemas de convivencia, que terminan sumando a la ocurrencia de hechos violentos, junto con los hechos derivados del crimen organizado.” (p.12)

Por otro lado, desde que Colombia entró en la dinámica del posconflicto, justo después de haber firmado el acuerdo de paz entre el Gobierno Nacional en cabeza del presidente Juan Manuel Santos (2010-2018) y la guerrilla de las F.A.R.C en el año 2016, se han desarrollado distintas iniciativas para consolidar La Paz en el país, las cuales se pueden considerar como estrategias para mitigar los efectos del conflicto.

Esta idea es importante, si se parte de entender que es difícil encontrar en Colombia personas ajenas a los efectos del conflicto armado, pues de los hechos victimizantes en el marco del conflicto armado, a partir de las cifras presentadas junto con el Informe de la Comisión de la Verdad (2022), que abarca una temporalidad entre el año 1985 y 2019 presentan un total de 8,775,884 millones de víctimas registradas , destacándose hechos victimizantes como: Homicidios, desaparición forzada, secuestro,

reclutamiento ilegal de niños, niñas y adolescentes, así como, desplazamiento forzado, despojo, violencia sexual, extorsiones, trabajo forzoso, exilio, entre otros. En la figura 5, se presenta una visión gráfica de la cantidad de eventos victimizantes, y sus respectivos actores:

Figura 5.

Víctimas del conflicto armado en Colombia 1985-2019.



Fuente: Chevalier (2022). En Statista

Lo anterior, puede dar luces de la magnitud del conflicto armado y sus impactos , de esta forma, el proyecto “Gestores de Convivencia Ciudadana”, puede enmarcarse como una estrategia que explícita o implícitamente busca aportar al alivio de las consecuencias desprendidas de la guerra, pues la zona de impacto del proyecto se focaliza

en territorios vulnerables de la zona urbana, especialmente en la periferia de la ciudad, donde se han asentado esos efectos de la guerra; de tal manera, es interesante ver los datos que específicamente han afectado a Cali respecto a esta problemática.

Partiendo del documento “Diagnóstico de población víctima del conflicto en Santiago de Cali”, utilizado en la elaboración del Plan de Desarrollo Municipal 2016-2019, se empieza por comprender que la ciudad de Cali por su posicionamiento geográfico, sumado a que es una de las ciudades más importantes en cuando al tema económico, social y de desarrollo del suroccidente colombiano, la ha hecho convertirse en la principal ciudad receptora de víctimas del conflicto armado, que en mayor parte, arriban desde el pacífico Nariñense y Caucaño, desde el Chocó, Risaralda, Antioquia, Caquetá, así como desde municipios del mismo Valle del Cauca. (parr.3)

A su vez, la ciudad ha sido afectada en doble vía por el conflicto armado del país, primero porque acoge a población víctima de dichas dinámicas, donde se establecen problemas como los asentamientos humanos irregulares. Y Segundo, porque se generan conflictos armados directos de forma urbana, donde las pugnas por el control y regulación de negocios ilegales, alimentan el alto número de homicidios, amenazas, desplazamientos intraurbanos, así como el reclutamiento forzado de menores para hacer parte de estas organizaciones al margen de la ley (parr.3).

Respecto a Cali como receptora de víctimas del conflicto, se toman las cifras con las cuales parte la construcción del Plan de Desarrollo Municipal 2016-2019, para implementar acciones hacia mitigar lo que la ciudad enfrenta a causa del conflicto armado,

en ese marco, se encuentra con datos de Red Nacional de Información a corte del 1 de marzo de 2016, que en Cali se registraban 179.624 personas víctimas del conflicto armado las cuales han declarado en la ciudad, cabe resaltar que una sola persona puede declarar varios hechos victimizantes, en ese sentido la cantidad de hechos puede superar al número de personas que declararon y se registraron en Cali (Diagnóstico de población víctima del conflicto en Santiago De Cali, 2016, parr.5).

Esta cifra es obtenida del año 2016, es decir anterior a la iniciativa “Gestores” del 2019, aquí causa interés que, en rangos de edad, el segundo grupo etario con mayor cantidad de víctimas registradas se encuentran entre los 18 y 28 años, solo superada por las edades entre 29 y 60 años. Tal como se evidencia en la tabla 2.

Tabla 2.

Cantidad de víctimas del conflicto armado que han declarado en Cali por rango de edad.

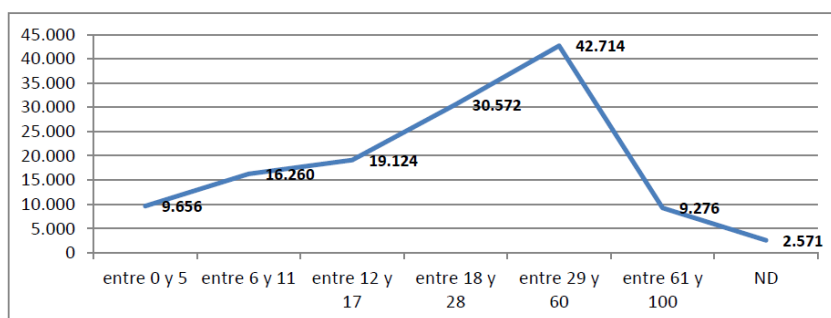
Rango de edad	N. de víctimas que declaran en Cali
0 a 5 años	10.056
6 a 11 años	17.046
12 a 17 años	20.754
18 a 28 años	35.913
29 a 60 años	63.533
Más de 60 años	15.319
Sin identificar	17.003
Total víctimas que declaran en Cali	179.624

Fuente: Elaboración propia con datos de Diagnóstico de población víctima del conflicto en Santiago De Cali, parr.5).

De los hechos victimizantes, el que más se evidencia en Cali, es el del desplazamiento forzado, en ese sentido se tiene en cifras oficiales que: desde 1985 al 2016, la ciudad ha sido receptora de 131.598 ⁶ personas desplazadas forzosamente, de las cuales prevalece la población joven como uno de los rangos de edad más afectados (ver figura 6),

Figura 6.

Cantidad de desplazados en Cali por rango de edad.



Fuente: RNI de UARIV. Víctimas de desplazamiento forzado en Santiago de Cali, 1985 – marzo 1 de 2016. (Tomado de Documento diagnóstico de población víctima del conflicto en Santiago De Cali 2016-2019, p.5)

A diferencia de los demás hechos victimizantes declarados, se puede afirmar que el desplazamiento forzado, es el hecho que más afecta a la ciudad en términos de incidencia directa, pues las personas desplazadas son quienes llegan a la ciudad y se asientan en ella, son las personas que llegan a vivir por motivos completamente ajenos a la voluntad y de aquí parten problemáticas asociadas a la falta de oportunidades para estas personas.

⁶ Diagnóstico de población víctima del conflicto en Santiago De Cali, parr.10.

En ocasión con los otros hechos victimizantes declarados en Cali, se tiene un total de 49.451, de los cuales preponderan el homicidio con 35.668 reportes, seguido de 5.460 reportes de desaparición forzada y 2.867 por pérdida de bienes muebles o inmuebles⁷. A su vez, se identifican otros hechos victimizantes, con su respectiva cifra de reportes y rangos de edad los cuales se pueden ver en la figura 7.

Figura 7.

Hechos victimizantes declarados en Cali, por rango de edad. Entre 1985 y 2016.

Hecho	entre 0 y 5	entre 6 y 11	entre 12 y 17	entre 18 y 28	entre 29 y 60	entre 61 y 100	ND
Homicidio	154	379	1.036	3.651	15.804	4.672	9.972
Pérdida de Bienes Muebles o Inmuebles	2	11	8	63	318	155	2.310
Abandono o Despojo Forzado de Tierras	2				39	18	113
Secuestro	2	6		30	198	80	149
Desaparición forzada	32	79	276	644	2.292	717	1.420
Tortura		2	5	26	130	31	123
Delitos contra la libertad y la integridad sexual	3	6	16	106	189	12	10
Vinculación de Niños Niñas y Adolescentes		3	20	206	28	4	57
Acto terrorista/Atentados/Combates/Hostigamientos	16	29	42	134	758	143	219
Amenaza	188	268	223	431	878	207	50
Minas antipersonal/Munición sin explotar/Artefacto explosivo	1	3	4	50	185	4	9
	400	786	1630	5341	20819	6043	14432

Fuente: RNI de UARIV. Víctimas de desplazamiento forzado en Santiago de Cali, 1985 – marzo 1 de 2016. (Tomado de Documento diagnóstico de población víctima del conflicto en Santiago De Cali 2016-2019, p.5)

Con lo anterior queda claro que el desplazamiento forzado conlleva directamente a que la ciudad de Cali se vea asfixiada en su capacidad institucional para dar respuesta en

⁷ Diagnóstico de población víctima del conflicto en Santiago De Cali 2016-2019.

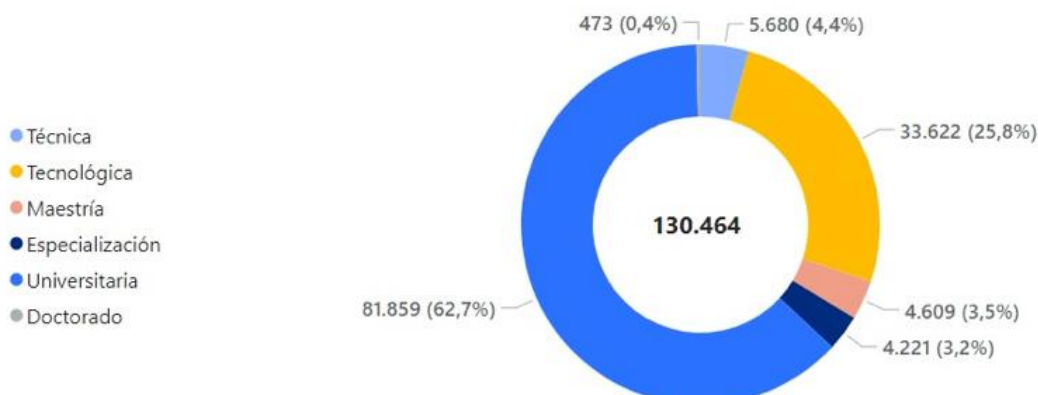
cuanto a oferta de oportunidades para las poblaciones desplazadas, generando una oferta en servicios limitada, que al sumarle problemáticas internas de la ciudad, genera un coctel de obstrucciones a la libertad de las personas para optar por una vida con calidad, pues los desplazados no tienen otra opción que huir de sus lugares de origen para salvar su vida, perdiendo lo que tenían y obligándose a tratar de sobrevivir en un ambiente urbano totalmente diferente del que provienen, afectando de esta forma el tejido social y contribuyendo colateralmente en el crecimiento de problemáticas sociales sensibles.

Bajo esta línea, en cuanto al acceso a oportunidades de formación académica respecto al año 2016, cuando iniciaba a implementarse el Plan de Desarrollo 2016-2019, se toman dos datos relevantes, donde se parte del indicador correspondiente a la cantidad de personas que se supone deberían encontrarse matriculadas tanto a educación media como a educación superior, para la primera se encuentra a partir de un informe de Cali Como Vamos (2016) que hay un porcentaje de cobertura bruta del 80,4%.

En el lado de la educación superior, la cifra se halla aún más preocupante, donde la matrícula comprende el 66,1% frente al total de personas que en teoría deberían estar matriculadas, donde la mayor cantidad de personas matriculadas se encuentran en los niveles de pregrado y tecnología, tal como se evidencia en la figura 8.

Figura 8.

Porcentaje de personas matriculadas por niveles en educación superior.



Fuente: Cali Como Vamos (2016)

Las razones de los bajos niveles de matrícula y cobertura educativa se encuentran descritas como diagnóstico al Plan de Desarrollo Municipal 2016-2019, donde varios de los territorios con menor participación de la población en la matrícula educativa coinciden con los territorios en los que el proyecto “Gestores de Convivencia Ciudadana” se focalizó, en esa medida, en la tabla 3, se exponen de manera resumida: los motivos y lugares de Cali, donde falta atención a la educación.

Tabla 3.

Problemáticas de acceso a la educación con zonas focalizadas.

Problemáticas que limitan el acceso a la educación.	Zonas identificada.
Deficiente mantenimiento y dotación de las instituciones educativas	*Comunas: 2, 3, 5, 6, 7, 8, 10, 13, 14, 15, 16, 18, 20, 21, 22. *Corregimientos: El Hormiguero, Pance, La Buitrera, Villacarmelo, Los Andes, Pichindé, La Leonera, Felidia, El Saladito, La Elvira, La Castilla, La Paz, Golondrinas.
Insuficiente infraestructura educativa	*Comunas: 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 15, 18, 19, 20, 21, 22 *Corregimientos: Pichindé, Felidia, El Saladito, La Elvira, La Castilla, La Paz.
Deserción escolar	*Comunas: 6, 8, 9, 13, 14, 16, 18 *Corregimientos: La Leonera.
Falta de programas de acceso a educación superior	*Comunas: 8, 15, 18, 19. *Corregimientos: Navarro, El Hormiguero, Felidia, Pichindé.
Baja calidad de la educación	*Comunas: 3, 11, 14, 15, 20, 22 y *Corregimientos: Los Andes.

Fuente: Elaboración propia con datos de Documento diagnóstico del Plan de Desarrollo Municipal 2019-2016(p.18-19)

A estas problemáticas de “distribución inequitativa de la oferta oficial se suman la carencia en la actualización tecnológica, de laboratorios y de formación de docentes y

directivos, que tienen como uno de sus efectos, dificultades en el acceso y permanencia en los diferentes niveles educativos”. (Diagnóstico del Plan de Desarrollo Municipal 2016-2019, p.18).

De esta manera, se consideran como principales retos el acceso a la educación y la permanencia en ella “especialmente en la zona de oriente y ladera”, así mismo, el ampliar la oferta de formación, reducción de analfabetismo, dotación y mantenimiento de las instituciones educativas. Donde se concluye también que se deben “generar estrategias transversales a distintas dependencias que permitan al joven estudiar sin tener que desertar debido a los problemas económicos de su hogar” (p.19).

Lo que conlleva a una de las aristas consideradas, respecto a las problemáticas de la ciudad: el acceso a recursos económicos como limitante, especialmente para la población joven, donde para la época de interés se encuentra también que el desempleo juvenil supera el promedio general; sintetizado en la tabla 4, se puede realizar la comparación por rangos de edades, comparado al promedio de desempleo general que fue del 15%.

Tabla 4.*Promedios de desempleo en Cali, por rango de edad.*

Promedio general de desempleo.		15%
Rango de edad	Promedio de desempleo juvenil	
15 a 19 años	39,5%	
20 a 24 años	27,2%	
25 a 29 años	18,2%	

Fuente: Elaboración propia con datos de documento diagnóstico del Plan de Desarrollo Municipal 2016-2019(p.26)

De esta forma, se articula directamente el tema del desempleo juvenil al proyecto “Gestores de Convivencia”, en especial a su eje 1, el cuál será desarrollado en el contexto específico del proyecto, en el punto 1.1.2 de esta sistematización. A partir de esto, se pueden establecer interconexiones desde los objetivos del proyecto y las problemáticas de ciudad, contempladas en el plan de desarrollo al cual se encuentra adscrita la iniciativa del proyecto sistematizado.

Igualmente, se encuentra en este documento diagnóstico, que el desempleo afecta en mayor grado a mujeres que a hombres, con una tasa de 18.5% frente a una de 12.4%. Así mismo, desde estas cifras se contempla la necesaria la implementación de políticas activas para darle tratamiento a esta problemática, donde se plantean tener en cuenta factores que otros gobiernos municipales han dejado de lado, como:

- Adaptación del sistema educativo al productivo.

- Propiciar iniciativas regionales dirigidas a los jóvenes para reforzar su educación.
- Promoción y apoyo para la empleabilidad (prácticas empresariales) y el espíritu empresarial (formas innovadoras de emprendimiento en diferentes áreas). (pp.26-27)

Con lo expuesto anteriormente, la Alcaldía de Santiago de Cali, durante el periodo 2016-2019, en cabeza del alcalde Maurice Armitage, en el marco de la Estrategia de Intervención Territorial TIO, priorizó el diseño y ejecución de proyectos que pudiesen concretar en programas transversales en el plan de desarrollo y desde un actuar intersectorial para incidir en la reducción los factores de vulnerabilidades expresados en los indicadores listados anteriormente cuyas principales problemáticas se describieron respecto a la violencia, efectos del conflicto armado, así como, el limitado acceso a oportunidades académicas y económicas para la juventud habitante de Cali.

Bajo este contexto, se consolida el proyecto: “Gestores de Convivencia Ciudadana 2019”, cuyo propósito radica en la intervención a personas vulnerables de la ciudad, habitantes principalmente de los Territorios de Inclusión y Oportunidades-TIO. Personas que comprenden en su colectivo a víctimas del conflicto, jóvenes en alto riesgo, desmovilizados y población residente en zonas de conflictos intraurbanos.

Por tanto, esta estrategia se puede considerar como un proyecto vital para la Administración Municipal (2016-2019), convirtiéndose en una de las intervenciones

prioritarias para consolidar la reducción de las brechas socioeconómicas mencionadas y los actos de violencia asociados al pandillaje en la ciudad.

En este orden, el proyecto “Gestores de Convivencia Ciudadana 2019” no se propone de forma inmediata en el año 2019, pues es un proyecto cuya iniciativa proviene desde el año 2017, donde la Administración Municipal 2016-2019 plantea la estrategia generalizada de “Gestores”, con el fin de disminuir los índices de violencia en la ciudad de Cali, por un lado, “Gestores de Cultura”, atendidos por la Secretaría de Cultura de la ciudad y, por otro lado, nace “Gestores ambientales para la Paz”. Los primeros perduran en el tiempo con el mismo nombre y con ejecución a cargo de la misma secretaría, en cambio el segundo grupo, inició como un proyecto liderado por el Departamento Administrativo de Gestión del Medio Ambiente-DAGMA en colaboración con la Fundación Universidad del Valle y la Universidad del Valle, a lo largo de los años se efectuó un cambio de estrategia y operadores, como el Programa de Naciones Unidas Para el Desarrollo - PNUD de la Organización de Naciones Unidas- ONU.

De esta forma, se precisa recordar algunos proyectos similares realizados por anteriores administraciones en la ciudad de Cali: se encuentra para el año 2008 el programa denominado “Gestores de Ciudad”, bajo la primera administración del alcalde Jorge Iván Ospina, este programa fue liderado por la Asesoría de Participación Ciudadana, en donde se realizaron distintas actividades, como un diplomado del cual se graduaron 60 gestores. En este proceso, las personas tuvieron un acercamiento al Plan de Desarrollo y

los derechos que como ciudadanos tenían para participar en la construcción de la ciudad, desde la ruta del gobierno en la época (Alcaldía de Santiago de Cali, 2009).

Otro programa bajo la misma administración del alcalde Ospina, fue el de “Guardas Cívicos” en el año 2011, a través de este programa se buscó contribuir en el mantenimiento del orden en la ciudad mediante el respeto y la recuperación del espacio público, estableciendo comunicación con los vendedores ambulantes, peatones y demás usuarios del espacio público. Dicho proyecto con el liderazgo de la secretaría de Gobierno, enfocó sus acciones en pro de una mejor y mayor efectividad en el control y recuperación del espacio público de la ciudad, definiendo criterios en el tema de permisos para el uso del espacio público y teniendo claro el tema de la legalidad. (Alcaldía de Santiago de Cali, 2011).

Avanzando hacia la administración de Armitage, se encuentra en el año 2016 las primeras iniciativas que ya iban dejando un trazo marcado del proceso Gestores, con más de 700 gestores ciudadanos para este año, quienes trabajaron en temas relacionados con la movilidad, el medio ambiente y la cultura ciudadana, en este proceso se vinculó a población víctima del conflicto armado, jóvenes en alto riesgo y personas desmovilizadas en proceso de reintegración; con la finalidad de brindar oportunidades de empleo, generación de ingresos y de desarrollo para la población vulnerable. (Alcaldía de Santiago de Cali, 2016a)

En este sentido, se puede entrar a realizar un orden cronológico más específico para el proceso general de “Gestores”, iniciando en el año 2017 con el proyecto “Gestores

Ambientales para la Paz”. Iniciativa en cabeza de la Alcaldía de Santiago de Cali, ejecutada por el Dagm y la Universidad del Valle, donde se incluyeron personas en diferentes situaciones de vulnerabilidad, abarcando desde la difícil situación económica, hasta los contextos de violencia, a fin de trabajar en dos procesos principalmente; el primero encaminado a la reconciliación de los gestores con la ciudad y con ellos mismos, mediante distintas actividades formativas integrales, fortaleciendo sus capacidades para promover la paz. (Alcaldía de Santiago de Cali, 2017a). El segundo, vivir un proceso formativo en el diplomado “Gestores Ambientales”, cuya formación, estuvo dirigida para realizar control del caracol africano, hormiga arriera; actividades de cuidado como silvicultura, restauración de ecoparques, prevención de riesgos en los ríos, manejo de los residuos sólidos, sumado a jornadas de sensibilización sobre la cultura de paz y basura cero.

En esta misma dirección, se aterriza en diciembre del año 2018, donde ya en una alianza entre la Secretaría de Seguridad y Justicia con la Universidad del valle, se ejecuta el proyecto “Gestores de Convivencia Ciudadana”, con un total 929 gestores vinculados, de los cuales 600 gestores, eran personas en procesos de rehabilitación y 329 gestores, provenían de contextos de conflictos. En este proceso se aprovecharon los escenarios propios del mes de diciembre, como los pesebres, novenas y feria de Cali, llevando los mensajes “Toda vida cuenta”, “Una navidad sin violencia” y “Mi meta es cuidar la vida, hagámoslo juntos” (Universidad del Valle, 2018).

Se puede decir que el periodo de 2018 de "Gestores", sirvió como base para el proceso subsiguiente en 2019, pues fue en este año, donde se realizó un análisis situacional y contextual de los gestores que recibieron formación, mediante la caracterización de las diferentes problemáticas sociales asociadas a conflictos juveniles violentos, con el propósito de crear iniciativas concertadas con sus comunidades para la intervención situacional y social, que posibilitara reducir los factores de riesgo identificados en cada territorio (Universidad del Valle, 2018).

A partir de la iniciativa y de la caracterización, se logra para el año 2019, la firma del contrato interadministrativo para el desarrollo del programa objeto de sistematización, como parte de la respuesta institucional liderada desde la Administración Municipal 2016-2019. A continuación, se realiza una presentación detallada del proyecto:

1.1.2 Contexto específico del proyecto

El 08 de abril de 2019 da inicio el contrato interadministrativo formal del proyecto "Gestores de Convivencia Ciudadana 2019", buscando aplicar acciones para la prevención social en contextos de violencia. (Gestores de Convivencia Ciudadana, 2019e). Incluyendo a personas en situación de vulnerabilidad como víctimas del conflicto armado, ex integrantes de pandillas o barreras invisibles, ex integrantes de grupos armados al margen de la ley, personas en situación de calle, población perteneciente a territorios priorizados y en general, población en situaciones de vulnerabilidad focalizada, aportando en el

mejoramiento de la calidad de vida de la población beneficiaria, paralelo a la reducción de los índices de violencia en la ciudad de Santiago de Cali.

Siguiendo esta lógica, se verán los objetivos planteados del proyecto desde Gestores de Convivencia Ciudadana (2019d,2019h), el general apuntó a:

Formar gestores ciudadanos como facilitadores y referentes comunitarios e institucionales con competencias ciudadanas que contribuyan al mejoramiento de la convivencia en sus entornos, convirtiéndose en un ser empático, productivo social y económicamente, mediante la transformación de su perspectiva individual y familiar, y la aplicación de conocimientos relacionados con los enfoques de cultura de paz, cultura de la legalidad y Justicia Restaurativa.

Por su parte, los objetivos específicos se refirieron a:

- Incentivar el desarrollo de competencias individuales, laborales y sociales de los gestores, ajustado a sus habilidades, intereses y condiciones de su entorno social, para la generación de ingresos, que le permita a futuro, una inserción laboral y/o el desarrollo o fortalecimiento de una unidad productiva.
- Identificar cuál es su perfil vocacional a partir de sus habilidades e intereses a nivel individual, social y laboral
- Promover el desarrollo de capacidades y habilidades en gestores para su formación como facilitadores comunitarios de convivencia y la gestión territorial, mediante

acciones alternativas enmarcadas en los enfoques de cultura de paz, justicia restaurativa, de género y de derechos, en las zonas priorizadas.

- Promover en los gestores transformaciones orientadas a impactar positivamente su realidad familiar e individual.

Para establecer la ejecución de los objetivos planteados desde la institucionalidad, el proyecto tuvo énfasis en intervenir las distintas dinámicas de los gestores dentro sus entornos, con el fin de dar un significado distinto a sus formas de interacción, en especial en sus barrios, donde las oportunidades de acceder a procesos de violencia o delincuencia se presentan antes que las oportunidades de construcción de un proyecto de vida alterno.

En ese orden, se plantearon tres ejes temáticos para la consecución del proyecto:

Eje1: “Desarrollo humano y productivo del gestor. Preparación inserción laboral y emprendimiento”

Desarrollado con estrategias metodológicas, en las que iniciaron por conocer habilidades o intereses de los gestores frente a la generación de ingresos, se planteó conocer los perfiles vocacionales mediante actividades lúdicas; además, se propuso formar al gestor en habilidades blandas, que aluden a la destreza emocional, junto con las habilidades duras, que permitieron a los gestores adquirir conocimientos y competencias en artes u oficios que les sirvieran para los sectores “productivos, de comercio o servicio” junto con habilidades para manejar su propia unidad de negocio o emprendimiento; buscando potenciar el desarrollo humano, desde la cultura de la legalidad, para que los

gestores pudiesen aplicar sus capacidades laborales y sociales, con su participación en un escenario de bienestar. (Gestores de Convivencia Ciudadana, 2019d)

Con esto, para establecer cuáles serían los procesos formativos en capacidades técnicas, se realizaron: talleres de orientación ocupacional y perfiles vocacionales, los cuales fueron analizados por los facilitadores del proyecto para llegar a la definición de los cursos y capacitaciones que serían ofertados (Gestores de Convivencia Ciudadana, 2019f, p. 26) En tanto, para la formación en habilidades blandas, el proceso constó de ocho etapas o talleres, a saber:

Razones y ganancias del cambio, empoderamiento, valores personales y organizacionales, relaciones interpersonales, preparación para entrevista, contrato laboral, derechos laborales y presupuesto familiar. bajo esta línea, cada taller tenía un fin específico para complementar la posterior formación en los oficios que se describirán posteriormente. (Gestores de Convivencia Ciudadana, 2019f pp.27-29)

Actividades que buscaban responder a los objetivos de este eje, retomados de Gestores de Convivencia Ciudadana (2019d), los cuales fueron;

Objetivo general:

Identificar las principales potencialidades del Gestor para la inserción efectiva al desarrollo económico y social de la ciudad, soportado desde el enfoque de la cultura de la legalidad para incentivar el desarrollo de competencias individuales, laborales y sociales, para la generación de ingresos a través de la vinculación

laboral, el fortalecimiento de una unidad de negocio o la consolidación de un emprendimiento

Objetivos específicos:

- Identificar cuál es su perfil vocacional a partir de sus habilidades e intereses a nivel individual, social y laboral
- Generar procesos de reflexión y análisis sobre oportunidades y desafíos que se pueden presentar dentro del contexto laboral o empresarial en el marco de la cultura de la legalidad.
- Brindar a los participantes, conocimientos sobre los conceptos de productividad y competitividad, que permitan mejorar su desempeño y calidad en el trabajo.

Para el cumplimiento de estos objetivos, se plantearon estrategias con subactividades para el cumplimiento de los indicadores, (ver tabla 5):

Tabla 5.

Estrategias con subactividades planteadas para el cumplimiento de indicadores eje 1.

Estrategia	Objetivo
Grupos focales para explorar las diferentes miradas de los gestores frente a la generación de ingresos.	Conocer las habilidades, experiencias, intereses, actitudes y conocimientos, que tienen los participantes.
Acercamientos a los perfiles vocacionales por medio de actividades lúdicas, pedagógicas y experienciales.	Generar autoconfianza, autoconocimiento y a tener una mirada holística del mundo laboral y empresarial en el que sientan que pueden ser incluidos.
Evaluación vocacional a los gestores frente a la generación de ingresos.	Comprensión de intereses, habilidades y aptitudes, estableciendo una relación entre los procesos formativos y las oportunidades laborales.
Formar competencias blandas para adaptar y articular a los gestores al contexto de generación de ingresos.	Analizar, reflexionar y generar un cambio; disminuyendo las barreras que obstaculizan el desarrollo personal.
Formar competencias duras, que permitan a los gestores aprender o cualificarse en un arte u oficio.	Desarrollar las habilidades y conocimientos necesarios para la inserción laboral o el autoempleo, en el sector: productivo, de comercio o servicio, haciendo a los gestores más aptos para el desempeño de un cargo u oficio.
Formar competencias gerenciales, que permitan a los gestores adquirir herramientas empresariales para el manejo de su unidad productiva o emprendimiento.	Adquirir los conocimientos y herramientas necesarias para crear, liderar y sostener unidades de negocio por cuenta propia.

Fuente: Elaboración propia a partir de (Gestores de Convivencia Ciudadana, 2019d, pp.13-39)

Eje 2: “Gestor como facilitador comunitario”

Este eje se llevó a cabo con estrategias metodológicas derivadas de la IAP- Investigación Acción Participativa, en las que formaron a los gestores mediante actividades para que estos pudiesen gestionar diversos factores de sus territorios y las posibles “potencialidades” de este. De la misma manera, con actividades lúdicas se brindaron herramientas para que los beneficiarios pudiesen construir acuerdos en colectividad, y que esto les permitiese, articular estos acuerdos con actores de su comunidad o instituciones para mejorar la seguridad y convivencia en sus entornos; tratando de cambiar la perspectiva y el uso que le daban al espacio público tanto los gestores como la comunidad. Así mismo, se promovió en los participantes: “la importancia de la convivencia pacífica en su entorno social y familiar, convirtiendo al gestor en un ser empático que, a partir del conocimiento y apropiación de herramientas, conocimientos, así como, habilidades; pueda promover y conservar la convivencia en el territorio” (Gestores de Convivencia Ciudadana, 2019d, p.68). Esto, llevado a cabo con planes de sensibilización, donde se promueve el reconocimiento comunitario para despertar el interés ciudadano frente a la paz y convivencia, a partir de actividades de vinculación comunitaria (Gestores de Convivencia Ciudadana, 2019c).

Cuyos objetivos fueron:

objetivo general:

Promover el desarrollo de capacidades y habilidades en gestores para su formación como facilitadores comunitarios de convivencia y la gestión territorial, mediante acciones alternativas enmarcadas en los enfoques de cultura de paz, justicia restaurativa, género y de derechos, en las zonas priorizadas.

Objetivos específicos:

- Brindar a los gestores herramientas teórico-prácticas para la comprensión de las características del territorio, las situaciones que afectan la convivencia y la apropiación de estrategias de intervención desde los enfoques contemplados.
- Propiciar espacios para la construcción de acuerdos conjuntos entre gestores, actores comunitarios e institucionales, a partir de la identificación y priorización de situaciones que ponen en riesgo la seguridad y convivencia en los territorios.
- Diseñar y ejecutar acciones dentro de los acuerdos construidos entre gestores, actores comunitarios e institucionales, que permitan abordar situaciones de convivencia y seguridad desde los enfoques contemplados en el sector priorizado, a través de lo lúdico, artístico y deportivo. (Gestores de Convivencia Ciudadana, 2019d, p.72).

Para el cumplimiento de estos objetivos, se plantearon estrategias con subactividades para el alcance de los indicadores, (ver tabla 6).

Tabla 6.

Estrategias con subactividades planteadas para el cumplimiento de indicadores eje 2.

Estrategia	Objetivo
Proceso formativo en Gestión Territorial, identificando factores y variables clave.	Reconocer el territorio y sus potencialidades
Identificación y priorización de situaciones que ponen en riesgo la seguridad y convivencia en los territorios.	Propiciar espacios para construcción de acuerdos conjuntos entre gestores, actores comunitarios e institucionales
Sensibilización para el conocimiento y ejercicio de herramientas, mediante métodos lúdico pedagógicos	Construir acuerdos colectivamente a través de participación comunitaria, procura la convivencia pacífica y Promoción de convivencia familiar en territorio
Diseño y ejecución de acciones dentro de los acuerdos construidos entre gestores, actores comunitarios e institucionales, a través de lo lúdico, artístico y deportivo.	Abordar situaciones de convivencia y seguridad desde los enfoques contemplados en el sector priorizado
Resignificación del espacio público	Afianzamiento de la convivencia ciudadana al interior de los barrios.

Fuente: Elaboración propia a partir de (Gestores de Convivencia Ciudadana, 2019d, pp.13-39)

Eje 3: “Desarrollo individual y familiar del gestor.”

En este eje, se plantearon estrategias metodológicas derivadas nuevamente de la IAP, buscando entender las características del relacionamiento familiar del gestor, reforzar las relaciones familiares de la población objetivo desde la convivencia pacífica, invitando a que las familias participen activamente del proceso de transformación de los

gestores; además se fundamentó en los participantes, “la cultura de la legalidad”, el autoconocimiento, autocuidado y el cuidado de los demás desde “la empatía y responsabilidad social”. Del mismo modo, se fomenta la comprensión de lo diferente, con ejercicios de reflexión sobre las relaciones familiares, sobre la violencia y las posibilidades de prevenirla, estimulando la conciencia de asumirse como protagonistas de transformación de su realidad y la de su familia. (Gestores de Convivencia Ciudadana, 2019b, p.97)

Con los siguientes objetivos:

Objetivo general:

Promover en los gestores transformaciones orientadas a impactar positivamente su realidad familiar e individual.

Objetivos específicos:

- Propiciar en los Gestores la comprensión de su rol para el fortalecimiento de dinámicas de relacionamiento familiar para la convivencia pacífica.
- Promover el diseño y ejecución de acciones por parte del gestor, que involucre la participación de la familia, para el fortalecimiento de la convivencia familiar.
- Fomentar en los gestores procesos de autoconocimiento y fortalecimiento de recursos individuales a partir de producciones artísticas y estéticas. (Gestores de Convivencia Ciudadana, 2019b, p.98)

Para el cumplimiento de estos objetivos, se plantearon estrategias con subactividades para el alcance de los indicadores, (ver tabla 7):

Tabla 7.

Estrategias con subactividades planteadas para el cumplimiento de indicadores eje 3.

Estrategia	Objetivos
Proceso formativo que permita la comprensión del rol del gestor sus dinámicas relacionales y la convivencia dentro de su familia.	*Comprensión del rol del gestor sus dinámicas relacionales y la convivencia dentro de su familia *Fortalecimiento de dinámicas de relacionamiento familiar para la convivencia pacífica *Valoración de las características socio relacionales del grupo familiar de los gestores y las gestoras. *Promover desde la producción y expresión artística y estética procesos de autoconocimiento y recursos individuales *Propiciar el diseño y ejecución de acciones por parte del gestor, en el que se involucre la participación de la familia, para el fortalecimiento de la convivencia familiar.
Proceso formativo que permita el diseño y el desarrollo de acciones para el fortalecimiento de las dinámicas relacionales y la convivencia familiar.	*Promover desde la producción y expresión artística y estética procesos de autoconocimiento y recursos individuales *Propiciar el diseño y ejecución de acciones por parte del gestor, en el que se involucre la participación de la familia, para el fortalecimiento de la convivencia familiar.
Fomentar la Cultura del Autocuidado y el cuidado del otro a partir de la Empatía y corresponsabilidad social	*Promover la comprensión de las Diversidad y sus roles *Promover acciones que permitan una valoración positiva del ejercicio de ciudadanía, a través del reconocimiento de la cultura de la legalidad.

Fuente: Elaboración propia a partir de (Gestores de Convivencia Ciudadana,2019d, pp.13-39).

1.1.3 Metodología general del proyecto

En ese contexto, para dar cumplimiento a los ejes temáticos, el proyecto “Gestores de Convivencia Ciudadana 2019”, partió de la metodología del aprendizaje significativo, que tal como se indica en Gestores de Convivencia Ciudadana (2019d) (retomado de Ausubel 1983), donde se pretendía que los nuevos aprendizajes, conceptos y conocimientos de los beneficiarios se cimentaran o relacionaran a conocimientos previos y situaciones vividas, lo que serviría para “anclar” los conocimientos y relacionarlos a sus vivencias.

Igualmente, esta metodología tuvo el fin de cumplir premisas sobre el desarrollo basado en las “habilidades humanas”, donde la calidad de vida de las personas está sujeta a las posibilidades de satisfacer las necesidades humanas, por lo que este enfoque concibe a los individuos, como sujetos capaces de crear y modificar la forma en que quieren vivir, donde se respete la autonomía de las personas en el ejercicio de la libertad. Por ende, para llevar a cabo la metodología propuesta y cumplir los lineamientos del proyecto, se plantearon sus estrategias de enseñanza desde la “educación popular” que es un enfoque de enseñanza y aprendizaje, en el que sobresale la participación, el diálogo y el análisis de las propias experiencias prácticas de los beneficiarios; por esto, los distintos talleres implementados, tuvieron la característica del “dinamismo” y de su motivación emocional hacia los gestores, para que el proceso de aprendizaje sea completamente transformador (Gestores de Convivencia Ciudadana, 2019d, p.41-42).

A partir de lo anterior desde el proyecto se sugiere que todo el proceso formativo convierta y conciba a las y los gestores como seres participantes, con capacidad de realizar reflexiones y análisis, con lo cual, se pueda lograr una resignificación de sí mismos, en cuanto su forma de sentir, pensar y actuar.

Dicho proceso conllevó la planificación y ejecución de una ruta de acompañamiento, de componentes y acciones metodológicas, traducido en el alistamiento general, la definición de la metodología pedagógica, la caracterización de los perfiles vocacionales, la participación de los gestores en espacios comunitarios, la generación de nuevos roles en el relacionamiento familiar y comunitario, el fortalecimiento de las habilidades blandas, la identificación de programas para el desarrollo territorial, la involucración de los actores para el fomento de la convivencia vecinal y por último, la apropiación de prácticas de legalidad en el gestor y su comunidad (Gestores de Convivencia Ciudadana, 2019d).

1.1.4 Población objeto

Respecto a la población beneficiaria del proyecto, es necesario resaltar nuevamente que los gestores ingresaron al programa mediante instituciones o estrategias que venían acompañando los procesos previos, ya sea de los mismos proyectos de Gestores o en iniciativas sociales distintas que tenían una línea de acción similar.

Para el 2019, la población que se encontró en la base de datos para su respectiva intervención fue un total 927 gestores, divididos en las instituciones de las que provenían, así (ver tabla 8):

Tabla 8.

Distribución de los gestores de acuerdo a la institución o estrategia de la que provenían

Institución o Estrategia.	Cantidad de gestores.
Cisalva	262
Vicaría	62
Territorios Progresan Contigo	378
Unidad Para la Atención y Reparación Integral de las Víctimas	131
TIOS	54
Desmovilizados en Proceso de Reintegración	20
Samaritanos de La Calle	6
Sin identificar	6
Total	927

Fuente: Elaboración propia, a partir de (Gestores de Convivencia Ciudadana, 2019a).

Igualmente, el proyecto para el año 2019 contó con una participación general de gestores cuyas edades se encuentran en un rango entre los 18 y 55 años. De estas edades, se destaca que el 61,27% de gestores fue población considerada joven⁸, donde las personas de 21 a 28 años constituyeron el 49,73%; a su vez, entre 18 y 20 años un 11,54%. En

⁸ La ley estatutaria 1885 de 2018 en su artículo 5, contempla a una persona como joven si esta se encuentra en el rango de los 18 y 28 años de edad.

suma, a esto, el siguiente grupo poblacional con mayor presencia en el proyecto se encontró en el rango de los 29 a 35 años con el 21,57%. (Gestores de Convivencia Ciudadana, 2019h, p.24). (Ver tabla 9)

Tabla 9.

Distribución porcentual de los gestores por edad y sexo.

Rango de edad	% Mujeres	% Hombres	% Subtotal	% Total por rangos edad
Entre 18 y 20 años	4,64	6,90	11,54	61,27 %
Entre 21 y 28 años	22,76	26,97	49,73	
Entre 29 y 35 años	11,54	10,03	21,57	49,73 %
Entre 36 y 45 años	5,61	4,96	10,57	
Entre 46 y 55 años	2,16	2,70	4,85	
Más de 55 años	0,22	1,51	1,73	
Total	100.00 %	100.00 %	100.00 %	100.00 %

Fuente: Elaboración propia con datos de Gestores de convivencia Ciudadana (2019h, p.24).

De acuerdo a estos datos, se puede inferir que el programa “Gestores de Convivencia” estuvo compuesto en su mayoría por jóvenes, a quienes por motivos de contexto o limitación en sus oportunidades se encontraron en situación de vulnerabilidad, esto se puede complementar si se tiene en cuenta que la mayoría de gestores provenían de

las comunas 21, 14, 15, 1, 13, 16, 20 y 6 (Gestores de Convivencia Ciudadana, 2019b).

(ver tabla 10)

Tabla 10.

Distribución porcentual de gestores por comuna de residencia

Comunas de residencia	Sexo		Total
	F	M	
1	9.50	11.09	10.33
2	0.00	0.90	0.48
3	1.00	2.49	1.78
4	1.50	0.23	0.83
5	1.25	1.13	1.19
6	4.25	7.47	5.94
7	2.50	1.13	1.78
8	1.25	2.04	1.66
9	0.00	0.45	0.24
10	1.00	0.45	0.71
11	1.50	2.04	1.78
12	4.00	4.30	4.16
13	9.00	6.79	7.84
14	12.75	13.12	12.95
15	14.25	10.63	12.35
16	7.25	5.20	6.18
17	0.00	0.45	0.24
18	3.75	3.85	3.80
19	0.50	0.23	0.36
20	6.25	6.11	6.18
21	17.00	16.06	16.51
Sin identificar	1.25	3.62	2.49
Zona rural	0.25	0.23	0.24
Total	100.00	100.00	100.00

Fuente: (Gestores de Convivencia Ciudadana, 2019b, p.54).

Es importante resaltar que la mayoría de estas comunas según un informe de World Vision (2019) organización de ayuda humanitaria, se construyeron a partir del

desplazamiento forzado a causa del conflicto armado, la compilación de diferentes problemáticas sociales como, informalidad laboral, escolaridad deficiente, servicios públicos de baja calidad, violencia sexual, consumo de drogas, delincuencia, violencia, entre otras. En resumen, son estas problemáticas las que llevan a identificar estas comunas como vulnerables. Se debe tener en cuenta que también hay participantes de otras comunas y de zona rural, pero en menor cantidad; esto se debe a que para este proyecto se priorizaron zonas afectadas por la violencia y delincuencia en la ciudad de Cali. (Gestores de Convivencia Ciudadana, 2019b).

1.1.5 Instituciones participantes en el proceso.

De las instituciones más significativas en este proceso, inicialmente, se identifica a la Alcaldía de Santiago de Cali, encargada de plasmar la estrategia en el Plan de Desarrollo para la administración 2016-2019, donde se definen los indicadores y del cual desprenden temas presupuestales, en este caso para la estrategia global de Gestores. Es la encargada de administrar los recursos del Distrito Especial, Deportivo, Cultural, Turístico, Empresarial y de Servicios de Santiago de Cali; también se encarga de velar para que estos recursos sean utilizados generando bienestar a todas las personas, como ente territorial, que debe generar las condiciones necesarias para la oportuna prestación de los servicios públicos y sociales, a través de la planificación del desarrollo económico, social, ambiental, del territorio y, de la administración efectiva de los recursos. (Alcaldía de Santiago de Cali, 2004)

Posteriormente, la Secretaría de Paz y Cultura Ciudadana, designada por la Alcaldía como la dependencia encargada de administrar las estrategias de Gestores y por consiguiente su presupuesto, esta secretaría fue delegada para desarrollar el modelo de superación de la vulnerabilidad multidimensional, integrando el desarrollo humano y manejo social del riesgo, de la misma forma, fue la encargada de hacer la transferencia conceptual con la que se estructuraron las dos estrategias de gestores.

Luego, para el año 2017, el manejo del programa Gestores, pasa a manos del DAGMA, organismo encargado de la gestión ambiental en el Municipio de Santiago de Cali y la máxima autoridad ambiental dentro de su perímetro urbano (Alcaldía de Santiago de Cali, 2016c). Con esta entidad comienza: “Gestores ambientales para la paz”, igualmente, fueron los encargados de la administración de los recursos del programa “Gestores” para el año 2017 y 2018, en el primer año, formaron a los Gestores en temas de silvicultura, control de hormiga arriera, cuidado de ecoparques, control de caracol africano, mitigación de riesgos y manejo de residuos sólidos.

La Universidad del Valle fue la encargada del tema educativo de los gestores, así como de la operación del proyecto; esta institución es una universidad pública colombiana ubicada en el Valle del Cauca, considerada la principal institución de educación superior del suroccidente del país, sujeta a inspección y vigilancia por medio de la Ley 1740 de 2014 y la ley 30 de 1992 del Ministerio de Educación Nacional. (El País, 2015)

A su vez, la Universidad trabajó en conjunto con La Fundación Universidad del Valle, esta última cumplió un papel más administrativo, pues era la encargada de manejar

los recursos del proyecto, liberando de esa carga burocrática a la Universidad, con el fin principal de agilizar procesos administrativos.

Para el año 2018 el proyecto estuvo a cargo el PNUD, esta institución es la red mundial de la ONU para el desarrollo, que propugna el cambio y hace que los países tengan acceso al conocimiento, a la experiencia y a los recursos necesarios para ayudar a que las personas se labren un futuro mejor (ONU, s.f). En este año, las líneas de acción serían: “los impactos de la ciudadanía en el arbolado urbano, manejo de residuos sólidos, tenencia de mascotas y manejo de fauna, deterioro de la calidad del aire, riesgos por amenaza natural, impactos al agua y objetos de conservación y autocontrol en procesos urbanísticos” (Alcaldía de Santiago de Cali, 2018, parr.8).

Por su parte, la Secretaría de Seguridad y Justicia, organismo encargado de generar condiciones para la gobernabilidad del orden público (Alcaldía de Santiago de Cali, 2016b). Esta secretaría fue la encargada para el año 2019, en administrar los recursos del proyecto que empezó a ejecutarse en abril de ese año y del cual este trabajo se encarga: “Gestores de Convivencia Ciudadana 2019”.

Adicionalmente, el proyecto contó con instituciones de apoyo que se relacionan directamente con la estrategia de gestores, generaron alianzas que se venían fortaleciendo con los procesos anteriores al proceso de 2019 y orientaron la escogencia de la población con la que se iba a trabajar. A continuación, se describe de manera más concreta su papel en el año 2019, que es el periodo objeto de sistematización.

En el aspecto administrativo, las instituciones que firmaron el contrato para el proyecto, fueron la Alcaldía de Santiago de Cali, la secretaría de Seguridad y Justicia, y la Universidad del Valle.

El Instituto de Investigación y Desarrollo en la Prevención de la Violencia y Promoción de la Convivencia Social – Cisalva, que diseña, ejecuta y evalúa programas o proyectos metodológicos que contribuyan: “al entendimiento y prevención de la violencia” (Cisalva, 2020, p. 1). Entidad adscrita a la Universidad del Valle y ha estado relacionado en la iniciativa de Gestores desde su primera fase; por su experiencia en el tema de pandillas en la ciudad enmarcado en su estrategia TIP- Jóvenes Sin Fronteras, el cual comenzó en el año 2016, como un proceso de intervención psicosocial a jóvenes inmersos en pandillas. De ahí se desprende que varios aspectos metodológicos del proyecto de Gestores, hayan sido asesorados por este instituto.

Por otro lado, se encuentra la Vicaría para la Reconciliación, perteneciente a la Arquidiócesis de Cali, la cual, ha promovido acciones de reconstrucción del tejido social, con la participación de diferentes actores sociales, institucionales y la ciudadanía, como aporte a la convivencia y la paz.

Igualmente se halla la iniciativa Territorios Progresan Contigo encaminada a generar espacios de diálogo entre el alcalde Maurice Armitage y la comunidad. Los Gestores que llegaron de este espacio, eran básicamente personas en condiciones de vulnerabilidad y pobreza que se acercaban a la administración municipal solicitando participar en el proyecto. (Alcaldía de Santiago de Cali, 2017c)

Se ve incluida también, La Fundación Jesús: Pescador de Hombres que se creó por iniciativa de Henry Aristizabal Lago, quien en su posición de ex adicto a las sustancias psicoactivas (SPA), creó esta fundación para ayudar a habitantes de Calle y Farmacodependientes. (Ibáñez, 2016)

Por su parte la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, se encarga de coordinar las medidas de asistencia, atención y reparación otorgadas por el Estado, como de articular a las entidades que hacen parte del Sistema Nacional para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (SNARIV); cuenta con autonomía administrativa y patrimonial, que pertenece al sector de la inclusión social y la reconciliación liderado por el Departamento de la Prosperidad Social. (Unidad para las víctimas, s.f)

Por su lado, se encuentra también la estrategia TIO de la Alcaldía de Santiago de Cali, cuya intervención territorial buscó avanzar el desarrollo humano, fortalecer el tejido social e incrementar la participación y empoderamiento comunitario en los territorios más vulnerables de Santiago de Cali. (Alcaldía de Santiago de Cali, 2017b).

Desde su campo de acción, La Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN) es la entidad que desde 2003 acompaña y brinda asesoría permanente a quienes hicieron parte de grupos armados ilegales, generando oportunidades que fortalezcan sus capacidades y puedan desenvolverse plenamente como ciudadanos. (ARN, s.f). Esta agencia maneja tres procesos, pero las personas aportadas al proyecto de Gestores, hacían

parte del proceso de Reintegración: Que está dirigido a personas que se desmovilizaron individual o colectivamente de grupos de autodefensas y organizaciones guerrilleras.

Por último, se encuentra Samaritanos de la Calle, una fundación reconocida como experta en el tema de habitabilidad en la calle, cuya misión es favorecer el desarrollo integral de los niños y niñas, mujeres, hombres y adultos mayores en situación de calle de la ciudad de Cali, para su inclusión social. (Fundación Escuela para la Vida, 2021).

1.1.6 Equipo de trabajo

El programa contó con un equipo multidisciplinario, que se enfocó en prestar un apoyo integral al beneficiario. Por su parte, el comité directivo del proyecto se encargó de contratar a expertos en metodología y contenido, las coordinaciones de ejes temáticos y de profesionales psicosociales. (Ver figura 9)

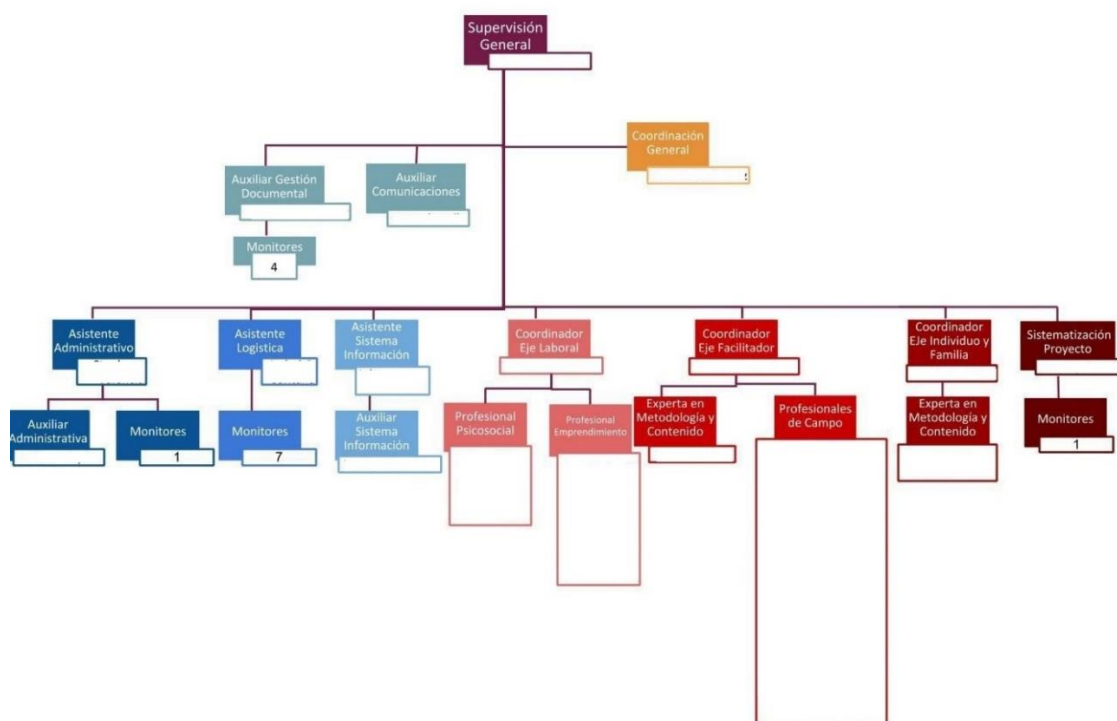
El grupo de coordinadores y profesionales de campo tenían un trato directo con los gestores, pues estos se encontraban encargados de impartir la formación desde cada una de las metodologías y los ejes temáticos. Los primeros, haciendo un recorrido general por los diferentes equipos de gestores que recibían la formación, así como ayudando a los profesionales en despejar dudas y diversos inconvenientes que se presentaban en la cotidianidad de la relación profesional de campo - gestor. Por su parte, los profesionales psicosociales o de campo, estuvieron encargados de impartir la formación a partir de las directrices de los ejes temáticos, los sub ejes y cada una de las sub actividades planteadas

para cada día de actividades, en otras palabras, del cumplimiento de objetivos e indicadores.

Así mismo, la Universidad del Valle puso a disposición del proyecto para las distintas dependencias, en especial para el comité directivo y logístico, un grupo de monitores que se encargó de apoyar a los profesionales de campo y a todo el proyecto en general.

Figura 9.

Organigrama de equipo de trabajo



Fuente: (Gestores de Convivencia Ciudadana, 2019e, p.36).

1.2 Situación problema.

En este marco, se ubica el programa “Gestores de Convivencia”, cuyos resultados individuales y las posibles transformaciones de los participantes del proyecto, aún no se han documentado sustancialmente. Es justamente de ahí que se proponga un seguimiento más cercano a quienes fueron los beneficiarios y que sean ellos mismos quienes develen los cambios en sus vidas a partir de la experiencia en el programa.

Por tanto, es menester realizar una sistematización de estas vivencias, lo cual permita establecer a partir del estudio de los diversos casos:

¿De qué manera incidió el programa Gestores de Convivencia Ciudadana 2019, en la ampliación de las oportunidades para mejorar la calidad de vida de los gestores, así como en el relacionamiento con el entorno social de los participantes?

En ese orden de ideas, es importante comprender que, para plantear y ejecutar proyectos o procesos sociales, cuya iniciativa provenga de entes gubernamentales nacionales o locales, se hace necesario el levantamiento de datos que lleven a concluir cuál es el programa más adecuado para la población que será beneficiada, sin duda, es el contexto social de cada individuo el que va marcando una ruta sobre cuál es el tipo de proyecto más preciso a proponer y desarrollar en las comunidades. Así mismo, los resultados de este trabajo podrían aportar en alguna medida para que futuros programas desarrollados por el gobierno local logren un mayor impacto en el cierre de brechas sociales en la sociedad caleña.

1.3 Justificación

Al realizar una revisión documental en búsqueda de información sobre el programa "Gestores de Convivencia 2019", no se encuentran suficientes antecedentes, siendo escasa la información sistemática y organizada sobre el proyecto y su desarrollo; lo anterior permite establecer que desde la sistematización no se ha expuesto dicho proceso social al público.

Por tanto, se toma el método de sistematización de experiencias siguiendo el planteamiento de Carvajal (2006), lo que permitirá recuperar e interpretar la experiencia. Así, desde esta reorganización lógica de información, se pretende construir un documento que brinde algunas posibles pautas para futuros procesos de intervención social, representado en un conjunto de observaciones que lleven a una sustentación nutrida, para obtener reflexiones y una interpretación del proyecto, estableciendo fortalezas, debilidades, ventajas y sus contradicciones a partir de las distintas experiencias recolectadas, es decir, se realizará un ejercicio que más allá de la descripción de las actividades realizadas en el proyecto "Gestores de Convivencia Ciudadana", de cuenta de la forma en que este contribuyó a mejorar la calidad de vida de los beneficiarios, en el ámbito de las oportunidades y las transformaciones individuales.

Lo anterior, desemboca en la creación de información, para que pueda ser utilizada por instituciones como la Alcaldía de Cali y las demás que participaron en el desarrollo y operación de "Gestores de Convivencia". De esta manera, los aportes que ofrezca este trabajo se podrán tomar como una fuente de recomendaciones y hallazgos del programa

social desarrollado, menester desde la visión de la probabilidad del diseño de proyectos similares en las administraciones futuras. Así mismo, esta sistematización aportaría a quienes participaron en el programa o su entorno cercano, el solicitar o presentar propuestas a entidades públicas la creación de iniciativas que contribuyan al desarrollo social y comunitario a fin de aumentar las opciones para aprovechar distintas oportunidades.

En esta medida, se puede entender el interés que mueve la realización de este trabajo de sistematización desde la perspectiva de los Estudios Políticos y Resolución de Conflictos, buscando dar cuenta de las transformaciones en las vidas de los beneficiarios del programa, a partir del estudio de su proceso: previo, a lo largo y posterior a la participación en el proyecto; al aterrizar los conocimientos teóricos previos sobre la política que busca el bienestar de los ciudadanos, permitiendo reconocer la importancia de este programa en cuanto a la contribución del cierre de brechas sociales, donde personas de diferentes edades y comunas empobrecidas de Cali, con historias de vida complejas, pudieron acceder a espacios institucionales de formación académica, laboral y de cultura; ello, conduce a comprender el tema de las oportunidades para salir de la pobreza más allá de la mera posesión de riqueza, concibiendo otro tipo de capitales como el social y el cultural.

Además, en este trabajo se posibilita de alguna manera, el comprender que este tipo de procesos, pasan por la voluntad política y la toma de decisiones de los dirigentes, en ese

orden, estas decisiones y voluntades inciden de manera determinante en la vida de la población.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general

Recuperar la experiencia del proyecto social “Gestores de Convivencia Ciudadana”, propuesto por la Alcaldía de Santiago de Cali en el año 2019, desde las transformaciones en el acceso a oportunidades y gestión de conflictos para el desarrollo humano de sus participantes.

1.4.2 Objetivos específicos

- Reconocer cambios en el acceso a oportunidades para los gestores, a partir de su participación en el proyecto.
- Describir las transformaciones de los gestores en la manera de tramitar los conflictos a partir del proceso vivido.

1.4.3 Objetivo práctico

Construir un documento académico, que brinde elementos que con los resultados de la experiencia sistematizada ayuden a nutrir futuros proyectos de intervención social.

Capítulo 2. Perspectiva teórica

2.1 Estado del arte

El presente acápite, tiene como objetivo realizar un acercamiento a diferentes hallazgos investigativos, donde se encuentren resultados documentados que aporten a responder la pregunta de sistematización y el objetivo central planteados en el capítulo I de este ejercicio, referidos a las posibles transformaciones individuales de los gestores de convivencia ciudadana a partir de su participación en el proyecto “Gestores de Convivencia Ciudadana 2019”, donde dichas transformaciones deben analizarse bajo el marco del desarrollo humano, el enfoque de capacidades y la cultura de paz.

En este aspecto, los archivos documentales que se buscó examinar se enmarcaron dentro de los siguientes criterios: Trabajos de sistematización de experiencia, ensayos, investigaciones u otro tipo de producción académica, ubicados en el límite espacio-temporal del Distrito Especial Deportivo, Cultural, Turístico, Empresarial y de Servicios de Santiago de Cali, en el año 2019.

Dado esto, se presentan los aspectos problematizadores que guían la selección de los documentos cuyo conocimiento acumulado aporte en la explicación de ¿Cuáles son las similitudes entre los trabajos encontrados y esta sistematización? ¿Cuáles son los elementos relevantes de los trabajos encontrados? ¿Cuáles son los aspectos que aportan los trabajos encontrados a este estudio? ¿Cuáles son los aspectos en los que quedan vacíos respecto al tema de estudio de este trabajo?

Así, la búsqueda termina en el hallazgo de tres documentos considerados importantes para la cuestión, de los cuales solo uno cumple con los criterios de exploración; los otros, aunque no encajan completamente con las características requeridas, contienen fundamentos enriquecedores para esta sistematización.

En estas condiciones, el primer registro se denomina “*Documento de avance del proceso de sistematización de la experiencia Gestores de Convivencia Ciudadana 2019*”, es un proceso de sistematización inconcluso llevado a cabo desde el mismo proyecto, el cual tiene como propósito “*identificar aspectos significativos del proceso metodológico desarrollado en contraste con los resultados y los impactos tempranos alcanzados durante el período de intervención en el municipio de Santiago de Cali.*”(p.6)

Este proceso partió de una metodología de recolección de datos cuantitativos a partir de la evaluación de encuestas aplicadas en el proyecto, donde se pretende “*la interconexión entre los datos cuantitativos y cualitativos*” (p11). De esta forma, los logros en el proceso de avance de sistematización, radican en un cumulo importante de información contextualizadora sobre la caracterización de los gestores y sus familias, el contexto específico del proyecto, sus metodologías de intervención y las estrategias desarrolladas en ese marco.

Igualmente, desde su enfoque institucional hay una inclinación hacia mostrar resultados positivos sobre lo que el proyecto logra, donde se recalca la importancia que tuvo la formación en cuanto a cultura de la legalidad y justicia restaurativa en el marco de formar a gestores de convivencia ciudadana, quienes según lo planteado logran

comprometerse a trabajar con la comunidad y transformar sus territorios, desde la cultura de paz y ciudadana.

En cuanto a los puntos en común que se hallan entre el proceso de sistematización desde el proyecto, paralelo al presente trabajo de recuperación, destaca el interés de ambos trabajos en documentar la experiencia tratando de presentar la transformación en ámbitos de desarrollo y conflictos de los gestores; por tanto, justamente aquí surge el aspecto diferenciador entre los dos trabajos, pues desde el proyecto se busca medir o evaluar la totalidad de la experiencia, enfatizando en las cifras; en contraste, el presente trabajo busca profundizar en lo manifestado por los gestores entrevistados, a fin de comprender sus situaciones específicas para generar un análisis reflexivo, contrastado al desarrollo humano y la cultura de paz.

Conviene destacar en cuanto a los vacíos encontrados, que en el avance de sistematización no es posible referenciar resultados más allá de los logros mencionados, pues queda sin resolver la planteada *“interconexión de datos cuantitativos y cualitativos”* acerca de los resultados obtenidos desde las estrategias de los tres ejes temáticos, así mismo, no se logra evidenciar la medición de los impactos tempranos alcanzados del proyecto, donde tampoco alcanzan a presentar las conclusiones finales y recomendaciones del proceso de reconstrucción.

Por otra parte, se encuentran dos documentos cuya área de estudio es similar, pues ambos trabajan con un mismo grupo poblacional, el cual desprende del proyecto “Gestores de Paz y Cultura Ciudadana” liderado por la Alcaldía de Cali en el periodo del Alcalde

Maurice Armitage (2016-2019). Estos documentos, aunque no se centran en la experiencia objetivo de este trabajo, son congruentes y referenciadores en términos de contextualización, lo que permite comprender los problemas de vulnerabilidad en la ciudad y en general, sobre su metodología aplicada.

Bajo esta línea, se encuentra el trabajo realizado por Joaquín Ernesto Bustos y Arturo López Tunubala, denominado “la Sistematización del programa social desarrollado por la Secretaría de Paz y Cultura Ciudadana del Municipio de Cali en la Comuna 1 (2016-2017)”; el propósito de este trabajo, fue el de replicar el proceso social a otras comunidades haciendo énfasis en el componente comunicativo, además de describir las campañas realizadas y sus impactos. Lo anterior parte desde el ámbito cualitativo, para lo cual realizaron análisis documental de las campañas comunicativas del proyecto, apoyando esto, con la realización de entrevistas semiestructuradas.

Dado que los autores de este trabajo, optan al título de comunicadores sociales, presentan sus resultados con el enfoque que su área de estudio imprime, en tanto resaltan que su sistematización “permitió construir un documento, que facilitará replicar o tener como referente dichos programas por parte de otros entes territoriales, organizaciones o comunidades” (Bustos, E. & Tunubala A. 2018 p.69). De la misma forma, se destaca la importancia de la “comunicación intensificada” para el desarrollo social.

De puntos en común que se pueden establecer con el presente trabajo, se rescata la población con la que se realiza el análisis, la razón es que “Gestores de Cultura Ciudadana” y “Gestores de Convivencia” trabajaron con personas en situación de

vulnerabilidad semejantes, pues muchos de los gestores residían en el mismo contexto, comunas y barrios. En esta medida, el documento aporta importante información conceptual para el entendimiento de las nociones de vulnerabilidad, inclusión social y cultura ciudadana, en el ambiente caleño.

En contraste, se puede afirmar que los aspectos en los que se encuentran vacíos en el tema de estudio planteado, se deben al enfoque de la sistematización estudiada, pues esta busca encontrar la importancia del componente comunicativo en la experiencia analizada; dejando de lado, el tema de las transformaciones individuales en los gestores respecto a su propio desarrollo.

El otro documento recuperado, es una iniciativa desde la Alcaldía de Cali (2016-2019), que mediante la Fundación Acción por Colombia se publica en el año 2020. Lo que se convierte en un recorrido histórico del programa sistematizado en el trabajo anterior, exposición denominada “*Cali: Cambiando vidas, gestando paz*”. En este trabajo, se parte de un método cualitativo de análisis, donde recogen relatos de varios ex gestores de paz y cultura ciudadana. De la misma manera, desde un exhaustivo análisis documental, logran reorganizar de forma ordenada la experiencia del proyecto “Gestores de Paz y Cultura Ciudadana” entre el periodo 2016 al 2019. Describiendo de este: su metodología, estrategias, impactos, resultados importantes y en general el contexto situacional de la ciudad.

De esta forma, el documento finaliza con la exposición de resultados obtenidos con el proyecto “Gestores de Cultura Ciudadana”, donde encuentran que este logró ayudar a

los gestores en la superación de la vulnerabilidad, al convertirse para los participantes “*en una posibilidad real, medible y tangible para superar las condiciones de vulnerabilidad*” (p.7).

Igualmente, los aspectos que se encuentran en común con el presente trabajo, se refieren a la importancia que imprime a “*las voces de los gestores*” (p.7). Así mismo, en ese documento se retoma el concepto de desarrollo humano, donde se analizó el desarrollo de las capacidades y la ampliación de las oportunidades reales que pudieron tener los gestores de paz y cultura ciudadana, al tiempo que se ofrece especial tratamiento al tema del conflicto, principalmente con el enfoque restaurativo y de reconciliación.

En cuanto a los vacíos de este trabajo, se puede mencionar que al ser un documento elaborado con fines institucionales donde se intenta mostrar desde la Alcaldía, los resultados que se lograron con la iniciativa, no se abordan los aspectos a mejorar en el desarrollo de la experiencia, por esto, se encuentra que en el trabajo se resaltan netamente los aspectos exitosos del proceso sistematizado; lo que no permite lograr el objetivo de la recuperación crítica propuesto en la metodología de las sistematizaciones de experiencias.

Para finalizar, es necesario confrontar los documentos expuestos anteriormente con el trabajo de sistematización de experiencias que concierne al presente trabajo, pues de esta forma se pueden establecer algunas líneas de investigación sobre el tema propuesto que no han sido abordados en los trabajos mencionados:

En primer lugar; “*Documento de avance del proceso de sistematización de la experiencia Gestores de Convivencia Ciudadana 2019*”, este proceso de sistematización al ser un trabajo realizado directamente desde el proyecto, sobrepasa los límites del presente estudio en cuanto a lo que propone, pues al ser un proceso realizado con los recursos y herramientas que poseía el proyecto, supera en objetivos, planteamientos de categorías, aspectos problematizadores y en general su capacidad propuesta para evaluar todo el proyecto y medir sus impactos.

Sin embargo, el avance de sistematización deja sin abordaje el estudio del enfoque de capacidades y la cultura de paz, a fin del desarrollo humano de los gestores, en este sentido, es un documento centrado describir los aspectos contextuales del proyecto, desde un ámbito administrativo, al tiempo que no profundiza de manera crítica en el proceso vivido, no alcanza a resolver las conclusiones, exponer el punto de llegada y no se genera una reflexión de fondo que permitiera entender las razones de los aspectos relevantes que sucedieron en la experiencia, de esa forma, el proyecto no logra responder a la pregunta clave que se debe resolver en los procesos de recuperación crítica de experiencias, referida al: “*¿Por qué pasó lo que pasó (y no pasaron otras cosas)?*” (Jara, 1994 p.92).

Partiendo de esta premisa, se puede decir que otro de los documentos que no aborda de manera crítica su experiencia sistematizada, es el trabajo “*Cali: Cambiando vidas, gestando paz*”, a pesar que es un documento donde se exponen las conclusiones globales, no genera recomendaciones para identificar los aspectos problemáticos durante la

experiencia, lo que puede impedir mejorar aspectos de la misma o aportarles a otras experiencias elementos que deben ser reconsiderados y resignificados.

Por último, en el trabajo *“Sistematización del programa social desarrollado por la Secretaría de Paz y Cultura Ciudadana del Municipio de Cali en la Comuna 1 (2016-2017)”*, aunque es un trabajo que estudia un programa con fines similares al analizado en el presente estudio, no se aborda el desarrollo humano, de capacidades y cultura de paz, desde una perspectiva crítica entre lo que estos enfoques proponen y su aplicabilidad al programa sistematizado, a causa que es un trabajo con un enfoque comunicacional, donde lo más importante para analizar son las campañas comunicativas y sus impactos. Por tanto, no se centra en explorar de manera reflexiva el proceso con los enfoques teóricos mencionados.

De ahí que en el presente trabajo se recalque la importancia de comprender las expresiones de los gestores, lo que consideran valioso para sus vidas, lo que consideran valioso del proyecto, los principales aportes que desde el proyecto hayan aprovechado en sus vidas, las recomendaciones que estos generen, sus puntos de partida y llegada; esto, a fin de entender las razones que expliquen las transformaciones en las vidas de los gestores, cuyo fundamento teórico se sustente en el desarrollo humano, el acceso a las oportunidades y al trámite de conflictos de los gestores desde la cultura de paz.

2.2 Marco teórico y referentes conceptuales

En este apartado se referencian las bases teóricas que guían el proceso de sistematización propuesto, donde se conceptualiza acerca de los actores principales en este estudio y su razón de ser, es decir: los gestores de convivencia ciudadana y el concepto de convivencia ciudadana. Así mismo, se ofrece al lector la operacionalización de las categorías de análisis planteadas en este trabajo y los elementos problematizadores, lo anterior justificado desde los fundamentos teóricos del desarrollo humano, el enfoque de capacidades y la cultura de paz. Sin embargo, antes de iniciar con el razonamiento conceptual y teórico, es menester conocer postulados recientes sobre la sistematización de experiencias, siendo esta forma investigativa, una posibilidad alterna a la investigación clásica que se ha venido desarrollando en el ámbito social.

Es así como Jara (2018), afirma que la sistematización más que investigación tradicional, es un proceso interpretativo, crítico, económico y socio histórico; estudiando no solo la parte objetiva del sujeto, sino su ser en plenitud, entendiendo la subjetividad desde lo colectivo hasta lo individual (p.52). Siendo esta forma de investigación social, transformadora, constructora de la realidad y futuras realidades desde la recuperación y reconstrucción de las experiencias vividas. Aclarando que, aún el concepto de sistematización se encuentra en construcción, sin embargo, el consenso general parte de los postulados mencionados.

Por su parte, Cifuentes (1999) propone que la sistematización desde la interpretación contextualizada con una perspectiva histórica y hermenéutica, brinda

herramientas para que en la práctica se creen reflexiones sobre el proceso vivido, que en la línea de Jara (2018, p.75), a partir de la recuperación e interpretación de la experiencia aporta a la construcción de conocimiento que se puede replicar en prácticas de intervención social similares, permitiendo que estas se mejoren y así evitar errores que ya se han vivido en experiencias anteriores.

En ese encuadre, la comprensión de las experiencias de las y los gestores a partir de las vivencias en el proyecto “Gestores de Convivencia Ciudadana”; implica leer estas realidades, desde el paradigma hermenéutico, el cual según Heidegger, (s.f), y Edmund Husserl (1931): “involucra un intento de describir y estudiar fenómenos humanos significativos de manera cuidadosa y detallada, tan libre como sea posible de supuestos teóricos previos, basada en cambio en la comprensión práctica” (citado en Packer, 2010, p.3). Respaldado en lo que afirma Alfredo Ghiso (1998); en tanto, la labor interpretativa permite reconstruir la experiencia de los actores, su participación, saberes y procesos de legitimidad, posibilitando dar cuenta, en este caso, de las valoraciones y reflexiones en torno al proyecto del cual fueron parte las y los gestores, en consonancia con lo que consideran causó efecto en sus vidas relacionado al acceso a oportunidades y el trámite de los conflictos violentos.

Por otro lado, para iniciar esta disertación teórica y conceptual, en primer lugar, se presenta el concepto “Gestor de Convivencia Ciudadana” lo que servirá como elemento de análisis en la recuperación crítica de esta experiencia, pues dicho concepto parte de la proposición que realiza el mismo proyecto a la definición sobre los actores principales.

En segundo lugar, se explana acerca del desarrollo humano propuesto por el PNUD, que inicia en 1990 a fundamentar el entendimiento de este concepto; así, en este desarrollo teórico se podrán encontrar conceptos como “libertades reales”, “Empoderamiento y agencia”, y “justicia”; de la misma manera se profundiza acerca de cómo este concepto propone un análisis integral acerca del desarrollo de las personas.

En tercer lugar, a modo de ampliar la información sobre el desarrollo humano, se realiza una postulación teórica acerca del enfoque de capacidades para el desarrollo humano, concepto que permite ampliar el conocimiento sobre las nociones de “Funcionamientos”, “capacidades” y “agencia”. Elementos fundamentales para complementar el significado que el desarrollo humano imprime a la interpretación de la experiencia.

En cuarto lugar; se define la concepción que desde esta sistematización se le asigna a la “convivencia ciudadana”, la cual es entendida por referencia en el proyecto “Gestores de Convivencia Ciudadana 2019”. Por cuanto es importante desarrollar este concepto debido a que se encuentra inmerso en la razón de ser del proyecto, a partir de ello, este concepto se convierte en un conector explicativo acerca de cómo se relaciona el desarrollo humano y la cultura de paz; dicho de otra forma, aquí se establece una correlación entre el proyecto en sí mismo y los planteamientos teóricos propuestos en este trabajo.

En quinto lugar, se explica la importancia del estudio sobre la cultura de paz, en el marco del desarrollo humano, para posteriormente realizar un recorrido entre algunos componentes teóricos sobre el trámite a los conflictos, a fin de entender los elementos que

constituyen el concepto desarrollado, ampliando las ideas de (i) conflicto, (ii) la violencia, (iii) la cultura de violencia y por supuesto, (iv) la cultura de paz dentro del desarrollo humano de los gestores.

Es de resaltar que los conceptos propuestos sobre: desarrollo humano, capacidades y cultura de paz, se seleccionaron porque responden a desarrollar lo propuesto en este estudio, de esta manera son referidos por su preponderancia en los objetivos y ejes del proyecto de intervención, aspectos que se describen de forma amplia en el contexto específico en esta sistematización; por lo tanto sobre la base de los objetivos, estrategias, metodologías, referentes y sobre todo ejes temáticos del proyecto se construye la presente recuperación, pues si se estudia desde otra perspectiva teórica, se da lugar a entrar en conflicto a la hora de entender la experiencia en sí misma, la cual es asociada a la problemática construida en la presente sistematización significativa de experiencias.

2.2.1 Gestor de Convivencia Ciudadana

En este trabajo se entiende a un “*Gestor de Convivencia*” como: “*una persona residente en contextos situacionales de violencia y vulnerabilidad socio económica, quien realiza un proceso de formación para potenciar sus habilidades en el desarrollo de su bienestar y mejorar la forma en que tramita los conflictos.*” Esta concepción de los gestores en la presente sistematización se apoya en la definición que genera el proyecto acerca de los actores principales.

Por lo anterior, se exponen los tres ejes temáticos del proyecto, donde cada uno aporta una concepción hacia la noción que finalmente se plantea sobre el concepto de “Gestor de Convivencia Ciudadana”, en este sentido el *eje temático 1: Preparación para la inserción laboral y emprendimiento*, se propone formar y entender a los gestores como “un ciudadano capacitado para aplicar y potencializar sus capacidades laborales y sociales, mediante la aplicación de acciones que beneficien su entorno y procuren el bien común y la convivencia pacífica al interior de su comunidad.” (Gestores de Convivencia Ciudadana, 2019d).

Desde el *eje 2: Eje temático 2: Gestor como Facilitador comunitario*, se entiende al gestor como un agente transformador del contexto, que a partir de su interacción comunitaria logre transformaciones positivas hacia la convivencia pacífica, resolución de conflictos, enmarcado en el respeto, tolerancia, y dialogo, para que sea capaz de aplicar herramientas teórico-prácticas, para diseñar estrategias y acciones de solución pacífica de los conflictos, a la vez que promueve mediante sus acciones las prácticas de la Cultura de paz y la justicia restaurativa. (Gestores de Convivencia Ciudadana, 2019d, pp.21-22)

Por su parte, el *eje 3: Desarrollo individual y familiar del gestor*, reconoce a los gestores como “agentes de cambio y transformación social en sus entornos simbólicos, culturales y sociales que impactan aspectos personales y familiares. Favoreciendo a su vez, competencias cívicas y ciudadanas en torno a la convivencia pacífica y la cultura de la legalidad.” (Gestores de Convivencia Ciudadana, 2019d p.33)

Con las diferentes perspectivas hacia el reconocimiento del concepto, el proyecto realiza un acoplamiento para finalmente definir a un “Gestor de Convivencia” como:

“facilitadores y referentes comunitarios e institucionales con competencias ciudadanas que contribuyan al mejoramiento de la convivencia en sus entornos... un ser empático, productivo social y económicamente, mediante la transformación de su perspectiva individual y familiar, y la aplicación de conocimientos relacionados con los enfoques de cultura de paz, cultura de la legalidad y Justicia Restaurativa en Santiago de Cali” (Gestores de Convivencia Ciudadana 2019b, p26)

Finalmente, esta ilustración funge como precepto conceptual, a la hora de tratar de entender las transformaciones suscitadas en la vida de los participantes, los cuales en un proceso de intervención y formación se preparaban para llegar a ser “Gestores de Convivencia Ciudadana”, con las particularidades propuestas para este fin en el marco de la experiencia.

2.2.2 El desarrollo humano

El proyecto “Gestores de Convivencia”, mediante su “*eje temático 1: Desarrollo Humano y Productivo del Gestor. Preparación Inserción Laboral y Emprendimiento.*” Apuntó a;

Incentivar el desarrollo de competencias individuales, laborales y sociales de los gestores, ajustado a sus habilidades, intereses y condiciones de su entorno social, para la generación de ingresos, que le permita a futuro una inserción laboral y/o el

desarrollo o fortalecimiento de una unidad productiva (Gestores de Convivencia Ciudadana, 2019d, p12)

Por tal razón, se busca responder a la siguiente pregunta: *¿Cuáles son los cambios en el acceso a oportunidades para los gestores, a partir de su participación y formación recibida en el proyecto?* De ahí, que en esta sistematización se llegue a la propuesta conceptual del desarrollo humano y de capacidades, enfoques que permitirán reconocer y explicar los posibles cambios en el acceso a oportunidades reales en el ámbito social, económico, académico y en general de la calidad de vida de los gestores, priorizando el análisis del proceso vivido confrontado a la ejecución del eje 1.

Al respecto, se debe comprender que el concepto de "desarrollo" es dinámico, se le ha dado varios significados y abarca diversos aspectos como la educación, la psicología, la salud, etc. Sin embargo, este estudio parte de discernir el desarrollo económico que se enfoca en evaluar dicho ítem de las personas desde el progreso económico, a fin de tener el poder de adquirir bienes o acumular riqueza, es decir, considera el valor utilitario o monetario tanto de un país, como de sus habitantes; entendido según Simón Kuznets (1996 y 1998) como: "el crecimiento de la población, del producto interno bruto y del producto per cápita, y por tanto del consumo" (citado en Enríquez, 2010, p.42).

Por ende, se propone realizar una comprensión del proceso de los gestores, desde una resignificación de la teoría económica, donde exista una perspectiva integral del desarrollo, reconociendo el valor de las personas. Así, se revisa el enfoque del desarrollo

humano concebido en principio por el PNUD (1990) como: “la ampliación de las oportunidades de los seres humanos” (p.33).

Con la anterior definición, se llega a entender el desarrollo humano, como una ampliación de las opciones de las personas para escoger la vida que quieren tener, destacando la importancia de que estas tengan la opción de vivir más y vivir mejor, donde el desarrollo contemple el acceso a recursos como un medio para los planes de cada uno. Este último planteamiento también encuentra sustento en el pensamiento aristotélico (Citado en Rojas, 2011), pues los bienes económicos no se pueden desligar del desarrollo integral, sino que se convierten en recursos transformadores, de esta forma, Aristóteles enfoca su pensamiento en torno a la idea de desarrollo humano: “el cual supone diversos medios que por supuesto incluyen un cierto bienestar material, pero esos medios son sólo medios y deben estar siempre supeditados al fin impuesto al hombre por su naturaleza: realizar plenamente sus capacidades” (p.9).

De esta manera, las oportunidades más importantes que se pueden encontrar en dicho planteamiento del desarrollo humano apuntan, en primera instancia a que las personas puedan disfrutar de una larga y saludable vida. En segunda, que las personas puedan tener acceso a educación para adquirir conocimientos e información, por lo que aquí se plantea *¿Cuáles fueron los cambios en el acceso a oportunidades educativas de los gestores?* Y, en tercer lugar, el desarrollo humano propicia que las personas alcancen un nivel de vida digno y decente, donde cuenten con los recursos para cubrir sus necesidades, por lo cual, Londoño (2006) afirma que en esta medida se espera desde el humanismo,

satisfacción con la vida. Lo mencionado respecto a alcanzar niveles de vida dignos y decentes, da cabida a preguntar ¿En qué forma, los recursos económicos limitan o permiten el acceso a oportunidades de los gestores? Seguido de la cuestión sobre ¿cuál es la importancia que los gestores asignan al ámbito económico?

La primera definición del desarrollo humano planteada por el PNUD, se construye a partir de proposiciones hechas por Amartya Sen, cuya teoría: “pretende ser un marco conceptual desde el que -se debe- juzgar no solo el nivel de vida en un sentido material, sino en general el bienestar entendido como libertad para llevar una vida valiosa” (Cejudo, 2006, p. 367). Por ende, este enfoque de desarrollo plantea una libertad de oportunidades o posibilidades para que todos los individuos de una sociedad puedan ejecutar y desarrollar sus competencias y capacidades, para que, de esta forma, logren sus metas o sueños de vida, siendo constitutivo del desarrollo, una eliminación de las obstrucciones a la libertad. (Sen, 2000)

En esta línea, el desarrollo humano se contempla como: “un proceso de progreso forjado por las personas, y que beneficia a las personas” (Tezanos et al., 2013, p. 12). Con lo anterior, el desarrollo humano es la expansión de las oportunidades o libertades de las personas, quienes deberían tener acceso a la educación, los recursos y a vivir mejor; llevando a los individuos a alcanzar sus objetivos de vida, siendo agentes activos en el desarrollo tanto individual como colectivo, esto conlleva a la obligación de que las personas planifiquen y ejecuten su progreso, debido a que el desarrollo humano considera a los individuos como agentes activos en el proceso de avance, pues no se

concibe a las personas como meras beneficiarias o receptoras del desarrollo (PNUD, 2010).

Con la anterior afirmación surge un elemento trascendental a la hora de establecer la interpretación, pues da cabida a indagar sobre la manera en que *¿los gestores de convivencia ciudadana, logran convertirse en agentes activos de su propio desarrollo con la formación recibida en el proyecto?* Esta pregunta se sustenta en que el eje 1 se propuso formar a los gestores “para aplicar y potencializar sus capacidades laborales y sociales...Asumiendo el desarrollo humano y laboral como una posibilidad de crecimiento personal, familiar y comunitario”, por tanto, la respuesta a esta pregunta puede desplegarse en doble vía, primero *¿El proyecto tuvo en cuenta las necesidades de los gestores para su planeación?* y segundo, *¿Cuáles fueron los elementos aprovechados por los gestores para ejecutar su desarrollo integral?*

Así mismo, el PNUD (2010) sugiere tres dimensiones del desarrollo humano; en primer lugar, el bienestar, referido a la expansión de las libertades reales de los individuos para que logren “prosperar”, es decir, que lejos de buscar únicamente, capacidad económica, estos puedan conseguir las metas propuestas en sus planes de vida, de esta forma *¿el proyecto “¿Gestores de Convivencia”, tuvo en cuenta lo propósitos de los gestores para plantearse?*

Segundo, el empoderamiento y la agencia, una dimensión que apunta a la potencialización de las capacidades y libertades de los individuos o colectivos, para que puedan tomar acción y aprovechar los recursos disponibles a fin de conseguir “resultados

favorables”, donde se establezcan unos objetivos y estos puedan ser alcanzados, desde la toma de sus propias decisiones, contando con la libertad para optar por la forma de vida que deseen llevar; a este punto se le imprime relevancia, pues aporta a responder la pregunta sobre la agencia lograda por los gestores a partir del proyecto, en este sentido, se amplía su definición a la hora de conceptualizar sobre el enfoque de capacidades, pues como ya se dijo, el desarrollo humano parte de que las personas no se consideren sencillos beneficiarios de las políticas o proyectos sociales.

Por último, (iii) la justicia, esta dimensión, entre otros, se trata de: “ampliar la equidad, preservar los resultados en el tiempo y respetar los derechos humanos y otros objetivos planteados por la sociedad” (PNUD, 2010, p.24).

En ese orden de ideas, el PNUD (2016) enfatiza en el enfoque de las capacidades para la definición del desarrollo humano, donde fiel a su primera definición en 1990, sobre la expansión de las oportunidades, mantiene la idea principal y es que este desarrollo se enfoca en ampliar las oportunidades o posibilidades de las personas, para alcanzar su desarrollo incluyendo diversos aspectos de su vida y contexto, se vislumbra el objetivo principal de este enfoque y su imperante aplicabilidad en el estudio de la calidad de vida de las personas, dando recursos para entender, ¿Cómo este enfoque se encuentra inmerso en muchas áreas de la vida para alcanzar el desarrollo? con el único fin de ampliar o mejorar las oportunidades de desarrollo de las personas.

Así, las capacidades u oportunidades apuntan a crear las condiciones para que las personas alcancen su desarrollo, por lo que se buscará explicar: *¿de qué forma logran los*

gestores acercarse a las oportunidades a partir de la formación recibida? Así como, ¿cuáles de esas oportunidades son reales y permiten conectar con la experiencia?

Por estos motivos, los enfoques expuestos permitirán articular en la presente sistematización, las experiencias y aportes obtenidos por parte de las y los gestores en el programa vivido, en relación con su situación actual, indagando sobre la posibilidad de que se hayan convertido en personas participativas y agentes de cambio de su propia realidad.

2.2.2 El enfoque de capacidades

Ahora bien, para comprender de mejor manera el enfoque del desarrollo humano propuesto por el PNUD, se hace necesario avizorar las bases teóricas que fundamentan esta perspectiva de desarrollo, que parte del enfoque de capacidades, encargado de analizar la manera en que las personas efectúan su desarrollo socioeconómico en torno a la libertad de elegir, evitando centrarse solamente en lo que las personas son capaces de tener, en este enfoque se tiene en cuenta lo que las personas necesitan y en qué etapa de su vida; es un enfoque basado en el bienestar humano, que tiene en cuenta ámbitos culturales, económicos, políticos y sociales de la vida de estos.

En tanto, es el contexto el que condiciona a las personas para que puedan desarrollar sus capacidades y funcionamientos, cuyo fin es lograr sus objetivos colectivos o grupales, así, el enfoque de capacidades propone una relación inseparable entre el desarrollo económico de las personas y una reflexión “ético-política” de este. (Robeyns y

Morten, 2020). Por tal razón, es imprescindible en esta sistematización el reconocimiento del punto de partida de los gestores respecto a la experiencia, indagando sobre *¿Cuál era su situación socioeconómica antes de ingresar al proyecto?* cuyos resultados servirán de insumo a la hora de analizar *¿Cuáles cambios se tuvo en este tema?*

Por otro lado, desde la década de los noventa el enfoque de capacidades ha dado sustento teórico al desarrollo humano, la evaluación del bienestar individual y la desigualdad social, imprimiendo relevancia al “ser y hacer” de los individuos: “Así mismo, puede ser usado como una herramienta para diseñar y evaluar políticas públicas de organizaciones gubernamentales o no-gubernamentales” (Urquijo, 2014, p. 66).

Amartya Sen, uno de los fundadores del enfoque de capacidades, hace una crítica al modelo económico imperante, que mide el desarrollo de las personas en términos monetarios y poder adquisitivo, de esta forma: “recoge estas críticas al utilitarismo y presenta una idea renovada del desarrollo humano, sustentada en la expansión de las libertades que permite a las personas definir sus propios objetivos y propósitos y alcanzar una vida buena” (Restrepo, 2013, p. 237). Esto se puede englobar en el bienestar humano, la calidad de vida y las metas individuales, confrontado con lo que propone el proyecto en su eje 1, da paso a profundizar en *¿Cuáles son los aportes que genera el proyecto para que los gestores alcancen su bienestar?*

Por su parte, Nussbaum (2012) plantea el enfoque de capacidades desde la dignidad humana, donde se debe incluir el factor de las políticas gubernamentales, para que éstas garanticen a los individuos la realización plena de sus “funciones básicas” y el desarrollo

de sus capacidades, a fin de que cada uno construya su bienestar con calidad de vida, lo que genera un mínimo de justicia social; por tanto, el generar obstrucciones a este desarrollo es inaceptable desde el punto de vista moral-político. Apoyados en este planteamiento, se pueden problematizar varios aspectos, indagando sobre *¿Cuáles fueron las limitaciones a las libertades reales que preponderaban para los gestores antes del proyecto?* para analizar la experiencia y de alguna forma dar cabida a calificar sobre *¿Cuáles limitaciones perduran posterior la intervención del proyecto?*

Para tener claridad acerca del enfoque de capacidades, se debe estudiar los tres aspectos claves que lo componen: los funcionamientos, las capacidades y la agencia:

“los funcionamientos, cuyo objetivo como parte constitutiva de la teoría de las capacidades es la evaluación del bienestar” (Urquijo, 2014, p.72). En esta medida, para el PNUD (2016) son diversas las cosas que una persona podría valorar, ser y hacer: “son los logros de cada persona, como ser feliz, estar adecuadamente alimentada y gozar de buena salud, así como tener respeto propio y participar en la vida de la comunidad” (p.1). En resumen, se conciben como lo que un individuo realiza en el transcurso de su vida con los recursos que están bajo su control de acuerdo a sus condiciones de vida. (Sen, 1987; Clark, 2005; Daka, 2006). Respecto a este tema, vale cuestionar *¿Cuáles aspectos de la experiencia consideran los gestores, aportaron para llegar a funcionamientos considerados valiosos para su desarrollo humano?*

Las capacidades por su lado, son las oportunidades reales que deben tener los individuos para alcanzar el bienestar y la posibilidad de elegir a qué funcionamientos optar

para el desarrollo del mismo, es decir, que estas son una suma de vectores de funcionamientos. (Sen, 2000). Con esto se entiende a las capacidades como;

La libertad con que cuenta una persona para llevar un tipo de vida u otra. Así, el conjunto de capacidades es un tipo de libertad: la libertad para conseguir distintas combinaciones de funciones; en otras palabras, la libertad para lograr diferentes estilos de vida. (Urquijo, 2014, p.72-73)

Por lo anterior, se buscan expresiones relevantes que ayuden a establecer *¿Cómo el proyecto logra convertirse en una oportunidad real para el desarrollo humano de los gestores?*

Bajo las definiciones mencionadas, es válido hacer una distinción entre los funcionamientos y las capacidades, dado que suelen ser confundidos por sus características, el primer concepto se refiere a los objetivos alcanzados y el segundo, a la libertad para llegar a alcanzarlos (González et. al. 2016). Mientras que los funcionamientos son “haceres y seres”, o sea varios logros del individuo como estar bien alimentado, viajar, educarse, llevar una vida sana y saludable etc. Las capacidades se configuran como las oportunidades reales para disfrutar efectivamente de los funcionamientos. (Robeyns y Morten, 2020).

Por ejemplo, para ejercer la capacidad de disfrutar el funcionamiento de una vida sana, es necesario la existencia de infraestructura hospitalaria y personal sanitario. Igualmente: “no se debe negar el derecho a la salud de las personas por cuestiones

culturales, políticas, ideológicas, o por el simple hecho de pertenecer a una minoría étnica” (Tezanos et al., 2013, p.12).

Esta diferencia entre funcionamientos y capacidades, se asemeja a lo que ya se hizo y lo efectivamente posible; de esta forma, lo realmente importante es que las personas tengan libertades u oportunidades valiosas expresadas en capacidades de llevar el tipo de vida que quieren llevar, de hacer lo que quieren hacer y de ser lo que quieren ser. En este sentido, en el momento que las personas empiecen a disfrutar de forma efectiva las oportunidades reales, se abre el camino de elegir las opciones más valoradas. (Delgado, 2017)

Por último, *la agencia*, a la cual se hizo referencia brevemente en la definición de desarrollo humano, se refiere a las actividades que por elección ejercen libremente las personas, en esta medida la agencia implica reflexión y responsabilidad sobre las decisiones tomadas, por la incidencia que estas pueden tener en el mundo (Delgado, 2017). La agencia se expresa en las personas autónomas que pueden decidir, relacionando este factor con la capacidad de actuar y con lo que se es libre de lograr y realizar cuando se persiguen las metas consideradas importantes por los individuos (PNUD, 2016). En consecuencia, el enfoque de capacidades exige libertad para que las personas hagan lo que más quieran y valoren, pero al mismo tiempo demanda responsabilidad a los individuos frente a sus decisiones, basados en que estas impactan el entorno social. Así:

La “agencia” implica que el sujeto es capaz de plantearse objetivos y una determinada concepción de lo que es bueno. La faceta de ser agente es importante en su

relación con el concepto de “autonomía” de la persona, entendida como su capacidad para tomar decisiones y elegir por sí misma las características básicas de la propia vida que desea vivir, aun cuando algunas elecciones concretas puedan derivar en una pérdida de bienestar. (Toboso y Arnau, 2008, p.81)

Con esto, el enfoque de capacidades trabaja en función de tres aspectos: Primero, como marco de ideas para evaluar el bienestar individual y políticas sociales. Segundo, como crítica a los enfoques utilitaristas de la evaluación del bienestar y la justicia. tercero, como una fórmula para realizar comparaciones interpersonales de calidad y bienestar humano. (Robeyns, 2006, p.8)

De lo anterior se hace posible admitir que el enfoque de capacidades valora la economía en otro nivel, donde esta es un factor de medición dentro de la libertad de las personas para elegir lo que prefieran o consideran valioso en su vida. El factor económico, no es más que un medio que genera recursos con el fin de lograr lo deseado, donde las oportunidades reales posibilitan llegar a cumplir los funcionamientos y así llevar una vida de calidad, con bienestar y justicia social.

En otro aspecto, retomando la pregunta inicial que se plantea al inicio de esta discusión teórica, la cual busca responder al objetivo número 1 de la presente sistematización⁹, conjunto a las definiciones del desarrollo humano y el enfoque de

⁹ Lo esencial de la sistematización de experiencias reside en que se trata de un proceso de reflexión e interpretación crítica de la práctica y desde la práctica, que se realiza con base en la reconstrucción y ordenamiento de los objetivos factores y subjetivos que han intervenido en esa experiencia, para extraer aprendizajes y compartirlos. (Expósito Unday, Dámari, & González Valero, Jesús Alberto, 2017).

capacidades, se precisa establecer la categoría de análisis **N.1: “*los cambios en el acceso a oportunidades*”**, en la cual se abarcan los postulados teóricos y su problematización frente a la experiencia, esta categorización permite dar practicidad a la hora de realizar el análisis interpretativo, puesto que se entabla en ella la claridad sobre las dimensiones empíricas y teóricas pertinentes tanto a la hora de recolectar la información, como en el momento de exponer los resultados. (Ver tabla 11)

Dado que este proceso de operacionalización, se realiza nuevamente para los conceptos que se definen en el punto de la cultura de paz, se ofrece al lector anticipadamente la explicación de cómo se llega a esta guía de estudio.

La operacionalización establecida, se realizó con el formato: matriz metodológica de operacionalización, y se puede ver desarrollada en las tablas 11 y 12, donde se toma el objetivo específico de sistematización correspondiente a la discusión teórica planteada, lo que permite establecer una ruta de interpretación.

Para esto, en primer lugar, se identifica el asunto clave del objetivo correspondiente; así mismo, se identifica el sujeto y el contexto para el que fue planteado. Este primer paso da lugar a la delimitación de la categoría de análisis, a la cual a partir de los fundamentos teóricos se le realiza una definición operativa, correspondiente al significado práctico para el desarrollo de la categoría, de la cual se desglosan las subcategorías de análisis cuyo propósito se enfoca en resolver los aspectos

problematizadores de esta recuperación, para las que se establecieron las fuentes y técnicas de recolección¹⁰.

¹⁰ Respecto a las fuentes de recolección, técnicas e instrumentos: se desarrollan en extenso en el capítulo 3 de este trabajo.

Categoría de análisis N. 1: “Los cambios en el acceso a oportunidades”.

Tabla 11.

Operacionalización categoría de análisis N. 1.

	Verbo	Asunto clave	Sujeto	Contexto
Objetivo No. 1	<i>Reconocer</i>	<i>cambios en el acceso a oportunidades</i>	<i>los gestores</i>	<i>a partir de su participación en el proyecto.</i>
Categoría de análisis propuesta	Definición operativa	Sub categoría de análisis	Fuentes	Técnicas/ instrumentos
Los cambios en el acceso a oportunidades	las modificaciones, transformaciones y alteraciones en el acceso a oportunidades institucionales, académicas y económicas que tiene el gestor, para hacer uso de sus recursos potenciales en la búsqueda del bienestar, desde la formación que recibió en el programa.	*Punto de partida de acceso a oportunidades *Situación socioeconómica. *Titulación académica al iniciar. *Logros académicos. *Dificultades afrontadas en el proceso. *Oportunidades que aparecieron en el transcurso del programa. *Estabilidad y continuidad en la inserción laboral o generación de ingresos. *Punto de llegada de acceso a oportunidades *Titulación académica al terminar. *Valoración sobre la formación recibida	*Informes técnicos de gestión. *Gestores	*Análisis documental. *Entrevista semiestructurada.

Fuente: Elaboración propia (2022).

De esta forma se puede observar en las tablas 11 y 12, la operacionalización de categorías correspondientes a esta sistematización, donde se agrupa de manera sintética la forma en que las teorías desarrolladas, se utilizan para convertir los aspectos problematizadores de este trabajo, en componentes observables y cualificables dentro del proceso de recolección de información, al tiempo que permiten dar la estructura a la presentación de los resultados, puesto que se ofrece claramente la forma en que se va a reconstruir la experiencia, donde se empieza desde un punto de partida, es decir el punto donde se situaban los gestores antes de ingresar al proyecto, frente al punto de llegada, o sea, el análisis del acceso a las oportunidades posterior a la participación de los mismos en el proceso “Gestores de Convivencia Ciudadana 2019”.

2.2.3 Convivencia Ciudadana

El concepto de “Convivencia Ciudadana” se encuentra explícito, tanto en el nombre del proyecto como en la designación que se les asignó a los actores beneficiarios, sin embargo, a partir de la revisión documental realizada se encuentra que este concepto no cuenta con una definición específica, que dé cuenta de los planteamientos claros y detallados que de este se toman, pero a pesar de esta falta de conceptualización por parte del proyecto, el concepto se encuentra inmerso de manera transversal desde el objetivo general del proceso, hasta en cada uno de sus ejes metodológicos porque a su medida, cada eje promueve el desarrollo de la “convivencia ciudadana”.

En consecuencia, para efectos de la presente sistematización se entenderá la “Convivencia Ciudadana”, como *“el habitar un espacio o espacios de manera compartida, donde puedan converger las diferencias que caracterizan a cada persona o comunidad, sin que estas afecten a los demás; cuyos principios rectores se sustentan en el respeto, la tolerancia, la solidaridad, el desarrollo mutuo y la cultura de paz”*.

Esta proposición conceptual, surge partir de dos fuentes principalmente, la primera es la Ley 1801 del 29 de julio de 2016, por la cual se expide el Código Nacional de Policía; en esta ley se define la convivencia ciudadana como “la interacción pacífica, respetuosa y armónica entre las personas, con los bienes, y con el ambiente, en el marco del ordenamiento jurídico”, de esta definición se toman los aspectos constituyentes soportados en la “interacción pacífica” “Respetuosa” y “armónica”. Vale aclarar que, aunque esta primera concepción sea tomada del llamado del “Código de Policía”, para los efectos de este trabajo no se pretende introducir aspectos punitivos donde se pretenda obligar a las personas a convivir en armonía con su entorno, dicho en forma breve, se busca entender este concepto en un marco donde los gestores sean capaces de desarrollar sus vidas, dentro de la convivencia ciudadana, alejados del temor a ser sancionados legalmente.

Por tanto, se toman elementos que complementan la definición desde Burbano (2009), quien propone la importancia de desarrollar habilidades en cuanto a crear manuales de convivencia ciudadana efectivos, a fin de lograr “que las personas actúen por

el respeto y reconocimiento por el otro, sin temor a ser sancionados, lo cual se debe reflejar en una armoniosa vida en sociedad” (p.30).

Desde esta perspectiva, la autora también explica que los elementos propuestos, tienen como fin el generar cambios en conductas que “no contribuyan a la convivencia ciudadana”, conductas que incluso han sido aceptadas socialmente, pero distorsionan la convivencia. -un ejemplo simple puede ser el ruido que se genera en un hogar y entorpece la tranquilidad de otro. -

En su trabajo, Burbano (2009) continúa ampliando la noción de la convivencia ciudadana”, donde afirma que uno de sus principales fundamentos “es el del reconocimiento y respeto por la diferencia y la diversidad, en un plano de libertad, de igualdad ante la ley y de solidaridad, dentro del marco de la vida en sociedad” (p.34). Esta mención es valiosa, debido a que se convierte en un interconector para el análisis del desarrollo humano de los gestores desde la cultura de paz, pues ambos conceptos parten en la dirección de la colaboración mutua para el desarrollo humano integral y colectivo, esto si se logra comprender que la convivencia ciudadana “asume la solidaridad como elemento principal de la convivencia, la cual implica que las personas deben prestarse apoyo entre sí y ayudar a quienes se encuentren en situaciones de vulnerabilidad.” (Burbano, 2009, p.34)

Con lo anterior, se concluye que la convivencia ciudadana debe ser una forma de cohabitar en la cultura de paz, donde prevalezca el respeto de todos, la no discriminación y la solidaridad. Por tales motivos, la convivencia ciudadana más que una obligatoriedad

para los gestores, se entiende en este trabajo como una decisión que se toma de forma responsable y agenciada, donde los gestores tengan en cuenta el impacto que sus acciones individuales pueden tener en las vidas de otras personas, ya sea de forma positiva o negativa. En este nivel, debe prevalecer el objetivo de compartir el desarrollo y permitir el progreso del colectivo, donde cada persona es o sea consciente de convivir en forma pacífica, para que “mi forma de vivir no afecte negativamente a los demás” y que en lo posible pueda aportar al desarrollo de la comunidad.

2.2.4 La cultura de paz

Para iniciar, es necesario explicar el por qué se estudia la cultura de paz en este proceso investigativo, donde la principal razón se debe a que en el desarrollo humano, gran parte de los principios que constituyen el enfoque de la cultura de paz cobran relevancia, como lo son: la solidaridad, la tolerancia, el respeto, y la cooperación; elementos conducentes a reconocer los derechos de los demás , así como, las diferencias que pueden existir en una sociedad donde cohabitan múltiples perspectivas de vida.

De este modo, la cultura de paz propicia la colaboración mutua para que a la hora de obtener resultados estos beneficien al colectivo, componentes que dentro del desarrollo humano se entienden como la transformación de la competencia en cooperación, esto es “el tratamiento del conflicto compartiendo el desarrollo” (Alzate Sáez De Heredia et. al, 2013, p.180).

Por su parte, desde el proyecto “Gestores de Convivencia Ciudadana 2019” se plantea a la cultura de paz como referente conceptual transversal en sus ejes metodológicos, donde es definida desde La Fundación Cultura de Paz (2012, p. 14) que retoma la Asamblea General de las Naciones Unidas (1999), proponiendo que:

“La paz no es sólo la ausencia de guerras. Es un conjunto de valores como el respeto a la vida, la libertad, la democracia, la educación, la tolerancia, la cooperación, la igualdad entre hombres y mujeres, o el respeto al medio ambiente. Todos estos valores forman la Cultura de Paz. Su objetivo es realizar acciones acordes con estos valores para alcanzar la paz entre países y personas”.

Igualmente, el proyecto desde los autores Hernández, Luna y Cadena (2017), parte de entender la cultura de paz “como un proceso, -que- no rechaza los conflictos, por el contrario, aprende de ellos constituyéndolos en motivadores para su fundamentación; son los conflictos que impregnados de la problemática social demandan cambio y transformación social.” (pp.149-172)

Por lo anterior, el proyecto “Gestores de Convivencia Ciudadana” ubica el concepto de cultura de paz, en dos de sus tres ejes. En su *eje temático 2: Gestor como Facilitador comunitario*. Propone como objetivo central:

“Promover el desarrollo de capacidades y habilidades en gestores para su formación como facilitadores comunitarios de convivencia y la gestión territorial, mediante acciones alternativas enmarcadas en los enfoques de cultura de paz,

justicia restaurativa, género y de derechos, en las zonas priorizadas” (Gestores de Convivencia Ciudadana 2019d, p23).

Por su parte, en su *eje temático 3: Desarrollo individual y familiar del gestor*, el proyecto ubica uno de los aspectos a problematizar dentro de la cultura de paz para el desarrollo humano, el cual parte de la transformación de formas de relacionamiento violento hacia la convivencia pacífica, dicho objetivo del eje 3 busca “Propiciar en los Gestores la comprensión de su rol para el fortalecimiento de dinámicas de relacionamiento familiar para la convivencia pacífica” (Gestores de Convivencia Ciudadana 2019d, p34). Además, en este eje, se propone realizar “acciones orientadas hacia la construcción de relaciones de confianza, solidaridad, respeto e interés por la palabra del otro” (Gestores de Convivencia Ciudadana 2019d, p34).

Por consiguiente, se expone sobre el concepto de cultura de paz a partir del enfoque de desarrollo humano, siendo la cultura de paz uno de los ejes transversales que se estudiarán en la recuperación de la experiencia, lo que permitirá reconocer los factores que facilitaron a los gestores transformar situaciones en las que el conflicto que incluye manifestaciones de violencia se hace presente.

Antes de ampliar los postulados teóricos que fundamentan el concepto de la cultura de paz en este estudio, se realiza una presentación de los elementos que son relevantes para comprender la forma en que los gestores tramitan los conflictos, derivado del contexto en el que se desarrollan; esto con el fin de entablar aspectos problematizadores los cuales sirven como elementos críticos a la hora de presentar los resultados que responden a la

pregunta principal en el análisis de este tema: *¿Cuáles son las transformaciones de los gestores en la manera de tramitar los conflictos a partir de su experiencia en el proceso?*

En ese orden, se empieza por definir el concepto del (i) conflicto, (ii) la violencia, y la (iii) la cultura de violencia, así mismo, se procede a desarrollar de manera amplificada el concepto de (iv) la cultura de paz, para terminar de explicar la importancia de este enfoque dentro del desarrollo humano de los gestores.

Inicialmente, puede plantearse que en el campo de las teorías de conflicto hay diversas explicaciones desde diferentes modelos teóricos; en tal sentido se encuentran algunos como: el paradigma del realismo político, del derecho, la no violencia, la resolución de conflictos, el paradigma de la transformación de conflictos y la cultura de paz.

Para empezar el análisis que permita la comprensión de la cultura de paz, es necesario retomar la concepción del **(i) conflicto**, que se ha nutrido a través del tiempo; desde Lederach (1998) se comprende como: un proceso progresivo, con un dinamismo que se puede aprovechar para beneficio de los actores implicados en el desacuerdo. (p. 91-92); esta idea se puede respaldar desde Fuquen (2003), quien, en la misma línea, plantea la persistencia de los conflictos y su existencia en el desarrollo de acciones incompatibles, de sensaciones diferentes que responden: “a un estado emotivo que produce tensiones y frustraciones, las cuales corresponden a la diferencia entre conductas en la interacción social, familiar o personal” (p. 6). En esta medida, el conflicto parte de incompatibilidad

de necesidades, es decir, cuando las partes buscan un objetivo distinto o los medios de los que disponen para cumplir las metas de cada parte no son suficientes.

De esta forma, el conflicto se convierte en un proceso inherente al ser humano, y más que un problema se puede tomar como una situación de oportunidad, en esta medida, se debe profundizar acerca de ¿Cómo los gestores tramitaban los conflictos antes de ingresar al proyecto? Es decir, lo tomaban como un proceso de avance individual o colectivo, o por el contrario, respondía a otras dinámicas; pues en este trabajo de sistematización el conflicto se propone como un generador de cambios positivos en las comunidades, los individuos o la sociedad en general: “el conflicto corresponde de esta forma, a un motor generador de cambio e incentiva la evolución de la estructura societal, lo que desde el positivismo es tomado como un factor que pretende y procura a una cultura de paz” (Castro, 2018, p.11).

Planteamiento afirmado por Calderón (2009) al exponer las ideas de Galtung, quien lo define como crisis y oportunidad, como hecho natural, estructural y permanente en el ser humano en una situación de objetivos incompatibles, a sí mismo, explicita la lógica de los mismos al explicar que las situaciones de conflicto no se solucionan, sino que se transforman e implican una experiencia vital holística, lo que necesariamente es y será, una dimensión estructural de la relación interpersonal y de poderes.

Igualmente, cuando se propone la identificación del conflicto, según Galtung (1984) es preciso identificar los tres niveles; primero, el nivel micro que se genera dentro y entre la gente; segundo, el correspondido con el nivel meso, el cual se origina entre grupos

de personas en cada Estado o Nación; por último, el nivel macro de conflicto que se representa entre estados o naciones.

Por esto, es preciso comprender que en los espacios sociales se dan diversas situaciones de conflicto en las cuales puede expresarse la violencia, lo que vuelve necesario el tener presente las dinámicas socioculturales que rodean a los sujetos involucrados en ellas, por tanto, es fundamental conocer ¿Cuál es el contexto o los contextos en los que residen los gestores? Aunque no puede ser totalmente determinante, se torna importante porque las circunstancias en las que aparecen y se desarrollan los conflictos, son cada vez más diversas y exigen abordajes alternativos.

De las situaciones conflictivas en las cuales se expresa violencia, es en las que este estudio de sistematización se centrará, haciendo énfasis en aquellos contextos que se han construido a partir de las disputas violentas, de ahí que también sea necesario cuestionar en este trabajo sobre ¿Los contextos en los que residen los gestores, permean la forma en la que estos tramitaban los conflictos antes de ingresar al proyecto?

Por ende, se observa la definición de **(ii)violencia** que propone Domenach (1981), entendida como: “el uso de una fuerza, abierta u oculta, con el fin de obtener de un individuo, o de un grupo, algo que no quiere consentir libremente” (p. 36). En esta definición, se resaltan tres aspectos principales de la violencia: el aspecto psicológico que supone explosión de fuerza que cuenta como elemento insensato y mortífero Segundo, el aspecto moral, relacionado a los bienes y libertad de los otros. Y tercero, el aspecto político, entendido como el empleo de la fuerza para conquistar el poder. Bajo esta

tesitura, la relevancia de este concepto, estriba en que da la claridad para tipificar los hechos que son objetos contrarios a la cultura de paz.

En ese sentido, debe reconocerse a partir de Galtung (1984) que la violencia se convierte en un problema estructural con un tinte de tipo cultural, desarrollada de acuerdo a las formas sociopolíticas y culturales de una sociedad en particular. En tanto, se demanda conocer lo que Galtung (2003) propone sobre los tipos de violencia; para los que se identifican tres, el primer tipo y el más común es el de la *violencia directa*, manifestada con prácticas de violencia tanto física, como verbal y psicológica. por otro lado, se encuentra la *violencia estructural*, la cual es ejercida por sistemas de opresión y negación de oportunidades, está directamente relacionada con la carencia y limitaciones en el acceso a capacidades para lograr funcionamientos, esta violencia se enmarca por permitir que la población se mantenga en situación de vulnerabilidad; por último, se encuentra la *violencia cultural*, que apunta a permitir la perduración de la violencia directa y estructural, esta violencia se ha materializado a través de simbolismos, ideologías o mitos de la propia cultura y contexto, justifica la violencia con argumentos que tergiversan la realidad en la que se encuentran inmersas las personas. Con lo anterior, se propone identificar ¿Cuáles eran o son los tipos de violencia presentes en las dinámicas de relacionamiento de los gestores? A fin, de poder entender la siguiente cuestión: ¿El trámite de situaciones conflictivas por medios violentos, limita el desarrollo humano de los gestores? Pues, aunque de manera previa se puede afirmar, que la violencia en sí misma se convierte en un limitante del acceso a oportunidades y el desarrollo integral del ser

humano, se hace necesario comprender si de alguna forma los gestores consideran la violencia como una obstrucción al desarrollo.

Lo propuesto por este autor, se puede complementar con el trabajo de Vicenc Fisas (1998), quien asume la violencia como el hacer uso de la fuerza o amenazar con esta, a un individuo o colectivo, a fin de lograr que los sujetos actúen en contravía de lo que realmente quieren, para sacar provecho de esto, o simplemente para dañar al otro. De esta forma, la violencia es más que un simple suceso de agresión física, moral o mental; pues va más allá, convirtiéndose en una capacidad real de interrelación.

Bajo este aspecto, se propone profundizar en el interrogante: *¿los gestores de alguna forma han naturalizado la violencia como forma de relacionamiento y en la gestión de conflictos?* Por lo que situados en Fisas (1998) se trata de entender **(iii) la cultura de violencia**, que desde su planteamiento se comprende como la naturalización del uso de violencia para dar trámite a los conflictos, mediante una interiorización de los individuos y sectores sociales, de los comportamientos violentos, a través de mitos, simbolismos, conductas, instituciones y políticas. De tal forma, en sociedades donde la cultura de violencia ha sido normalizada, se ignora el sufrimiento ajeno y los demás estragos que esta pueda causar, así, la cultura de violencia se manifiesta cuando en las sociedades se legitiman las prácticas violentas para asumir y tramitar los conflictos. Dicho esto, vale rescatar un aspecto destacado por el autor, quien afirma que, para lograr una efectiva transformación de la cultura de violencia, se necesita trabajar a largo plazo, donde se involucran los individuos presentes y los que están por llegar.

Bajo este aspecto, para dar trámite a prácticas violentas en situaciones de conflicto, que obstruyen la libertad real para elegir aquello que se valora es pertinente proponer darle un tratamiento a través de **(iv) la cultura de paz** para lograr el desarrollo humano, empezando con la ONU (1999) que plantea la cultura de paz como:

Un conjunto de valores, actitudes, tradiciones y comportamientos, cuya base se halla en el diálogo, la cooperación, el respeto de los derechos humanos, de las libertades fundamentales, en la gestión pacífica de conflictos, en el desarrollo sostenible, en la igualdad entre mujeres y hombres, así como, en la libertad de informarse y expresarse; aspectos que deben ir acompañados con principios de libertad, justicia, democracia, tolerancia, solidaridad, pluralismo, diversidad cultural y el entendimiento a todos los niveles de la sociedad. (p. 2-3)

De esta forma, dentro de la cultura de paz, cuando se proponga lograr una evolución personal o colectiva donde se requiera transformar conflictos e involucrar a los diversos actores en el desarrollo de la sociedad, es necesario que se modifiquen y se adapten una serie de principios, formas de relacionamiento, y sobre todo una transformación en la actitud frente a los mismos conflictos y su respectivo trámite.

Así mismo, se complementa esta definición a partir de la Organización de las Naciones Unidas para la Cultura, las Ciencias y la Educación UNESCO (1999) donde se explica que:

La cultura de paz está vinculada intrínsecamente a la prevención de los conflictos y a su solución por medios no violentos. Es una cultura fundada en la tolerancia, la convivencia y la solidaridad cotidiana, es una cultura que respeta los derechos de todos-este principio de pluralismo garantiza la libertad de opinión-y que se orienta esencialmente a prevenir los conflictos en sus raíces, concediendo toda la importancia debida a los nuevos peligros que, sin tener un carácter bélico, se ciernen sobre la paz y la seguridad: por ejemplo, la exclusión, la pobreza extrema y el deterioro del medio ambiente. La cultura de paz trata de resolver los problemas a través del diálogo, la negociación y la mediación, a fin de lograr que la guerra y la violencia sean imposibles. (p.21)

Con la exposición de los diversos principios que rigen la cultura de paz, cuyas habilidades se propician bajo el marco del respeto, la tolerancia, la solidaridad, empatía, entre otros aspectos, se convierte en un pilar el cuestionamiento sobre: *¿El proyecto Gestores de Convivencia, logra potenciar en los gestores, habilidades para la tramitación de conflictos en su entorno cercano? Igualmente, ¿dentro del enfoque de capacidades, el proyecto logra eliminar obstrucciones al desarrollo de los gestores mediante sus ejes temáticos 2 y 3?*

Bajo esta tesitura, se debe analizar también sobre la pertinencia del estudio de la cultura de paz dentro del desarrollo humano, *¿Cuál es la relación que existe entre la cultura de paz y el enfoque del desarrollo humano, que aspectos comparten, cuales son los puntos de encuentro y aportes conceptuales?* En ese orden de ideas, es menester dilucidar

que la cultura de paz está estrechamente relacionada con las distintas formas de interacción social, donde se destaca la solidaridad que dentro del desarrollo humano se desenvuelve en un entorno que propicia la colaboración mutua, lo que incluye el reconocimiento de los derechos de los demás, a fin de obtener resultados que beneficien al colectivo.

De tal forma, la cultura de paz se encuentra inmersa en la construcción del desarrollo humano de las personas y su comunidad, pues el cambio culturalista *de la violencia a una cultura de paz*, implica la transformación simbólica de los conflictos con el objetivo del cambio estructural, tal como afirma la Asociación de Colegios Jesuitas de Colombia-ACODESI (2003):

Tiene que afectar prioritariamente el orden simbólico sobre el que está fundada la cultura de la violencia. Transformar, por ejemplo, el imaginario patriarcal; sustituir el poder por la autoridad reemplazando la práctica del “poder sobre” por el concepto de “poder de” o “empoderar” que supone capacitación, autonomía y voluntad; y formar una ciudadanía dispuesta a abordar responsablemente los cambios estructurales. (p.59)

Esta propuesta del cambio estructural de la ACODESI, es apoyada por Muñoz y Molina (2010), quienes, desde un estudio histórico de este enfoque, plantean que los mecanismos simbólicos y reales en los que se encuentra fundamentada la Cultura de Paz, comprenden el amor, altruismo, diálogo, diplomacia, negocios, cooperación y solidaridad.

La visión culturalista permite entender que, si bien la violencia es la primera vía o la más común a la hora de tramitar un conflicto, no es la única manera y menos la más adecuada para su gestión. Además, queda claro desde esta perspectiva teórica, que el individuo tiene la capacidad de decidir transformar un conflicto de manera violenta o no violenta, donde posterior a que se presenta la situación conflictiva, los actores involucrados con ayuda o no de un mediador, analizan la situación en la que se encuentran, tomando conciencia del contexto y la situación inmediata, *agenciando* sus decisiones o acciones a fin de convertir el conflicto en una *oportunidad* de cambio o como un factor entorpecedor de su propio desarrollo y el desarrollo sostenible de su entorno.

Esto es posible si se logra que las partes busquen relacionarse a partir de acciones enmarcadas en la solidaridad y el apoyo mutuo, para que la convivencia pueda ser favorable al momento de construir un escenario de conciliación y acuerdos entre las partes involucradas en el conflicto. (Galtung, 1984)

Sin embargo, para llegar a estos consensos, se hace necesario que las personas que han sido históricamente excluidas, tengan la posibilidad de potenciar sus capacidades en cuanto al conocimiento de formas alternativas de gestión de conflictos, principalmente desde *la educación para la paz*, cuyos antecedentes se pueden evidenciar desde la antigüedad, con su apogeo culminada la Segunda Guerra Mundial, dado que de manera determinada se empezó a buscar el diálogo entre naciones e individuos, donde se formarían la Escuela Nueva, la Escuela Moderna y la Oficina Internacional de Educación; es decir, la expresión de las preocupaciones por el tratamiento de los efectos de la guerra, y

que más adelante se consolidan en la UNESCO, La Unión Europea y el paradigma de la no violencia a nivel internacional.

En esta medida, teniendo en cuenta el carácter y la importancia que el programa “Gestores” adjudicó a la ampliación de oportunidades socioeconómicas, como competencia del desarrollo humano, desde una propuesta en formación integral; es oportuno el aporte de Fisas (1998) referente al objeto de la cultura de paz para la promoción del bienestar y la igualdad en la que coloca la autogestión y la participación activa en el centro de la discusión, dado que la educación con enfoque pacífico, debería tener como su fin:

La comprensión de todos los individuos como iguales, que se ponga la vida en el centro de la cultura desde todas las diversidades existentes con el consecuente respeto que se merece la pluralidad, donde no se imponen modelos e ideologías a otras culturas, y se relacionen la educación y la cultura de paz, para la construcción de sociedades con mayores niveles de desarrollo a partir de la gestión de conflictos por medios no violentos. (Citado en ACODESI, 2003, p. 59)

Bajo esta lógica, dentro del *desarrollo humano*, la cultura de paz se hace un lugar importante en el análisis integral del proceso de los gestores, por motivos de que esta, se puede entender como el proceso transformador de la competencia a cooperación, a fin de encontrar beneficios para los involucrados en el conflicto, lo que: “exige la incorporación de las partes en conflicto y de sus conflictos en el mismo proceso de desarrollo. Dicho en

forma breve, es el tratamiento del conflicto compartiendo el desarrollo.” (Álzate Sáez De Heredia et. al, 2013, p.180)

De esta manera *la cultura de paz*, además de reconocer el contexto, se propone como una forma de asumir el cambio y la transformación de la sociedad, esto, en el marco del reconocimiento de los Derechos Humanos y las garantías legales existentes en el país; de manera que se proponen conceptos, metodologías, y estrategias desde diversos ámbitos para que la paz sea posible y esté asociada a la transformación de la sociedad en todas sus estructuras, se trata de diseñar, planear, ejecutar, hacer seguimiento y evaluación de programas o iniciativas que busquen en todo momento la concreción de la paz como escenario posible.

Con lo mencionado, se observa que la cultura de paz es un enfoque ambicioso que propugna el cambio de las personas para que de forma positiva impacten al conjunto de la sociedad mediante el conflicto como un elemento constructivo, lo que en el marco del trámite a situaciones conflictivas puede comprender una tarea que posiblemente deslinda los alcances del proyecto “Gestores de Convivencia Ciudadana”, sin embargo, se deben explorar los aportes que pudo realizar dicho proceso en las transformaciones de los gestores en sus formas de relacionamiento, por esto se concluye este acápite con la pregunta *¿la cultura de paz se puede lograr con un proyecto como “Gestores de Convivencia”?*

Con la propuesta conceptual acerca de la cultura de paz y algunos elementos que la complementan en relación con el desarrollo humano, es preciso operacionalizar estos

conceptos en su concordancia al objetivo N. 2 de esta sistematización, en concordancia a la pregunta planteada al inicio de la discusión sobre la cultura de paz, la cual da como resultado la categoría de análisis **N.2: “*las Transformaciones en la manera de tramitar los conflictos*”**. De esta manera, se establece la estructura para la presentación de resultados, donde se describen las transformaciones en la forma como el gestor de convivencia, tramitaba y tramita los conflictos, a partir de la formación recibida, en el eje 2 y 3 del proyecto, en el marco de la cultura de paz y el desarrollo humano.

Por tanto, de la misma forma que se presentó la operacionalización de la categoría de análisis N. 1. Se ofrece al lector los factores de estudio de la presente categoría en un esquema funcional para la sistematización y sus posteriores resultados. (ver tabla 12)

Categoría de análisis N.2: “las Transformaciones en la manera de tramitar los conflictos”.

Tabla 12.

Operacionalización categoría de análisis N.2.

	Verbo	Categoría de análisis o asunto clave	Sujeto	Contexto
Objetivo específico N. 2	Describir	las transformaciones en la manera de tramitar los conflictos	de los gestores	a partir del proceso vivido

Categoría de análisis	Definición operativa	Sub categoría de análisis	Fuentes	Técnicas/ Instrumentos
Transformaciones en la manera de tramitar los conflictos	Son las formas de interacción respecto al trámite de situaciones conflictivas que modifica, construye, reconstruye y resignifica el gestor en su entorno social, a partir del proceso vivido.	*Forma de asumir los conflictos al iniciar el programa *Pautas modificadas a su favor *Habilidades adquiridas para asumir los conflictos con su entorno *Cambios significativos de la relación del gestor con su entorno social y comunitario. *Forma de asumir conflictos al terminar el programa. *Valoración sobre la formación en convivencia y paz.	*Informe s técnicos de gestión. *Gestores	*Análisis documental *Entrevista semiestructurada.

Fuente: Elaboración propia (2022).

Capítulo 3. Metodología

3.1 Aspectos metodológicos

3.1.1 Método de investigación

El presente trabajo de grado es de carácter cualitativo y descriptivo, en él se utilizó el método de Sistematización de Experiencias, entendiéndolo como un proceso de reconstrucción y reflexión de los aspectos más importantes sobre una experiencia de acción social o de intervención, que para este caso es un proyecto social, permitiendo interpretar y comprender la experiencia sistematizada. Lo que convierte esta forma investigativa en un permanente proceso de acumulación de conocimientos a partir de la experiencia de intervención en una realidad social. (Barnechea, et. al. 1992). Lo cual, apoyado en Francke y Morgan, (1995), permite transmitir la experiencia y confrontarla con otras, al igual que con las propuestas teóricas existentes.

3.1.2 Objeto de sistematización

Habiendo definido que el trabajo expuesto, se desarrolló mediante una sistematización de experiencias, es importante entender que: “el objeto de conocimiento de esta metodología, son los procesos sociales y su dinámica” (Jara, 1998, p. 6). Bajo este aspecto, la sistematización realizada, se desarrolló en la Ciudad de Santiago de Cali, mediante una revisión documental, así como, a partir de la aplicación de entrevistas semiestructuradas; siendo la principal fuente de información: los actores beneficiarios, y

los documentos técnicos institucionales elaborados en el marco del proyecto de intervención social “Gestores de Convivencia Ciudadana 2019”. En esta búsqueda de información, se enfatizó en los tres ejes que atravesaron el proyecto, los cuales fueron los encargados de la formación del gestor en el aspecto de emprendimiento e inserción laboral, como facilitador comunitario, así como el eje de individuo y familia.

3.1.3 Eje central de sistematización

El eje central de la sistematización, es el elemento que permite precisar el enfoque de la misma, indica: “desde qué aspecto se va a realizar la reconstrucción y la interpretación crítica de la experiencia” (Rodríguez, 1999, p. 28-31). Siendo una clase de hilo que conduce y orienta el trabajo, encontrando en éste, el punto clave para producir conocimiento. Por lo anterior, se buscó reconocer y describir, el alcance que tuvieron las herramientas de formación en los tres ejes mencionados, para que se presentaran transformaciones en el acceso a oportunidades y la gestión pacífica de conflictos, para el desarrollo humano de los gestores, desde el enfoque de capacidades y la cultura de paz.

3.1.4 Concepto de sistematización utilizado

Espinoza Vergara (2001), plantea la sistematización como: “un proceso reflexivo mediante el cual los protagonistas de una experiencia rescatan en forma participativa, los procesos y productos validados durante la ejecución de un proyecto, bajo la forma de sistemas replicables en otras situaciones semejantes a la experimentada” (p. 7-8). Lo que se configura en la interpretación crítica de una o varias experiencias que, a partir de su

esclarecimiento y análisis, descubre o explicita la lógica del proceso vivido, los factores de influencia que han intervenido en dicho proceso, cómo se han interrelacionado entre sí y por qué lo realizaron de esa forma (Jara, 1998).

Bajo estas definiciones, se realizó el trabajo de sistematización de experiencias del proyecto “Gestores de Convivencia Ciudadana 2019”, debido a que se buscó a partir de la información entregada por los beneficiarios, establecer aspectos del proyecto que, desde su planteamiento, su ejecución y cierre pudieran replicarse en futuros procesos de acción social, en contraste con los aspectos que deberían evitarse o mejorarse.

3.1.5 Enfoque de la sistematización

Partiendo de una compilación de propuestas de enfoques de sistematización, en las que Ghiso (1998), logra hacer una diferenciación y así mismo, plantear que “existen diversidad de sujetos y por consiguiente de lógicas y racionalidades, culturas y discursos que mueven a la reflexión y expresión del saber construido en relación con las prácticas” (p.7). Se afirma entonces, que esta sistematización del proyecto “Gestores de Convivencia Ciudadana 2019” se realizó, desde el enfoque hermenéutico, en tanto, este enfoque abarca la sistematización de experiencias entendiendo a los actores implicados en los proyectos, en este caso específico: un proyecto de intervención social, con el fin de exponer las diferentes situaciones vividas que posiblemente, dieron lugar a transformaciones personales en el gestor y su conjunto de valoraciones desde la experiencia vivida, lo que desde su sentido implícito, desencadena en una serie de interpretaciones “de todos los que

participaron, develando los juegos de sentido y las dinámicas que permiten reconstruir las relaciones que se dan entre los actores, los saberes y los procesos de legitimidad, esto es dar cuenta de la densidad cultural de la experiencia” (Ghiso, 1998, p.8).

3.1.6 Tipología de sistematización

Existen diferentes tipologías de sistematización de acuerdo a un aspecto específico, a continuación, se presentan las que se acoplan a esta sistematización.

Por agente: el agente externo en una sistematización, se convierte en un enlace que ayuda a organizar y reconstruir la experiencia desde un papel de escucha, permitiendo comprender el proceso sin necesidad de participar en él. En este sentido, este trabajo se desarrolló, con el modelo de un agente externo, que se encargó de identificar y caracterizar los tipos de procesos y de relaciones que se generaban, desde la posición de un asesor o grupo externo. (Pérez de Maza, 2016)

Por tiempo: esta sistematización es retrospectiva, dada su temporalidad del proceso, este tipo de sistematización se realiza porque la experiencia ya ha sido concluida y esto implica el rescate y reconstrucción de la experiencia, para así lograr que sus resultados se orienten a mejorar futuras intervenciones similares. Así, se reconstruye su ruta “hacia atrás”, para identificar las lecciones aprendidas, reconocer los aciertos y los errores: “es post facto con el fin de reconstruir la experiencia y replicarla en mejores condiciones” (Pérez de Maza, 2016, p.19).

Por elemento de la experiencia: para el desarrollo de la sistematización del proyecto, se enfocó la atención en los problemas que no han sido abordados en otros aspectos epistemológicos o en otros estudios realizados sobre el programa social, desde el enfoque de la reflexividad y la construcción de la experiencia humana, para el análisis de como el enfoque de capacidades y la cultura de paz construyen el desarrollo humano.

Por práctica de intervención: la sistematización de este proceso de intervención de desarrollo social, se basó en la sistematización de proyectos, pues el proceso de reconstrucción de las experiencias de este tipo: “se concentra en un proyecto específico, sea este de formación, de desarrollo o gestión comunitaria, de acción social, auspiciado por alguna institución, ONG o agencia de apoyo” (Pérez de Maza, 2016, p.20). En esta dirección, se orienta el caso particular de este estudio, el proyecto Gestores de Convivencia Ciudadana 2019, debido a que fue un proyecto social financiado por la Alcaldía de Cali.

3.1.7 Metodología de sistematización

Este es un proceso de sistematización deconstructivo, reflexivo y retrospectivo con enfoque cualitativo que se realizó siguiendo la ruta propuesta por Oscar Jara (1994 p.91):

1. Revisión documental, en este caso específico, se cuenta con registros documentales suficientes en cuanto a informes institucionales.
2. Recuperación de la experiencia para este caso particular se seleccionaron gestores aleatoriamente y se estableció contacto con funcionarios responsables de la

ejecución del proyecto con los cuales se tiene buena comunicación, lo que permitió concentrar una gran cantidad de información y datos, para ser organizados.

3. La reflexión de fondo: buscando responder a la pregunta: ¿por qué pasó lo que pasó? se analizó, sintetizó e interpretó críticamente el proceso sistematizado.
 4. Los puntos de llegada: en este punto, se presenta el trabajo final de sistematización mostrando resultados, conclusiones y reflexiones obtenidas, para terminar, comunicando los aprendizajes que se desprendieron del proceso de intervención.
- (p. 89-122)

3.1.8 Ruta operativa

La sistematización permite generar conocimiento fundamentado y que se pueda replicar en futuros procesos a partir de una experiencia. De ahí, es válido aclarar que hay varias formas de poner en práctica una sistematización y que cada una es complementaria a otra, lo importante es que el método escogido o la mezcla de ellos, den cuenta del eje central de la sistematización que se proponga realizar.

Entendiendo lo anterior, se presenta una ruta operativa desde los postulados de autores como Barnechea, González y Morgan, (1998); Martinic, (1998) y de quien se toma mayor cantidad de elementos: Jara, (1994); (1998). El objetivo de esta ruta fue marcar el camino a seguir, para que el proceso de sistematización sea conciso y no se diluya en búsqueda de información o analizando resultados que no aporten al desarrollo del objetivo

central de este estudio, enfocado en el Desarrollo Humano desde las experiencias reconstruidas.

Tabla 13.

Proceso metodológico

Pasos/Etapas/ Momentos	Objetivo práctico operativo	Técnicas/Procedimientos	Productos/Resultados
Recuperación de la Experiencia	Sintetizar lo realizado a lo largo de la experiencia; ordenando de manera cronológica, para identificar momentos significativos	*Revisión Documental. *Entrevistas semiestructuradas.	*Informe escrito
Estudio Interpretativo de la Experiencia.	Contrastar elementos significativos de la experiencia, analizando sus resultados para comprender las relaciones suscitadas entre los diferentes elementos.	*Comparación de información entre fuentes. *Comparación de los resultados del análisis con los objetivos de la sistematización. *Análisis de factores que influyeron de forma positiva o negativa	*Informe final de resultados de los objetivos de la sistematización.
Socialización de aprendizajes de la Experiencia.	Dar a conocer los resultados de la sistematización de experiencia en la Universidad del Valle.	*Encuentro para socialización de resultados con las personas participantes de la experiencia. e instituciones interesadas en el proceso.	*Presentación digital de la sistematización. *Folleto.

Fuente: Elaboración propia a partir de (Barnechea, González y Morgan, 1998); (Martinic, 1998) & (Jara, 1994; 1998).

3.1.9 Técnicas e Instrumentos de recolección.

En este punto se presentan las técnicas e instrumentos de recolección de información, que fueron utilizados en este proceso a modo de responder a las sub categorías definidas en la matriz metodológica de operacionalización de categorías N.1 y N.2, en el capítulo II de este trabajo, en este orden se realiza el análisis documental de los archivos institucionales del proyecto que fueron creados en el transcurso y previos al proceso “Gestores de Convivencia Ciudadana 2019”, por otro lado se aplica el instrumento de entrevista semiestructurada a ex gestores participantes del proyecto.

Por lo mencionado, para recolectar información de las fuentes citadas, se realiza en primer lugar, el análisis documental de 10 documentos creados en el marco de la experiencia, los cuales se encuentran como anexo 1, y referenciados en la lista bibliográfica de esta sistematización; así como 3 documentos elaborados por la Administración Municipal 2016-2019. De esta manera, para aportar practicidad en su análisis, se clasificaron los documentos en una rejilla documental en la cual se vació la información necesaria de cada uno, en esta rejilla se encasillaron los documentos dependiendo de su tipo, se catalogó para qué punto de la sistematización sería de interés la información obtenida, ya sea a la hora de contextualizar sobre el proyecto, así como a la hora de responder a las categorías de análisis de estudio. Por lo tanto, se documentó la información así: (Ver tabla 14)

Tabla 14.*Rejilla de análisis documental.*

Documento	Tipo de documento	Información de interés.	Aporta información para:			Fecha y autor
			Contexto	Categoría de análisis N.1	Categoría de análisis N.2	
Informe Técnico final IJRGCC 2018	Informe de Gestión.	*Diagnostico situacional de comunas y barrios priorizados. (pp.11-27)			x	Gestores de Convivencia Ciudadana (dic., 2018). ¹¹
Base de Datos Gestores CC 2019 Cruzada Para Barrios V7	Base de datos	*Distribución de los gestores de acuerdo a la institución o estrategia de la que provenían.	x			Gestores de Convivencia Ciudadana (2019a)
.Documento de avance del proceso de Sistematización de la	*Documento de avance de sistematización.	*Cursos ofertados. *Objetivos del proyecto. *Porcentaje de gestores residentes en contextos de conflicto.	x	x	x	Gestores de Convivencia Ciudadana (nov., 2019b)
Informe de Gestión-diciembre	Informe técnico de gestión.	*Oferta de formación del proyecto. *Estrategias de los ejes temáticos. *Participación de gestores en iniciativas de emprendimiento. (pp.16-17)	x	x		Gestores de Convivencia Ciudadana (diciembre, 2019c)
Metodología Proyecto Gestores De	*Propuesta metodológica	*Estrategias con subactividades para el cumplimiento de los ejes temáticos. *Objetivos de los ejes temáticos.	x			Gestores de Convivencia Ciudadana

¹¹ Diagnóstico realizado en diciembre de 2018, para la implementación del proyecto en 2019.

Convivencia Ciudadana 2019		*Metodología general del proyecto. (pp. 13,23,34,39,41,41,68,72)			(marzo, 2019d)	
Propuesta Adición Proyecto Gestores 29082019	*Informe propuesta.	*Organigrama equipo de trabajo. *Justificación para estructuración de proyecto. (p.36)	x			Gestores de Convivencia Ciudadana (mayo,2019e)
Segundo Informe de Gestión	*Informe técnico de gestión.	*Procesos formativos en capacidades. *Etapas del proceso formativo. (p.26)	x			Gestores de Convivencia Ciudadana (mayo,2019f).
Plan de trabajo detallado en las subactividades y por ejes temáticos.	*Plan de trabajo.	*Cantidad de gestores participantes en el proyecto. (p.2)	x			Gestores de Convivencia Ciudadana (marzo,2019g)
0190507_Presen tación Proyecto a SIVC	*ayuda audiovisual	*Distribución de gestores por rango de edad. (p.26)	x	x		Gestores de Convivencia Ciudadana (mayo, 2019h)
“Por El Cual Se Adopta El Plan De Desarrollo Del Municipio De Santiago De Cali 2016 2019: Cali Progresas Contigo”	*Documento institucional.	*Sectores focalizados para intervención. *Explicación acerca de qué son territorios TIO.	x			Concejo de Santiago de Cali (2016). Alcaldía de Santiago de Cali (2016).

Diagnóstico del Municipio.	*Documento diagnóstico al Plan de Desarrollo 2016-2019.	*Diagnóstico de violencia en Cali. *Datos estadísticos de contexto. *Datos de desempleo juvenil. *Datos de acceso a la educación.	x	Alcaldía de Santiago de Cali (2016).
Diagnóstico De Población Víctima Del Conflicto En Santiago De Cali	*Documento diagnóstico de población víctima del conflicto al Plan de Desarrollo 2016-2019.	*Cifras de personas víctimas del conflicto residentes en Cali. *Cifras de personas desplazadas que viven en Cali. *Cifras de hechos victimizantes declarados en Cali.	x	Alcaldía de Santiago de Cali (2016).

Fuente: Elaboración propia (2022)

De estas fuentes documentales se utilizaron datos para contextualizar sobre el proyecto respecto a: los tres ejes temáticos, objetivos, estrategias, metodologías, el equipo de trabajo, sobre la población objeto, la cantidad de gestores participantes y la institución de la que provenían.

Por otro lado, se recuperó información concerniente a los oficios ofertados y las habilidades blandas impartidas, sobre las diversas intervenciones y su resultado; igualmente, se encontraron datos correspondientes a los niveles educativos de los gestores, las edades, grupos poblacionales a los que pertenecían, datos sobre las condiciones socioeconómicas, así como diagnósticos sobre las formas de violencia practicadas por ellos o de las que eran testigos en sus contextos, etc. A su vez, dada la razón de que la

mayoría de documentos del programa “Gestores” se produjeron en el año 2019, estos se categorización con una letra desde la “a” hasta la “h” para una mejor identificación, tal como se puede apreciar en la tabla 14. De esa forma, se logra practicidad para identificar los datos mencionados, que se pueden encontrar a lo largo de este documento con estilo de citación de las normas APA, donde cada documento citado cuenta con su correspondiente letra de identificación y el número de página de la cual se tomó la información.

Vale resaltar que dicho material documental fue recopilado para esta sistematización gracias al apoyo de algunas personas del equipo del proyecto, como la gerente; el coordinador del eje individuo y familia; la coordinadora del eje comunitario; la coordinadora del eje preparación para la inserción laboral y emprendimiento. Igualmente, desde el área de gestión documental del proyecto se recibieron algunos documentos.

Por otro lado, el instrumento utilizado para la recolección de información fue la entrevista semiestructurada cuyo formato se encuentra como anexo 2 Esta guía de entrevista fue construida teniendo en cuenta las sub categorías de análisis expuestas en las matrices de operacionalización de objetivos, a fin de responder a las categorías N.1 y N.2 propuestas, donde se eligió este tipo de entrevista, teniendo en cuenta la naturaleza de la misma, pues permite generar indagaciones más allá de las que se pueden lograr con preguntas cerradas.

De esta manera, el formato cuenta con una lista de chequeo de subcategorías clave que pertenecen a cada categoría, donde cada subcategoría de análisis se busca responder a lo largo de la conversación; en esta medida, se otorga un amplio margen para recopilar

datos e interpretarlos, lo que condujo las entrevistas a conseguir la información necesaria para este estudio, centrándose en el comprender las transformaciones individuales desde un punto de partida del proyecto, es decir el antes; el proceso vivido y el punto de llegada, o sea posterior al proyecto.

Con esto, se buscó comprender para ambos objetivos específicos, los contextos de los gestores, para luego indagar sobre el proceso y los aspectos que los gestores consideraban valiosos durante la experiencia, lo que desencadena en el análisis y el cuestionamiento sobre el punto de llegada de los gestores en el proyecto y lo que aprovecharon de este, para sus cambios personales. Finalizando de esta forma, con valoraciones personales que los gestores pudieran generar a partir de la experiencia vivida, de donde se pudo obtener también, recomendaciones hacia el mismo proceso o futuros procesos con similitud.

El instrumento de entrevista fue aplicado a 13 diferentes ex gestores que participaron en el proyecto como beneficiarios, quienes firmaron el respectivo formato de consentimiento informado para realizar la entrevista, que se puede encontrar como anexo 3. Vale aclarar que el número de gestores entrevistados, se debe a la posibilidad de contacto que se tuvo con cada uno, pues por tratarse de población cuyo contexto se ha marcado por la violencia y vulnerabilidad, existe de alguna forma, el rechazo agentes externos y sobre todo a compartir sus vivencias personales.

En ese orden, los gestores fueron seleccionados a partir de tres criterios:

- Gestores vinculados al proyecto desde su inicio.
- Gestores en un margen de edad entre los 18 y 28 años.
- Gestores que hayan completado la formación en habilidades sociales-comunicativas, así como en artes y oficios.

Respecto al tema de la edad: se priorizó que diez de los gestores se situaran en el rango de los 18 a los 28 años, los cuales fueron escogidos en paridad de género, o sea cinco hombres y cinco mujeres. La decisión de escoger a gestores entre los 18 y 28 años, se tomó debido a que tal como se expone en la tabla 9 existe una preponderancia de gestores participantes en el proyecto dentro del rango considerado como población joven es decir entre los 18 a los 28 años, por tanto, las búsquedas de los resultados en esta sistematización se dirigen a generar ese paralelo entre las edades predominantes del proyecto y las que participaron en este estudio. De la misma forma, tres de los participantes en las entrevistas fueron gestoras cuyas edades se encuentran entre los 29 a 55 años. (Ver tabla 15)

Tabla 15

Categorización de los gestores entrevistados por rangos de edad y por sexo.

Rango edad	Sexo		Total
	F	M	
Entre 18 y 28 años	5	5	10
Entre 29 y 55 años	3	0	3
Total	8	5	13

Fuente: Elaboración propia con datos de los gestores entrevistados (2022).

Igualmente, los gestores entrevistados, culminaron sus niveles de formación tanto en habilidades blandas como duras, es decir, que los trece gestores participantes de este estudio, realizaron los cursos y talleres en habilidades de comunicación, legalidad, cultura de paz etc. Así como, la preparación en artes y oficios para la inserción en la vida laboral o emprendimientos.

En este sentido, las gestoras y gestores entrevistados permiten el análisis de resultados con sus aportes manteniendo su anonimato, por tanto, a la hora de citar sus expresiones en los resultados, serán citados como “entrevistado” o “entrevistada”, donde se diferencian sus aportes con un número a partir de su respectiva fecha de entrevista. (ver tabla 16)

Tabla 16*Gestoras y gestores entrevistados.*

Gestor (a)	Fecha de entrevista	Rango de edad	Culmina los dos niveles de formación	
			SI	NO
Entrevistado 1	06/04/2022	21-28 años	x	
Entrevistada 2	10/04/2022	21-28 años	x	
Entrevistada 3	11/04/2022	21-28 años	x	
Entrevistado 4	30/04/2022	18-20 años	x	
Entrevistado 5	03/05/2022	21-28 años	x	
Entrevistada 6	04/05/2022	46-55 años	x	
Entrevistado 7	08/05/2022	21-28 años	x	
Entrevistada 8	09/05/2022	21-28 años	x	
Entrevistada 9	11/05/2022	36-45 años	x	
Entrevistada 10	12/05/2022	29-35 años	x	
Entrevistada 11	13/05/2022	21-28 años	x	
Entrevistado 12	14/05/2022	21-28 años	x	
Entrevistada 13	15/05/2022	21-28 años	x	

Fuente: Elaboración propia con datos de gestores entrevistados (2022).

En otro aspecto, para el proceso de análisis del material recolectado en las entrevistas, se le realizó de manera individual a cada entrevista una clasificación de los fragmentos que se consideran importantes respecto a las subcategorías orientadoras, para finalizar con una conclusión individual de cada entrevista.

Posteriormente se agruparon las entrevistas en una matriz general de análisis de entrevista, que se puede encontrar en el anexo 4 para la variable correspondiente a los cambios en el acceso a oportunidades, y en el anexo 5 para la variable designada al tema de la gestión de conflictos.

Las mencionadas matrices de análisis, se construyeron a partir de cada categoría conceptual, donde se fueron agrupando las respuestas de los entrevistados de manera conjunta realizando un análisis de cada fragmento, a los cuales se les le asignó un respectivo soporte teórico o contextual. De igual forma, en el momento que ya se tenían los fragmentos analizados y asignado a cada uno su respectivo soporte teórico o contextual, se procedió a realizar una conclusión global de cada análisis conjunto.

Capítulo 4. Los cambios en el acceso a oportunidades

El relacionamiento del acceso a oportunidades académicas, institucionales, económicas etc. de los gestores, con los cambios presentados en este ámbito gracias al proceso vivido, es importante en dos niveles: el primero, para entender la existencia de alguna mejoría en la calidad de vida de los participantes desde la ampliación de oportunidades; y el segundo, para identificar aspectos que se pueden mejorar del programa, si este se fuese a replicar.

Lo anterior, haciendo énfasis en el eje metodológico “Desarrollo Humano y Productivo del Gestor. Preparación Inserción Laboral y Emprendimiento”, que como se mencionó en el contexto de esta sistematización, se enfocó en formar en diversos oficios a los gestores y en potenciar sus habilidades para el ahorro y emprendimiento; lo que da cuenta de cómo el programa buscó ampliar las capacidades de esta población, respondiendo al objetivo específico del proyecto:

Incentivar el desarrollo de competencias individuales, laborales y sociales de los gestores, ajustado a sus habilidades, intereses y condiciones de su entorno social, para la generación de ingresos, que le permita a futuro una inserción laboral y/o el desarrollo o fortalecimiento de una unidad productiva. (Gestores de Convivencia Ciudadana, 2019b, p. 61)

Por ende, en este apartado se reconocen los cambios que experimentaron los participantes del proyecto en cuanto al acceso a oportunidades, a su vez ,se resaltan las que los participantes consideran valiosas poder aprovechar; para eso, en primer lugar, se

conocen aspectos del punto de partida de los gestores, esto significa que se presentan las condiciones socioeconómicas de la población participante, donde se establece a partir de entrevistas recolectadas, las oportunidades a las que tenían acceso y la posibilidad que tenían de elegir entre ellas.

Segundo, se exponen las oportunidades y dificultades del proceso, en tanto esto evidencia algunos detalles que los gestores consideran valiosos del programa, los momentos más significativos para ellos y cómo estos, fueron moldeando sus vidas.

En tercer lugar, se estudia el punto de llegada, es decir, los cambios que experimentaron los beneficiarios, en el acceso a oportunidades; esto permite hacer una comparación del inicio y el final del proceso, donde se desprende la posibilidad de reconocer cuáles fueron los cambios más relevantes en el proceso de la formación en habilidades para la vida e incorporación en la vida laboral y productiva.

Cuarto, se expondrán algunos elementos en la sistematización que los mismos gestores deducen del proceso desde su experiencia, donde valoran el proyecto, hacen un recuento de lo que consideran que se debería mejorar y dejan algunas recomendaciones para el proceso en una posterior ejecución o para que sean tenidas en cuenta, en un proyecto similar.

De acuerdo con esto, y realizada la labor de campo con entrevistas aplicadas a personas que participaron en el programa, es posible afirmar que:

la participación de los gestores en el eje 1 del programa: “Gestores de Convivencia Ciudadana 2019” aportó elementos para el aumento en las posibilidades de acceso a oportunidades principalmente económicas para los beneficiarios, lo que ayudó a mejorar su calidad de vida.

Con lo anterior, se puede asumir que los gestores participantes del proyecto, consideran valioso el haber participado en el proceso, porque este les permitió acceder a más recursos económicos. En paralelo, el enfoque de capacidades analiza no sólo la dimensión económica del desarrollo, sino que va más allá, integrando diversas dimensiones al término de desarrollo, sin embargo: “en este caso, el acceso a recursos se consideraría un medio deseable para desarrollar capacidades: nutrirse de manera adecuada para tener salud e integridad física, educarse para ampliar los horizontes personales y profesionales, entre otros” (Tabares, 2018, p.16).

Así, el acceso a oportunidades laborales, económicas o de unidades individuales de negocio y su posterior conversión en recursos económicos, se analizan en la medida que la población objetivo, los convierte en un medio para lograr un fin mayor, representado en el desarrollo humano, como la finalidad de lograr una vida decente, digna y saludable. (PNUD,1990).

De esta forma, durante la implementación del proyecto mediante su eje 1, a los gestores les fue posible cubrir la mayoría de sus carencias económicas o libertades fundamentales y consecuentemente, en la mayoría de los casos, les permitió desarrollar una mayor cantidad de funcionamientos.

4.1 Punto de partida: el acceso a oportunidades

Como se expuso en los contextos de esta sistematización, el panorama general de características socioeconómicas de los participantes corresponde a jóvenes de las comunas más vulnerables ubicadas en la zona oriente y ladera de Santiago de Cali¹², que además están asociados con algún tipo de dinámica al margen de la ley, lo que complejiza su situación. Así mismo, según el Plan de Desarrollo Municipal 2016-2019, en estas comunas convergen una multiplicidad de factores socioeconómicos que determinan las condiciones de vulnerabilidad de estos jóvenes, como lo son: altos índices de homicidio, de mortalidad y desnutrición infantil, alto número de casos de dengue, chicungunya y zika, altos índices de deserción escolar, altos porcentajes de personas con aseguramiento en el régimen subsidiado, altos índices de desempleo, altos número de personas víctimas del conflicto armado, altos número de personas en proceso de reintegración, entre otros.

Inversamente se identifican, bajos índices de cubrimiento de equipamiento deportivo, cultural, educativo y ambiental; para estas comunas y sus respectivos habitantes.

En este sentido, al indagar con los participantes del proyecto sobre el hecho de tener acceso a oportunidades, antes de empezar a participar en él, lo expresado en su mayoría, se refirió a un limitado acceso a las mismas, donde los gestores entrevistados son enfáticos y resaltan de manera contundente: las limitaciones a su libertad de elegir capacidades u oportunidades económicas, a que no tenían dinero e incluso dependían de

¹² Comunas 1, 6, 13, 14, 15, 16, 20 y 21.

sus padres, resumiendo; el dinero lo conseguían en donde podían. Esta inestabilidad económica, implica entonces una limitación a la libertad de elección de los gestores, llevando a que estos, no tuviesen la capacidad de cubrir sus gastos o responsabilidades.

Como se puede ver de forma sintética en la tabla 17, se encontró que la mayoría de gestores entrevistados convergen en un punto de partida sobre el acceso a oportunidades para obtener recursos económicos, es decir, que no contaban con empleo formal o una fuente de ingresos fiable antes de empezar su participación en el proyecto.

Tabla 17

Consolidado sobre acceso a oportunidades económicas. (empleo formal, emprendimientos, ingresos económicos estables.) Al iniciar el proyecto.

Gestor (a)	Rango de edad	Hombre	Mujer	Al iniciar: Contaba con acceso a oportunidades económicas. (Empleo formal, emprendimientos, ingresos económicos estables.)	
				SI	NO
Entrevistado 1	21-28 años	x			x
Entrevistada 2	21-28 años		x		x
Entrevistada 3	21-28 años		x		x
Entrevistado 4	18-20 años	x			x
Entrevistado 5	21-28 años	x			x
Entrevistada 6	46-55 años		x		x
Entrevistado 7	21-28 años	x			x
Entrevistada 8	21-28 años		x		x
Entrevistada 9	36-45 años		x		x
Entrevistada 10	29-35 años		x		x
Entrevistada 11	21-28 años		x		x
Entrevistado 12	21-28 años	x			x
Entrevistada 13	21-28 años		x		x

Fuente: Elaboración propia con datos de gestores entrevistados.

Con los resultados de la tabla 17, respecto al acceso de oportunidades para obtener recursos económicos, se hace valido ejemplificar situaciones específicas con lo que algunos gestores manifiestan: *“la situación económica era compleja, no tenía un trabajo estable, no tenía idea de cómo ahorrar, cómo administrar el dinero entonces eran momentos difíciles, me tocaba rebuscarme y fuera de eso tener que estudiar. Ratos demasiado difíciles que no me gustaría volver a repetir, era una situación económica muy difícil”*. (Entrevistado 1, comunicación personal, 06 de abril de 2022).

“Yo estaba, llevada digámoslo así. Yo no tenía trabajo, llevaba como tres años sin trabajo y estaba en las calles consiguiéndome plata de otra manera, yo no estaba trabajando, yo consumía SPA, era más de calle, mantenía en el rebusque, conseguía uno pa’l diario”. (Entrevistada 02, comunicación personal, 10 de abril de 2022)

La información suministrada por los gestores hace evidente que no tuvieron una vida valorada como quisieran, denotando una falta de bienestar; primero, al no tener las garantías mínimas para su sostenimiento. Segundo, al no contar con un trabajo formal que les representara ingresos estables. Tercero, al no poseer los conocimientos académicos, técnicos y la experticia para desempeñarse en algún área laboral, y cuarto, no tenían las habilidades de manejo responsable de los recursos económicos que conseguían en sus trabajos informales.

De la misma forma, se puede deducir que los gestores consideraban como un funcionamiento, el poder tener un empleo estable bien remunerado, con el cual pudiesen superar la insuficiencia económica, acceder al sustento de sus gastos y posiblemente de sus

libertades fundamentales o necesidades básicas. Lo anterior en palabras de uno de los gestores es: *“Antes de entrar a gestores mi situación económica no era muy buena, ganaba menos del salario mínimo en la cual solo me alcanzaba para ciertas cosas. O sea, no suplía todas mis necesidades”* (Entrevistada 03, comunicación personal, 11 de abril de 2022)

Tal como afirma Cejudo (2004), los funcionamientos son estados deseables y lo que se considera valioso, por consiguiente, el no tener un trabajo formal, ni estable, ni bien remunerado para los gestores, se presenta como una frustración en sus planes, alejando el bienestar de sus vidas. Además, se alcanza a entrever que el trabajo no es considerado un fin como tal, sino un medio para alcanzar un grado de bienestar mayor, pero en el caso de los gestores, se ve coartado.

Retomando a Robeyns y Morten (2021), puede interpretarse que el recurrir al trabajo informal o aprovechar lo que esté al alcance, se debe a las condiciones de desigualdad socioeconómica de los contextos, que se convierten en un obstáculo para que los gestores construyan y agencien su desarrollo, en el sentido que limita las opciones de escoger una adecuada forma para satisfacer sus necesidades de acuerdo a lo que cada uno considera importante; para esto se recuerda que en el enfoque de capacidades existen funcionamientos básicos o elementales como la alimentación (Cortina, 2009; Velandia 2017). Por tanto, los gestores veían limitado este logro básico en sus vidas y las de sus familias, lo que implica que debe existir una perspectiva ética sobre desarrollo de las personas, donde no se deje de lado la parte humana y la justicia social. (Pedrajas, 2006)

Por otra parte, se constata que otro de los impedimentos para que los participantes pudiesen acceder a las oportunidades valoradas por ellos, como un empleo formal, se debe a la falta de experiencia laboral; por consiguiente, se permite admitir que, aunque existieran ofertas de trabajo, los gestores no tenían la capacidad para acceder a ellas, por el limitante de no contar con experiencia laboral previa.

Al respecto un gestor: *“antes de ingresar a gestores no tenía oportunidad de empleo, porque en toda parte me pedían experiencia y yo apenas había acabado de estudiar, había hecho un técnico y no tenía experiencia, entonces no me daban la oportunidad.”*. (Entrevistada 8, comunicación personal, 26 de mayo de 2022)

“Antes de empezar a trabajar como gestora en el 2019 realmente no había mucha oportunidad, a veces a uno le piden experiencia y uno no la tiene, como en mi caso, yo no tenía mucha experiencia laboral, razón por la cual no me daban una salida como de empleo, también, el Estado no le colabora a uno como para decir, uno tener una oportunidad y salir adelante”. (Entrevistada 11, comunicación personal, 13 de mayo de 2022)

En esta línea, la falta de oportunidades para acceder al trabajo por no contar con experiencia laboral se hace presente, de igual forma, a pesar de que varios gestores tenían algún tipo de formación académica, no lograron obtener un trabajo formal, lo que se constituye en un círculo repetitivo, en tanto que si no se vinculan laboralmente no adquieren experiencia y si no adquieren experiencia se limitan las posibilidades de acceder a un empleo. En consecuencia, el no tener experiencia laboral, obstruye la libertad para

que los beneficiarios, pudieran aprovechar alguna oportunidad de empleo, lo que se puede comprender desde el hecho que las personas más que tener la libertad formal de hacer o ser algo, tengan la oportunidad sustancial de lograrlo. (Sen, 1985)

En cuanto a la formación académica, se evidencian bajos niveles educativos de los participantes del proyecto. (ver tabla 18):

Tabla 18.

Nivel educativo alcanzado

Nivel educativo	Porcentaje
Estudios Secundarios.	55, 64%
Sin formación académica	23,49%
Estudios de Básica primaria	5,11%
Técnico o tecnológico	1,57%
Pregrado	1,57%
Posgrado	0,21%

Fuente: Elaboración propia con datos de (Gestores de Convivencia Ciudadana, 2019b).

Estos porcentajes, dan una idea del bajo nivel educativo alcanzado por los gestores, por lo tanto, es válido entender que la educación desde el enfoque de capacidades es una exigencia moral de la sociedad, para la agencia de capacidades y así convertirlas en funciones básicas como trabajar, pero cuando una capacidad como la educación es precaria, cuando se niega, o es incipiente, se convierte en una limitante para el desarrollo,

así como para el acceso a oportunidades laborales formales y estables (Nussbaum, 2002). lo que implica un retraso en cuanto a la ampliación de capacidades si se entiende la formación como un factor importante dentro del desarrollo humano. Seguido a esto y de forma clara en cuanto al papel ponderante del nivel educativo, en el acceso a oportunidades uno de los gestores menciona:

“Dependía de mis padres, aunque ya era mayor de edad, porque en ese tiempo yo no estaba trabajando, el empleo era un poco más complicado que ahora; también porque se requería estudios, que fuera bachiller o que tuviera experiencia, cosas así”. (Entrevistado 5, comunicación personal, 03 de mayo de 2022)

Las expresiones citadas de los gestores entrevistados, permiten conocer el acceso a oportunidades con el que contaban, y según lo estudiado, posibilita concluir que estos gestores no contaban con la libertad suficiente para aprovechar las oportunidades que se encontraran en su entorno, debido a los limitantes generados por el bajo nivel educativo, la poca o nula experiencia laboral y la insuficiencia económica. Esto puede ser entendido como la imposibilidad de lograr aumentar las capacidades, y consecuentemente mejorar el bienestar. (Sen, 1996)

En esta medida, las condiciones de vida de los gestores en su punto de inició presenta altos niveles de vulnerabilidad, dado que según sus relatos transcurrían entre buscar empleo formal o informal, y paralelamente tener que solventar sus necesidades, sin obtener un resultado positivo, lo que desmejoró sustancialmente su calidad de vida, en

algunos casos se incluye las de sus familias, sobre todo, de quienes manifestaron que de alguna forma, otros familiares dependían económicamente de ellos.

Entre tanto, las libertades fundamentales propuestas por Amartya Sen, en las condiciones de vida que manifestaron tener los gestores, se ven cubiertas de manera ineficaz, incluso dando existencia un tema de inseguridad alimentaria, no solo de los gestores, sino de niños, que son sujetos especiales de protección (Daza, 2018). De esta forma, el hecho de que los trabajos a los que podían optar los gestores eran temporales, acentúa una inestabilidad para obtener los recursos y subsanar sus necesidades.

Igualmente, el trabajo buscado por medios propios en la calle, y en otros casos el apoyo económico brindado por las familias, se configuran como opciones para sobrevivir, pues se puede considerar que son las pocas alternativas dispuestas por la sociedad. Sin embargo, debe ser una exigencia moral para el mismo Estado, brindar a través de arreglos o de políticas sociales, los medios para que éstos las conviertan en capacidades y así gestionen la vida que desean tener. (Robeyns, 2006)

De la misma forma, el tener un trabajo, puede considerarse un funcionamiento importante por los gestores, debido a que el trabajo estable les puede permitir acceder a recursos económicos, de los cuales carecían; recursos que deben verse: “no como fin en sí mismo sino como medio de adquirir bienestar humano” (PNUD, 1990. p. 4).

En suma, se trata de entender las carencias de los gestores, desde la falta de recursos como un factor que imposibilita en gran medida el nivel de capacidades por

aprovechar y los funcionamientos a los cuales apuntar para vivir el estilo de vida con bienestar.

4.2 Del proceso: facilidades y oportunidades

Como ya se dijo, el programa “Gestores de Convivencia Ciudadana 2019”, estuvo compuesto por gestores en situaciones complejas de vulnerabilidad socioeconómica, para quienes esta iniciativa se presentó como una oportunidad de ampliar las capacidades, por tanto, se indagó sobre cuáles fueron las facilidades y oportunidades más relevantes surgidas en el marco del proyecto; la mayoría de entrevistados señaló una estabilización en lo cotidiano de sus vidas, respecto al cubrimiento de sus necesidades fundamentales gracias al incentivo económico recibido. Otros gestores por su parte, aprovecharon la participación en iniciativas de emprendimiento, así como la oportunidad de estudiar y formarse para el trabajo mientras recibían un apoyo económico. (Ver tabla 19)

Tabla 19.

Oportunidades y facilidades

Oportunidades	Facilidades
Incentivo económico.	Entregado mes a mes a los gestores, por participar en cada una de las actividades del proyecto.
Emprendimiento o unidades productivas.	*Garantizar la participación en ferias empresariales, para la comercialización de productos. *Acceso a ofertas públicas para la financiación de emprendimientos o unidades de negocio.
Formación.	*Talleres de capacitación en: artes y oficios. *Educación financiera, ideación de unidades de negocio. *Transformación de conflictos. *Flexibilidad en los horarios que facilitaba el adelantar estudios en otras ofertas distintas a las ofrecidas por el programa.

Fuente: Elaboración propia con datos presentados por los gestores entrevistados.

Dado que, mientras los gestores vivían la experiencia del proyecto, recibieron un incentivo económico al que muchos llaman sueldo, este se convierte en una oportunidad inmediata de acceso a recursos para aliviar sus carencias lo que aporta a mejorar la calidad de vida, en tanto los gestores pueden sustentar sus propias necesidades y las de sus familias.

Frente a esto algunos gestores expresan: “*cuando ingresé al programa yo tenía una economía más estable donde podía darle a mis hijos una buena alimentación y vida para ellos.*” (Entrevistada 9, comunicación personal, 11 de mayo de 2022)

“En el transcurso del programa podía suplir mis necesidades por el sueldo que nos ganamos y podía pagar otras cosas de mi hogar”. (Entrevistada 03, comunicación personal, 11 de abril de 2022)

De ello, resulta necesario decir que,

Hay ciertas capacidades más fértiles que otras, es decir, que mientras estén funcionales amplían también otras capacidades, oportunidades, que generan a su vez otras oportunidades. Por ejemplo, ser capaz de alimentarse bien todos los días mejora el rendimiento de un niño en el colegio, disminuye los riesgos de caer enfermo y lo ayuda desarrollarse de tal forma que se convierta en un trabajador productivo en el futuro. (Nussbaum, 2012, p.57)

Así, los gestores al obtener de manera permanente el incentivo económico pudieron acceder libremente al desarrollo de sus funcionamientos básicos e inmediatos y más que tratarse de la posibilidad de acceder a los recursos, se rescata el uso que los gestores le otorgan a los mismos, dándole un sentido y una forma a estos. (Sen, 1998)

Por otro lado, en el escenario de apoyo a emprendimientos y unidades productivas, algunos gestores participaron en convocatorias para iniciativas de negocio, pues argumentan que en el proyecto los prepararon para eso: *“el pago como tal si me sirvió. En el tema de emprendimiento también conocí muchas oportunidades. A través del fondo emprender nos prepararon para eso. En el proyecto nos enseñaron a formular un proyecto, los objetivos; todo en la creación de un proyecto. Y a nivel económico mejoró*

mucho mi vida porque teníamos ahí esa entrada de dinero, más que todo por aprender también porque nos enseñaron muchas cosas” (Entrevistado 7, comunicación personal, 08 de mayo 2022)

“Trabajaba en gestores de lunes a sábado, y luego sacaba fritanga, entonces convidé a mis compañeros que les podía vender el desayuno y empecé a venderles. También participé en la universidad del Valle en un festival de emprendimiento. A mí me fue muy bien porque yo madrugué al proceso y terminé como al medio día, todos esos procesos bonitos, que nos empoderaron, porque sentimos que avanzamos, que aprendimos” (Entrevistada 9, comunicación personal, 11 de mayo 2022)

Lo anterior, permite observar un agenciamiento del bienestar de estos gestores, pues aprovechan el momento en el que se desarrolla el proyecto para intentar potencializar sus capacidades a partir de la aplicación de lo aprendido. Entonces, los gestores de forma activa gestionan su situación, impactando de manera positiva en sus vidas, posiblemente la preparación en emprendimiento y los eventos realizados en este tema, incentivaron a los participantes.

En esta medida, vale comprender también la posibilidad de que vender comida de manera informal no es la meta a la que los gestores consideran optar, pero se convierte en un medio para buscar el logro real de los funcionamientos que consideran valiosos, tomando acción y empoderándose hacia sus resultados deseados. (PNUD, 2010)

Estas ferias de emprendimiento se desarrollaron dos veces, la primera: “Feria empresarial de los Gestores de Convivencia Ciudadana” realizada el 13 de diciembre de 2019 en la Universidad del Valle. La segunda: “Feria cultural empresarial Por la navidad de mi comuna”, desarrollada el 15 de diciembre de 2019, en el distrito de Aguablanca. Para ambos eventos se convocó a los gestores a presentar sus productos o servicios a la comunidad: “la participación de los gestores con sus emprendimientos en la primera fecha fue del 79% (de 24 gestores empresarios, asistieron 19). Y en la segunda, fue del 64% (de 25 gestores confirmados asistieron 16)” (Gestores de Convivencia Ciudadana, 2019c, p.16-17).

En otro aspecto, algunos gestores resaltan la oportunidad y la facilidad que brindó el programa para trabajar y estudiar a la vez, tal como evidencian algunos entrevistados: *“estando en el programa me permitió estudiar, o sea yo estaba en gestores, pero estudiaba un técnico y pues cuando lo terminé también me dio la oportunidad de trabajar y generar más ingresos”*. (Entrevistado 5, comunicación personal, 03 de mayo de 2022)

“Cuando estaba en el programa nos permitían estudiar otras cosas, nos daban el tiempo de estudiar otras cosas y yo me había metido al SENA, a estudiar técnico en sistemas, y eso fue muy bueno porque había muchos compañeros que ya tenían tiempo por trabajar en el programa, nos daban franjas, digamos tal horario de irse a estudiar, entonces era muy bueno para uno” (Entrevistado 4, comunicación personal, 30 de abril de 2022)

En cuanto a la formación brindada, se observa que referente en artes y oficios, el programa aumentó las posibilidades de obtener más oportunidades, entregando herramientas para la ampliación de las capacidades de los gestores, por tanto, la condición que tenían los gestores de asistir a las actividades del programa para que les sea entregado su incentivo económico, va de la mano, a que en estas actividades recibieron herramientas y fortalecían sus habilidades para el desarrollo de su propio bienestar.

En este tema algunos gestores afirman lo siguiente:

“Te enseñaban a emprender o cosas básicas como en la construcción, en obra blanca, calzado artesanal; nos daban esas herramientas. Yo me fui por el lado de la construcción, la obra blanca y pude aprender a pintar, a estucar, a enchapar, etc.”.
(Entrevistado 1, comunicación personal, 06 de abril de 2022).

“Mi situación económica era básica, y en gestores por estudiar nos pagaban un sueldo mínimo, era algo muy bueno, eso ayudaba en mi hogar, ayudaba en mis cosas personales. Fue una bendición muy grande. Además, apareció un concurso del Estado cuando estaba en gestores, me inscribí, estudié muchísimo para alcanzar esa meta y esa fue una oportunidad económica, porque ya salir de gestores a trabajar con el Estado es algo muy bueno”. (Entrevistada 6, comunicación personal, 04 de mayo de 2022).

De este modo, el programa representó desde el enfoque de capacidades, la oportunidad ofrecida por el mandato local y la sociedad, que permitió el acceso a medios, principalmente de recursos económicos, para convertir dicha capacidad en un

funcionamiento, es decir, en el logro de la mejoría de sus condiciones de vida socioeconómica que abonaron el camino para alcanzar lo que valoraban como bienestar.

También, la preparación que recibieron los gestores, los lleva a aprovechar opciones dispuestas, como ofertas de empleo con el Estado o la consolidación de unidades productivas y emprendimientos, esto en algunos casos se hizo posible, por un lado, porque el tener el sueldo les permitió tener estabilidad monetaria y segundo, esa tranquilidad dada por la estabilidad de recursos, les permitió tener mejor rendimiento en su preparación, aprovechando las competencias formativas.

Es preciso proponer que, el programa le otorgó capacidades a los gestores, quienes superaron los obstáculos que coartaron su libertad para el logro de una vida en condiciones más dignas, de ahí que, las capacidades se traduzcan en los valores del desarrollo humano, por cuanto son los cambios observables de los recursos individuales bajo la libertad de una vida con pocas limitaciones, referenciado en lo que los participantes lograron con los recursos recibidos durante el programa y las oportunidades que de este desprendieron; de ahí que, cubrir sus libertades fundamentales, donde el valor que se da al dinero está dirigido a lo que se puede hacer con él para mejorar la calidad de vida. (Sen, 1994)

A esta indagación, es interesante acercar la visión de algunos gestores quienes afirman que el incentivo económico es un punto que se debe manejar con cautela, porque puede prestarse para entender mal el objetivo del proyecto como una medida simplemente "asistencial y paliativa." (Cohen & Franco, 1992).

No obstante, dadas las condiciones y el contexto de las personas participantes, el apoyo económico se convertiría en una asistencia necesaria, porque tal como afirman los mismos gestores: es complejo que personas quienes encuentran su salida a las necesidades fundamentales en la calle y lo poco que consiguen, decidan ir a tomar formación en un programa social que ofrece medidas educativas, cuando hay necesidades más urgentes que resolver en la inmediatez de lo cotidiano.

Al comprender las condiciones de vulnerabilidad de las personas que ingresaron al proyecto, el apoyo económico, aparte de satisfacer las necesidades básicas de las personas, amplía las opciones para que estas vean más allá de lo informal o lo delictivo como maneras de optar a los funcionamientos considerados valiosos. (Nussbaum, 2002). Así las cosas, el programa “Gestores” es: “una intervención pública directa sobre una realidad social” (Winchester, 2011, p. 13). Que en este caso es concreta y compleja: la falta de oportunidades, para que los beneficiarios pudieran satisfacer sus libertades fundamentales.

4.3 En el proceso: desencuentros y dificultades

En contraste a lo anterior, se indaga sobre los reparos que tenían los gestores sobre la experiencia y se presentaban como dificultades en su proceso, pues el proyecto no tenía como objetivo principal ni la capacidad de cubrir totalmente las necesidades de los participantes, al mismo tiempo presentaba falencias en su ejecución, se destaca en las exposiciones, la demora en los pagos, siendo este tema repetitivo y generando de manera simultánea situaciones inestables a los beneficiarios, debido a que ellos contaban con el

dinero otorgado por el programa para cubrir sus necesidades, incluso para asistir a las actividades dispuestas dentro del mismo.

Otro elemento que consideran como una dificultad, se refiere a la formación brindada; por un lado, porque la formación en artes y oficios no respondía a las expectativas personales de muchos de los gestores; y, por otra parte, el nivel de formación recibido, aunque certificado sólo fue por competencias o cursos de corta duración.

La tabla 20 que se presenta a continuación sintetiza la información sobre desencuentros y dificultades identificados por los gestores.

Tabla 20.

Desencuentros y dificultades

Desencuentros	Dificultades
Falencias de ejecución	Demora en los tiempos de entrega del incentivo económico, pues se habían pactado fechas específicas y no se cumplieron.
Ofertas formativas	Poco variadas y en áreas con poca oferta laboral.
Nivel de formación	No permite avanzar hacia la profesionalización.

Fuente: Elaboración propia con datos presentados por los gestores entrevistados.

En el asunto de los tiempos de entrega del incentivo económico, los gestores manifiestan una demora en los pagos que realizaba el proyecto. Esto, en algunos casos los llevó a recurrir a préstamos de dinero ilegales, estos servicios se presentaron como una de las pocas opciones que tenían los gestores para poder desplazarse a las actividades que presentaba el programa.

Frente a esto algunos gestores señalan:

“Puntuales no eran con el pago, a veces se demoraban 10 o 15 días, uno contaba con el pago y tocaba pedir prestado y le prestan es al 20% al 10%, entonces esos veinte mil, hacían mucha falta para otras deudas, uno paga arriendo, todas esas cosas. A veces trataba de buscar una solución, pero a veces ya no me prestaban y no asistía a gestores. Aparte del pasaje, debía comprar almuerzo o llevar almuerzo entonces no había mucho para eso” (Entrevistado 12, comunicación personal, 14 de mayo de 2022).

“Si uno faltaba le descontaban dinero y a veces se demoran en pagar. Entonces no se ponían a ver es que no había realmente para llegar, pero uno como sea tenía que llegar porque uno decía: me consigo los cinco mil a que me descuenten treinta. Era más fácil conseguir de a cinco mil en pasajes, o a veces nos íbamos en cicla, pero era peligroso por el sector” (Entrevistada 2, comunicación personal, 10 de abril de 2022).

Como se mencionó anteriormente el incentivo económico recibido por los gestores, representaba una oportunidad para cubrir algunas de sus necesidades, sin embargo, el

hecho de la demora en los tiempos de entrega, fue interpretado por los gestores de manera negativa.

En este orden se encontraron comentarios como: *“la mayoría de gestores pasaron trabajo por ese tema, se demoraban mucho en pagar. Tocaba esperar hasta dos meses por ese pago”* (Entrevistado 7, comunicación personal, 8 de mayo de 2022).

“Un incentivo económico para poder usted llegar a ese lugar, para poder usted alimentarse bien y poder llegar motivado a recibir información, porque si usted, y más en esos cursos, sin plata y usted llega con hambre, a pie o a cicla usted no va a llegar contento a recibir una clase. Uno ya se fue acomodando, porque al inició uno ya tenía deudas de tanto tiempo sin trabajar” (Entrevistada 2, comunicación personal, 10 de abril de 2022).

Bajo esta lógica, la mayoría de gestores consideran valioso el recibir un incentivo económico y al presentarse demoras en el pago de este, se convierte en uno de los desencuentros mencionado con mayor insistencia; una de las explicaciones a esto, podría verse en Sen (2000) donde afirma que: “aunque es importante distinguir conceptualmente el término pobreza como falta de capacidades, del término pobreza como falta de renta, las dos perspectivas están de manera inevitable relacionadas, ya que la renta es un importante medio para tener capacidades” (p. 117).

Bajo esta tesitura, el impedimento del acceso al recurso económico convenido desde el proyecto, limita las capacidades de los beneficiarios, que desde el enfoque de

capacidades se traducen en limitaciones generadas para el desarrollo humano a un grupo de personas que no poseen los recursos en materia económica, limitando su capacidad de agencia para afrontar las dificultades mencionadas. Sin embargo, algunos gestores señalaron que empezaron a buscar alternativas para sufragar dichos gastos, por ejemplo, vender comida de forma ambulante, lo importante era continuar pese a lo que ellos consideraban dificultades, pues era necesario avanzar para superarlas.

Ahora bien, en el escenario formativo los desencuentros estuvieron por cuenta de la poca variedad y salida en el mercado laboral de las ofertas formativas ofrecidas y, por otra parte, el nivel de formación en cuanto a intensidad horaria y el tipo de certificación que se brindó, las razones se deben a que estos cursos no facilitaron el avanzar hacia la profesionalización. En la tabla 21, se puede apreciar las áreas en las que el programa formó a los gestores y el nivel académico alcanzado dentro de los niveles formales del país.

Tabla 21.*Niveles de formación ofrecidos por el programa*

Formación	Nivel
*Convivencia ciudadana. *Calzado artesanal. *Construcción básica. *Contabilidad y asesoría financiera. *Emprendimiento. *Formación inicial en actividad física y deportes. *Diseño y gestión de eventos recreativos y de juegos cooperativos. *Formación en logística.	Capacitaciones en competencias.
*Archivo o auxiliar de oficina. *Barbería. *Emprendimiento. *Manicure y pedicure. *Mantenimiento y diseño de jardines. *Ventas y servicio al cliente.	Cursos certificados.

Fuente: (Gestores de Convivencia Ciudadana, 2019c & 2019b, p.28).

Lo dicho en este aspecto es: “o sea, fue un curso que nos brindaron, yo creo que con la mayor intención que ellos pudieron hacer, pero desde mi punto de vista no nos sirvió para nada, porque a mí no me gusta la barbería, y pues lo tomé porque si no lo tomaba podía perder la oportunidad de estar allí en gestores, porque si no asistía, por las faltas lo sacaban a uno, pero no era algo que realmente a mí me gustara o que me llamara la atención. Crearía oportunidades, o cursos que realmente las personas si vayan a aprovechar, sería ilógico hacer unos cursos que la gente no vaya a aprovechar. La gente los hace por cumplir y no van a aprovechar en su vida personal o en su vida laboral.

Otros, quieren ser arquitectos o administración de empresas, o sea, cursos diferentes. Entonces, deberían como preguntar y asesorarse bien de qué cursos realmente nos pueden servir a nosotros, que nos ayuden a conseguir un empleo más rápido y pues que la verdad si cubran nuestras necesidades” (Entrevistado 5, comunicación personal, 03 de mayo de 2022).

De esta forma, para el desarrollo humano deben implementarse políticas sociales, que en su estructura busquen potenciar las capacidades de las personas, que para el caso del programa estudiado, se enfoca en satisfacer algunas necesidades fundamentales e incentivar el desarrollo de las personas, sin embargo, las limitaciones en lo formativo, de alguna forma obstruyen el desarrollo de los beneficiarios, dado que este tipo de programas sociales, deben funcionar en sentido de acrecentar la agencia y la libertad de las personas (Delgado, 2017). Libertad que va dirigida a la capacidad de elegir, pues no conlleva al desarrollo humano, el brindar oportunidades sin opciones para escoger entre ellas.

En lo concerniente a la extensión en tiempo y en niveles educativos, algunos gestores expresan lo siguiente: *“creo que faltó que el proceso académico fuera un poco más extenso, porque los cursos duraban muy poco, entonces las certificaciones deberían ser con más tiempo, porque eso también te da una validez; no es lo mismo cuando tu estudias, 100 horas, 200 horas, a cuando tú, te certifican con mil horas, porque eso tiene un peso, entonces yo pienso que eso faltó”* (Entrevistada 9, comunicación personal, 11 de mayo 2022).

“Realmente los cursos los hicieron al final como preparando a la gente para cuando terminara el proyecto y para no quedar como en el aire, entonces yo creería que les faltó desde un inicio meter una tecnología o un técnico. Porque eso hubiera permitido una mejor formación. Conozco casos de personas que estuvieron en el proyecto, lamentablemente como siempre se movían en medio de la violencia, esta los tocó, fallecieron varios. Entonces faltó que ellos hubiesen tenido esa oportunidad de formarse mejor desde un inicio, porque esos cursos duraron 70 horas, 200 horas máximo. Pero si hubiesen dado técnicos o tecnólogos, también con apoyo económico, quizás estas personas que en este caso fallecieron, pues de pronto se les hubiera podido salvar la vida porque hubieran tenido más oportunidades” (Entrevistado 7, comunicación personal, 08 de mayo 2022)

Estos desencuentros mencionados en cuanto a la formación que recibieron los gestores, considerada por algunos como una preparación que no los lleva a alcanzar un desarrollo significativo, muestra que aun en el proyecto, tuvieron variadas limitaciones para disfrutar de la libertad de elegir el estilo de vida favorable, por los obstáculos para adquirir y tramitar sus capacidades en favor de su desarrollo, dado que, por un lado, no contaron con opciones dispuestas para elegir a que funcionamientos optar, refiriendo aquí al tema específico de los procesos formativos con limitada diversidad. Y, por otro lado, el hecho de que a los beneficiarios les faltaran recursos o los consiguieran tardíamente, dado que estos recursos económicos son considerados medios para la agencia de capacidades. (Sen, 1994)

4.4 Punto de llegada: el acceso a oportunidades

Para tener una visión amplia acerca del proceso de expansión de las capacidades y el acceso a oportunidades de los gestores, se hizo necesario hacer un recorrido que se resume en cómo iniciaron los gestores, las oportunidades que aprovecharon y las dificultades que afrontaron, para después dar cuenta de la situación final del proceso vivido por los gestores respecto al acceso a oportunidades reflejado en la posibilidad de lograr una continuidad en la inserción en el mercado laboral, en la potencialización de su propia unidad de negocio o en la posibilidad de avanzar en el nivel de profesionalización; lo anterior a dos años de terminado el proyecto. En este recorrido se evidenció que el punto de llegada para los gestores no fue el mismo, dado que estos están atravesados por dinámicas sociales y expectativas particulares que superan los alcances del proyecto.

En primera medida, se identifica entre la mayoría de gestores entrevistados la coincidencia en mencionar que este proyecto fue la oportunidad de vincularse laboralmente a otras empresas, sobre todo por la experiencia y las competencias adquiridas para desempeñarse en un cargo; es de resaltar que algunos participantes emprendieron un negocio por su cuenta, aprovechando las habilidades adquiridas en el programa sobre el manejo responsable del dinero que les permitió consolidar sus emprendimientos.

Conforme a esto, el programa les brindó a los participantes, las herramientas para que empiecen a gestionar el desarrollo en sus vidas, teniendo la capacidad de gestionar oportunidades desprendidas del proyecto, en cuanto a la formación y potencialización de sus habilidades, para alcanzar funcionamientos considerados valiosos; donde la

experiencia de trabajo, les permite acceder al mercado laboral, no como un fin, sino como un medio para lograr sus metas.

En este encuadre, en el acceso a oportunidades económicas gracias a la experiencia laboral adquirida en el programa, algunos gestores afirman:

“Nos aportó para ingresar a otras empresas, después de ahí, una empresa vio mi experiencia que trabajé y estudié en la Universidad del Valle como gestor y me aceptaron. Agradecido también, porque me dieron una oportunidad y gracias a eso, pues pude ingresar a una empresa y todo, entonces me parece muy bueno, muy bueno ese proyecto” (Entrevistado 12, comunicación persona, 14 de mayo de 2022).

“Fui muy afortunado porque cuando se acabó el proyecto, salió un proyecto también a través de la Fundación de la Universidad del Valle, que era el proyecto del SISBEN y nosotros podíamos aplicar, porque como ya habíamos recorrido toda la ciudad, ya habíamos hecho labores de campo como caminar la ciudad, entonces nos hicieron el examen y nos brindaron la posibilidad en el proyecto del SISBEN” (Entrevistado 7, comunicación personal 8 de mayo de 2022).

“Cuando me pidieron los papeles acá donde estoy trabajando en la empresa “Claro”, tenía cursos de servicio al cliente, eso ayudó, porque conseguí el trabajo, por tener ese certificado” (Entrevistado 2, comunicación personal 10 de abril de 2022).

“Ganaba el mínimo ahí con gestores, por estudiar, y así finalizó, con esa ayuda que nos daban con ese proyecto y ya después mi vida dio un vuelto muy grande porque

con el empleo que tengo ahora, la situación no me mejoró, sino que me cambió el 100. En gestores apareció este concurso con el Estado y toda esa experiencia que tuve con gestores en el estudio, en tratar con cada persona, uno aprende mucho a conocer muchas personas y todo eso me ayudó mucho en este concurso con el Estado, y gracias al tiempo que le dediqué a estudiar para ese examen que era muy importante, lo logré y en este momento tengo un gran empleo” (Entrevistado 6, comunicación personal 4 de mayo de 2022).

En consecuencia, la experiencia laboral surge de las herramientas brindadas del proyecto en el marco de su implementación, esto se evidencia al comparar el punto de llegada, con el punto de partida de los gestores, donde el no tener experiencia laboral, fue un limitante de acceso a oportunidades de trabajo y posterior a su participación en el proyecto, estos han logrado incorporarse laboralmente. Las oportunidades que tuvieron, para algunos participantes, significó la conversión en funcionamientos, entendidos como la posibilidad de tener una vida digna y más libre de las limitaciones económicas que tenían antes de su participación en el programa o inicios del mismo (Chiappero & Venkatapuram, 2014). Por ende, se ve una ampliación de las capacidades, en el avance hacia la consolidación del tipo de vida que al gestor le resulte valioso.

Así, la formación recibida en el eje 1, aportó para que algunos de los gestores logran conseguir un trabajo estable y tener una continuidad en la inserción laboral, que era el objetivo principal de este eje. En este contexto, se puede admitir lo que afirman Alarcón & Guirao, (2013): “la educación juega un papel fundamental en el desarrollo de

todas las capacidades humanas. La educación así entendida no se limita a aumentar los conocimientos, sino que también desarrolla habilidades, actitudes y capacidades” (p.149). Por esto es que mediante el acceso a educación y una formación adecuada, se eliminan obstrucciones a la libertad de escoger los funcionamientos valiosos, dado que se potencian capacidades que son utilizadas como herramientas en las personas, lo cual, para algunos de los gestores significó el acceso a oportunidades laborales a fin de obtener recursos y establecer una vida con calidad y bienestar.

Como segunda medida, en otros gestores, se potenciaron capacidades de generación de ingresos que se tradujeron en la ampliación de capacidades para conseguir el bienestar desde las capacitaciones para los emprendimientos o unidades productivas, lo que apunta a lo siguiente: *“actualmente estoy estable, no pasó dificultad, tengo lo necesario. Me ayudó el paso de gestores a administrar bien el dinero, a llevar cuentas y controlar los gastos, a economizar, a ahorrar. Herramientas que me han servido y he tratado de ponerlas en práctica. Logré despegar y tratar de perfeccionar y aprendiendo más. Entonces, me fue bastante positivo y tengo mi propio trabajo, no contratos así millonarios, pero no falta trabajo y la verdad vivo actualmente muy estable económicamente gracias a Dios y gracias a la oportunidad de gestores”* (Entrevistado 1, comunicación personal 6 de abril de 2022).

“Yo pinto casas, las estuco, las enchapo, estudié plomería, entonces me ayudó bastante porque me enganché, actualmente gracias a Dios estoy trabajando en una empresa donde nos contratan para pintar casas, estucar, la verdad me está yendo muy

bien porque me pensaba es independizar. Ya trabajo como independiente, contratos apartes, entonces la verdad es muy buena” (Entrevistado 1, comunicación personal 6 de abril de 2022).

Resulta acertado afirmar que, una cantidad considerable de gestores no sólo aprovecharon las “habilidades duras” brindadas en el programa, sino que desde sus formas ponen en práctica otras habilidades adquiridas, como las de administración del dinero y del ahorro; esto evidencia que en algunas ocasiones, además del contexto social como limitante de las posibilidades u oportunidades, el no tener acceso a algún tipo de formación, independientemente del área de estudio, obstruye la libertad de las personas para elegir sus funcionamientos.

Además, la potencialización de las capacidades en un oficio, les permitió aprovechar oportunidades laborales, así como, incursionar de manera independiente en unidades de negocio, lo que los convierte en agentes activos de su desarrollo.

El siguiente constituye otro ejemplo de ampliación de capacidades para la potencialización de emprendimientos o unidades de negocio:

“Pude avanzar económicamente en muchas cosas, pero hasta ahí llegó. Luego en la pandemia, a reinventarse, a reestructurarse; me pregunté ¿bueno, que aprendí en este proceso con gestores? y entonces decidí arrancar mí emprendimiento que son los destrenzados de trenzas, extensiones de injertos. Cuando tú tienes tantas responsabilidades, tienes que empezar a explotar tus talentos, tus habilidades, porque hay

cuentas que pagar, entonces hay que seguir” (Entrevistada 9, comunicación personal 11 de mayo de 2022).

De esta forma, se reconoce que el proyecto en buena medida amplió las capacidades de los gestores y esto generó un entorno con mejores posibilidades; lo que facilitó, que estos hicieran mejor uso de lo que sabían o podían hacer. (Tabares, 2018)

Al igual que en otras exposiciones se destaca que la formación recibida en el proyecto, en lo que respecta a la administración del dinero, al manejo responsable de los recursos y al fortalecimiento de capacidades y habilidades para emprender, fue un gran acierto, tal como lo plantea Sen, (citado en Tabares 2018): “no todas las personas han sido capacitadas a lo largo de su vida, para aprovechar el potencial de sus posesiones de forma tal que generen un impacto positivo en sus vidas” (p.54).

En contraste a lo mencionado a lo largo de este apartado, a través de las entrevistas se evidenció que el punto de llegada para algunos gestores no distó del punto de partida, encontrándose que en el acceso a oportunidades laborales existen diversos limitantes, como la edad, constituida en un factor de exclusión del mercado laboral para algunos de ellos:

“Para mi perfil sale vinculación laboral, pero por la edad, hasta ahí llega el proceso, y en cuanto a lo de logística, es bastante complejo, porque casi siempre los perfiles que manejan son de, de determinada edad, entonces ya con 44 años, es bastante

difícil que las empresas, me den la oportunidad laboral, así yo ya tenga la experiencia”

(Entrevistada 9, comunicación personal 11 de mayo de 2022).

Lo expuesto anteriormente, hace evidente un contexto social con un nivel de hostilidad complejo, que supera la capacidad de incidencia del proyecto, esto es, el mercado laboral, que tiene sus propias reglas de juego que no se subvierten con las acciones que adelantó el programa objeto de sistematización.

Así, el mercado laboral convirtió la edad en un limitante para obtener recursos económicos, siendo esta una obstrucción a la libertad, dado que se obstruye la posibilidad de elegir a qué funcionamientos optar, una directa contradicción con lo propuesto en el desarrollo humano y el enfoque de capacidades, lo que demuestra que existe una limitación en la libertad positiva, "la libertad para conseguir resultados" (Cejudo, 2006, p. 374). En tal sentido, no se trata solamente de estar libres de algo sino de tener la libertad para alcanzarlo. (Urquijo, 2008)

Este marco de sucesos permite considerar que: “para llegar al desarrollo humano las personas desde su propia decisión y en este caso los gestores con algunas habilidades aprendidas en el proceso pueden ser beneficiarias y agentes motivadores del desarrollo humano como individuos” (PNUD, 2010, p. 24). Dado que, este programa brindó un abanico de posibilidades para que desde diferentes frentes los gestores pudieran avanzar en la consecución de mejores condiciones de vida.

Así, aunque el proyecto no logra que todas las personas aprovecharan oportunidades de acceso a recursos, las capacitaciones en artes y oficios, en emprendimiento y unidades de negocios, permitió tener herramientas para gestionar sus vidas, quienes después de tener obstrucciones en su libertad para aprovechar las oportunidades, ven en la ampliación de sus capacidades una opción para avanzar en la consecución de su desarrollo.

En otro aspecto, se entiende que la inserción laboral en muchos casos no se correspondió con las expectativas de los gestores, por tanto, en este proceso de sistematización se hizo necesario conocer las perspectivas de aquellos quienes definitivamente consideran que las capacidades no fueron ampliadas como ellos hubiesen querido. Aunque en menor medida, una gestora manifiesta: *“si he tenido empleo en restaurante y otras actividades, fue muy difícil encontrar empleo en otros oficios”* (Entrevistada 10, comunicación personal 12 de mayo de 2022).

Según lo expresado, se infiere que los trabajos hallados no eran lo que se esperaba, en este orden, puede que se tenga el acceso a recursos económicos, sin embargo, no se puede hablar de que esto le haya brindado bienestar, pues en últimas, tuvo que trabajar en lo que surgiera, por lo que no hay posibilidades de “ser libre para decidir en aquellas acciones que le pudieran dar valor a su vida, que le generan bien-estar. Su posibilidad de elección se vio limitada por el goce restringido de libertad de acción” (Tabares, 2018 p. 42).

En esta misma línea, algunos gestores también manifestaron que la inestabilidad laboral vino por parte de los empleos temporales, que poco contribuyeron a su calidad de vida, pues como ya se dijo, el bienestar va más allá de solo tener recursos económicos. Así lo menciona una entrevistada: *“tuve empleo, pero nunca como eran en gestores, Eran a corto tiempo. tuve un emprendimiento, Cuando finalizó el proyecto mi situación económica había mejorado ya que tuve mis ahorros para poder emprender, pero por motivo de la pandemia fracaso”* (Entrevistada 3, comunicación personal 11 de abril de 2022).

Este hecho, sumado al de la limitante de la edad, indican que la acción gubernamental representada en el proyecto Gestores, pudo hacer algo más, como generar las alianzas estratégicas suficientes y necesarias para garantizar una mayor cobertura; es claro que esta situación desborda la capacidad del proyecto, sin embargo se pudieron implementar acciones que ayuden a mitigar, pues como afirma Coraggio (2016) “la sostenibilidad dependerá también de las fuerzas sociales; de las correlaciones de fuerzas y capacidades” (p. 16).

Finalmente, otros gestores afirman que de manera definitiva el proyecto no significó una diferencia sustancial entre el antes y el después, pues quedaron en la misma situación inicial, sin oportunidades de acceso a oportunidades. Frente a esto, dos gestores comentan que:

“Totalmente desempleado, gestores me sirvió, por una parte. Pero supuestamente era un programa que nos brindaba la oportunidad a nosotros de crecer como persona o

de poder ser alguien y conseguir un trabajo formal, porque la última etapa de eso se trataba, de educarnos para nosotros ser alguien en la vida y salir con un empleo, pero la verdad no salió como ellos esperaban” (Entrevistado 5, comunicación personal 03 de mayo de 2022).

“Pues cuando finalizó el proyecto fue algo muy difícil porque volvimos a quedar como igual” (Entrevistada 8, comunicación personal 09 de mayo de 2022).

En estos casos, se observa un estancamiento a las oportunidades a las que pudieron acceder y por ende al desarrollo humano y a la libertad sustancial, que como lo afirma Amartya Sen (2010): “radica en lo que las personas son efectivamente capaces de hacer, lo que pueden permitirse hacer, y los instrumentos que tienen para hacer y de eso depende de su riqueza” (p.61). De esta forma, no se pudo alcanzar una superación de los obstáculos que limitaron las capacidades de estos gestores para avanzar hacia la vida que valoran en términos de empleo.

En cuanto a la formación, se parte de dos aristas, la primera tiene que ver con la culminación y titulación recibida en las ofertas lideradas o acompañadas desde el proyecto, aquí se debe mencionar que muchos gestores lograron su certificación o titulación.

Esto es: *“inicié el proceso como técnico en manejo ambiental en el SENA y lo culminé”* (Entrevistada 9, comunicación personal, 11 de mayo 2022)

“Finalicé con un técnico, el que estaba estudiando al principio, lo logré terminar, Técnico en contabilidad” (Entrevistado 5, comunicación personal, 03 de mayo de 2022).

“Tuve el título de gestores de convivencia, técnica en primera infancia, técnica profesional en manejo ambiental, entre otros cursos más, como agricultura ecológica y demás” (Entrevistada 03, comunicación personal, 11 de abril de 2022).

“Logré terminar un técnico en administración de empresas e informática”
(Entrevistada 02, comunicación personal, 10 de abril de 2022).

Por otra parte, una vez terminado el proyecto, en cuanto a la posibilidad de avanzar en el nivel de profesionalización, a partir de la información brindada en las entrevistas se infiere que si bien, la gestión no se hizo a través del proyecto, durante la implementación de él se sentaron las bases para que los gestores continuaran agenciando este proceso de profesionalización, debido a que de manera permanente se estimuló la importancia de formación y esto se demuestra por ejemplo, a que el incentivo económico estuviera condicionado a la asistencia a los diferentes talleres y cursos. Lo que permite deducir, que el punto de llegada si bien, no es en relación directa a acceder a carreras de nivel profesional, si lo es, el estímulo y la invitación a continuar en ese proceso.

“Pues el logro académico que yo tuve fue ahorita, después del proyecto, el de administrativo en salud” (Entrevistada 8, comunicación personal, 09 de mayo de 2022).

Con lo anterior, las gestoras y gestores consideran el acceso a oportunidades económicas y académicas, fundamental en su desarrollo, lo cual permite en términos generales, concluir que estos tienen en su mayoría un mejor acceso principalmente a oportunidades económicas y académicas.

Respecto al ámbito de los recursos económicos, se puede decir que es debido a tres motivos destacables, uno por la experiencia laboral que adquirieron durante el programa. Segundo, por las diferentes habilidades que adquirieron respecto al manejo de los recursos junto con la potencialización de emprendimientos y tercero, por la certificación de las competencias adquiridas en los cursos de formación; dado que el proyecto en su eje enfocado a formar las “habilidades duras”, les entregó a los participantes un certificado por la formación en los diversos oficios mencionados anteriormente y por la capacitación en habilidades comunicativas.

Por el lado del acceso a oportunidades académicas, sucedió tanto en el transcurso del proyecto como después, esto porque “Gestores de Convivencia” se presentó como un programa flexible, el cual promovía que sus participantes se capacitaran ya sea dentro sus ofertas, tanto fuera de las mismas, en ese sentido, no generaba ningún tipo de contratiempo en el proyecto que los gestores estudiaran por fuera, por el contrario, se impulsó esta práctica con los mismos.

Por tanto, las oportunidades presentadas para los gestores después del programa se convierten en posibilidades de avance humano, académico y económico a fin de tener una vida digna, lo que para los participantes del programa, este fue el inicio de la agencia de capacidades, cuya razón es que, las oportunidades desprendidas del proceso se configuraron desde la libertad para elegir lo que los beneficiarios valoran como funcionamientos para su vida, por lo tanto, la inserción en el mercado laboral y el participar en nuevos proyectos, representan logros alcanzados que permitieron tener una

calidad de vida que avanza hacia el desarrollo humano, desde lo que cada uno considera que necesita para vivir bien y sin tantas limitaciones económicas para saldar sus necesidades elementales. (Sen, 1987; Clark, 2005; Daka, 2006; Chiappero & Venkatapuram, 2014)

Sin embargo, no se debe perder de vista, que los contextos socioeconómicos, aunque para todos se desenvuelven en condiciones de vulnerabilidad, estas no son iguales para todos y por tanto hay unas afecciones particulares que el proyecto en su generalidad no pudo resolver. Entonces, las limitaciones persisten cuando las personas carecen de los medios para cubrir libertades fundamentales y lograr el mantenimiento de calidad de vida que se traduce en aquello que las personas valoran como importante en sus planes y objetivos.

Llegados a este punto, se vale resaltar como desde el proyecto se concibe la perspectiva de género “como el reconocimiento de la capacidad, posibilidades de desarrollo y acceso a bienes y servicios tanto de hombres como de mujeres.” (Gestores de Convivencia Ciudadana 2019d). Esta distinción la hace el mismo proyecto en la composición de beneficiarios, pues de los 927 gestores 435 fueron mujeres y 492 hombres, donde se puede ver un balance de género en cuanto a los participantes (Gestores de Convivencia Ciudadana 2019h).

Sin embargo, un debate de género por sencillo que sea debe ser respetuoso dado que responde a las luchas de las mujeres, por tanto, en esta sistematización no puede darse una discusión profunda ni teórica de los temas de género en el marco de la reivindicación

de los derechos de las mujeres y aun cuando las mujeres entrevistadas tampoco manejan un discurso de genero por lo que con la información recuperada y los objetivos propuestos no permiten encaminar en ese debate.

Además, en esta sistematización no tuvo en cuenta la perspectiva de género, en ese sentido a la hora de seleccionar las personas entrevistadas ese criterio no fue tenido en cuenta, por ello, la asimetría entre el número de mujeres participantes del estudio, así el grupo de gestores entrevistados no es representativo, proporcional, ni tampoco se puede generar algún tipo de resultado estadístico desde sus expresiones en las entrevistas.

4.5 Valoración de la experiencia por parte de los gestores

Partiendo del precepto que el programa funcionó por y para los gestores, es necesario saber la valoración y las recomendaciones que estos le dan al proyecto; en este apartado, serán amplificadas las voces de aquellos que destacan elementos a favor o en contra de la experiencia vivida en el proyecto, cuyas valoraciones apuntan especialmente al eje 1, que se centró en darle a los gestores, herramientas que les permitieran ampliar y mejorar sus capacidades para aumentar las posibilidades de acceder a oportunidades que contribuyan a mejorar su calidad de vida, esto es, inserción en el mercado laboral o emprender algún tipo de negocio y seguir avanzado en su proceso formativo. Como este es un tema que se ha abordado a lo largo de este apartado, de manera general, se presentarán algunas apreciaciones en este sentido.

En primer lugar, argumentan algunos gestores que la formación recibida para el desarrollo productivo y laboral, trajo algunos beneficios así:

“A mí en el nivel personal me ayudó mucho, el conocimiento que adquirí, me cambió la vida. Yo supe aprovechar, yo soy inteligente, sino que en ese momento pensaba en otras cosas, pero cuando empecé a volverme a enrutar en lo que me gustaba, porque a mí me gustaba mucho el estudio, eso sí me ayudó muchísimo, a nivel personal, a nivel laboral. Lo mejor fue cuando nos dieron realmente una capacitación que nos pueda servir en el día de mañana, ya cada uno miraba que aprendía y que le servía y si lo practicaba, pero el mensaje llegó y la obra se hizo. ¿Que faltó tema? sí, pero le dieron a uno una base con la que se podía defender en la calle. El empujón que hubo, eso es lo importante. A mí siempre me van a preguntar y yo siempre voy a resaltar este tema, la oportunidad”
(Entrevistada 02, comunicación personal, 10 de abril de 2022).

“Me ayudaron a cambiar positivamente y pude adquirir muchas herramientas en el ámbito laboral. En lo personal nos ayudó a tener otra oportunidad en la vida, a pensar diferente y actuar diferente. A la hora de conseguir un trabajo, como llenar adecuadamente una hoja de vida y todas esas cuestiones, también en el ámbito laboral la experiencia con más personas, con atención al cliente, de cómo ejecutar un proyecto, para aprender en negocios, de cómo ahorrar, fueron pautas demasiado atractivas, que me han servido porque los he aplicado hasta el momento.” (Entrevistado 01, comunicación personal, 06 de abril de 2022).

Lo mencionado por algunos gestores, hace visible que lo valorado de manera positiva, es el hecho de que el programa se haya enfocado precisamente en la formación en “habilidades duras”, es decir, en capacidades para que pudieran acceder a ofertas en el mercado laboral y de esta manera, según ellos, avanzar hacia un mejor nivel de vida.

De acuerdo a lo anterior, para los entrevistados las capacitaciones se configuran como un recurso para la agencia de capacidades propias que los lleven a lograr el estilo de vida que valoran como deseable enfocándose en la capacidad más grande en el abanico de opciones dispuestas en términos formativos. Por esto, la formación recibida en el eje 1, se consagra de manera significativa en los participantes, en la medida que les permite ampliar las capacidades y realizar funcionamientos, traducidos, en logros académicos, financieros, laborales y de acceso a recursos.

Lo anterior va en la línea de lo expuesto en la propuesta de Hernández y Gutiérrez (2008), donde los ingresos no son la forma definitiva para definir la calidad de vida de las personas y su entorno, pero, se convierten en recursos de acceso a esta; donde lo que realmente importa, es que las personas tengan posibilidad de poner en práctica sus capacidades para satisfacer sus libertades fundamentales.

Así, la oportunidad que brindó el programa a los beneficiarios, de poder adquirir habilidades comunicativas, en oficios y a su vez, el impulso que significó este, para que los gestores avanzaran en sus procesos académicos y de acceso a información, permitió que los participantes tuviesen la posibilidad de acceder a empleos formales o emprendimientos, lo que de alguna forma aumentó el abanico de opciones dispuestas.

Por otra parte, respecto a lo que los gestores consideran se debería mejorar del programa en cuanto a la formación, se refieren a que faltó generar alianzas para extender la oferta de formación a otras áreas de conocimiento, además algunos gestores afirman que no se les tuvo en cuenta para las competencias que se les ofertaron y de alguna forma los llevaron a formarse en temas que no consideraban pertinentes en su vida.

Así: “el proyecto también debió ofrecer más variedad de educación, cosas diferentes que se acomodaran al gusto de lo que la persona quisiera estudiar”
(Entrevistado 12, comunicación personal, 14 de mayo de 2022).

“Que abran cursos de varios temas y que pongan a las personas a escoger, pero que sean cursos que tengan tiempos en los que se pueda quedar bien informado del tema y ya es de cada uno si se queda con lo bueno, y si lo pone en práctica, pero que sean temas buenos” (Entrevistada 02, comunicación personal, 10 de abril de 2022).

Con lo anterior, las oportunidades de formación para los participantes del programa, se constituirían en capacidades en la medida que esta les otorgue la libertad de elegir aquella opción que considerasen como valiosa para avanzar en aspectos personales (Chiappero & Venkatapuram, 2014). De esta forma, se entiende que no basta con ofrecer formación a las personas, pues con lo mencionado por algunos beneficiarios, se evidencia que la formación para el trabajo como oportunidad, debe darse a un mayor nivel o profundidad y que de esta manera sea pertinente con su objetivo de otorgar una libertad sustancial de poder convertirla en funcionamientos, como adquirir un título académico

profesional, acceder a ofertas laborales bien remuneradas y en general, para aprovechar las capacidades de forma real.

Sin embargo, el programa al no tener en cuenta las preferencias de la población a impactar, ofreció unos cursos que tal vez no cumplían con las expectativas de las personas, puede que, desde el utilitarismo, donde lo más importante sean los recursos no haya mayor contradicción, no obstante, en el programa de gestores, que buscaba ampliar las capacidades de las personas, se debió tener en cuenta la opinión de estos, para que los beneficiarios sean sujetos activos de su propio cambio.

Esto, porque: “las políticas de desarrollo humano deben diseñarse de manera que empodere e incluya a las personas en su proceso, y sus beneficios sean distribuidos de manera equitativa (sin distinción de nacionalidad, sexo, etnia, edad, religión, o condición física o mental)” (Tezanos et al., 2013, p. 12).

En este sentido se encuentra que los programas estatales no sólo deben centrarse en apoyar económicamente a las personas, o darles lo que necesitan o se cree que necesitan desde la formulación de los proyectos de arriba hacia abajo, sino que se debe tener en cuenta que las personas puedan tener libre elección, en cuanto a lo que quieren para sus vidas, en este caso, en su formación para aumentar su nivel académico y para la vida laboral, dado que en lo descrito por los gestores se evidencia una poca participación de estos, para la planeación de los cursos ofertados. (Nussbaum, 2000)

A modo de cierre de este capítulo, desde el enfoque de capacidades se plantea que, para lograr el desarrollo humano, deben existir capacidades traducidas en oportunidades reales, junto con la libertad para elegir la que mejor se adapte a las necesidades de cada persona. (Nussbaum, 2012). En cuanto a las valoraciones de los gestores, se puede apreciar una división entre quienes encontraron beneficios con la formación recibida para acceder a oportunidades institucionales, académicas y económicas, que les permitieron mejorar su calidad de vida, frente a personas que, aunque en menor medida, consideran que el proyecto no logró cumplir con su objetivo. Ambos grupos de personas, recomiendan algunas mejoras, especialmente en lo referido a la ejecución del proyecto, aun cuando, ya no apliquen para el proceso que terminó, de alguna forma sean recomendaciones que lleguen a proyectos futuros con el mismo sentido.

Los cambios positivos mencionados en el acceso a oportunidades formativas y económicas, se pueden entender a partir de contrastar la vida antes y el después de la experiencia en “gestores”, donde, dadas las condiciones socioeconómicas de las que parten, se identifica que el acceso a oportunidades para cubrir sus necesidades fundamentales, era limitado, sumado al contexto violento y de abandono estatal que los retraía al trabajo informal y la supervivencia escasa. Es así que el enfoque de capacidades para el desarrollo humano, ayuda a comprender las situaciones vividas por los beneficiarios, pues entendiendo a Tabares (2018) bajo este enfoque se busca:

Otorgar poder a las personas que por cuestiones históricas, sociales, culturales y económicas no lo han poseído, a las poblaciones se les ha impedido

tradicionalmente lograr un alto nivel educativo y profesional y se les ha negado el goce de derechos civiles, sociales y políticos... Permitirles recibir la educación, formación y capital (económico, físico, humano) necesarios para que puedan tomar decisiones que afecten positivamente sus vidas, en la medida en que puedan gozar de sus derechos. (p. 27)

Así, en el marco de las consideraciones anteriores, desde el Enfoque de Capacidades para los participantes del programa, su participación en él, funcionó en algunas dimensiones pues para unos existieron ventajas en las capacitaciones recibidas, que les permitieron crear y fortalecer emprendimientos, insertarse en el mercado o para adquirir nuevos conocimientos y habilidades, lo que logra aportar para que pudiesen obtener los funcionamientos que consideraban como valiosos, lo que va en concordancia con el desarrollo humano donde, más que aumentar los niveles de ingreso, propone dar a las personas las herramientas o los recursos para que amplíen sus funcionamientos o logros, para llegar a su bienestar.

Capítulo 5. Las transformaciones de los gestores en la manera de tramitar los conflictos.

De manera general se entiende que el proyecto “Gestores de Convivencia Ciudadana”, en su planteamiento focalizó la atención en entornos de alta vulnerabilidad y complejidad social, donde la cultura de la violencia asociada a la manera de tramitar los conflictos bajo la lógica de la violencia directa, es uno de los elementos constitutivos. De ahí, que desde el proyecto se buscó cambiar dicha forma de relacionamiento social entre las personas participantes del proceso, cuya metodología se direccionó a partir del eje 2, el cual proyectó a los gestores como facilitadores comunitarios, y el eje 3, que buscó propiciar cambios en la realidad familiar e individual, para que sean ellos mismos quienes impacten de forma positiva sus vidas y las de su entorno, aunque propuestos cada uno por separado, a la hora de su ejecución apuntaron de manera simultánea a cumplir el objetivo, que propuso: “cambiar la cotidianidad de violencia y relaciones hostiles, para que los gestores y sus comunidades construyeran el desarrollo de sus potencialidades para el logro de acuerdos pacíficos” (Gestores de Convivencia Ciudadana, 2019b, p. 27). Por tanto, este capítulo cobra importancia, a la hora de generar una recuperación del proceso vivido, pues permite entender esta ambiciosa propuesta que tenía como finalidad aportar a la disminución de los niveles de violencia directa desde la transformación en la forma de asumir y gestionar los conflictos por parte de los beneficiarios.

En consecuencia, para dar cuenta del objetivo propuesto en este punto; primero, se presenta la forma en la que los participantes gestionaban los conflictos, el trámite que le

daban, y en general la concepción que tenían los beneficiarios de su relacionamiento micro y meso al inicio del proyecto, esto relacionado con los contextos de vulnerabilidad y violencia en los que se encontraban inmersos, bajo los cuales, su comportamiento es permeado.

Segundo, se describen las habilidades que se promovieron a los gestores durante el programa, encaminadas a la gestión pacífica de los conflictos individuales y sociales.

En tercer lugar, se estudia el punto de finalización de la población objeto de estudio, es decir, se exponen los aspectos que se logran transformar en el interrelacionamiento personal y social desde la forma de asumir los conflictos, por tanto, se puede llegar a realizar un relacionamiento entre la formación que recibieron los gestores y sus transformaciones, respecto al punto inicial de partida. Posteriormente, se exponen las perspectivas desde los mismos beneficiarios, quienes valoran la formación que recibieron para lograr una transformación tanto individual como social.

En esta medida, al realizar una labor de campo de recolección de datos cualitativos y su posterior descripción, se hace posible afirmar que:

las transformaciones en el trámite de situaciones conflictivas de los gestores, se enmarcan en el tránsito del desarraigo de una cultura violenta hacia una cultura de paz, a partir de las capacidades adquiridas para la gestión de conflictos.

Bajo esta tesis, es la cultura de paz un marco teorizador que permitirá articular la descripción de las transformaciones estudiadas en el campo del desarrollo humano, que es

el escenario en el que se desenvuelve este proceso reconstructivo de la experiencia del proyecto.

La cultura de paz, parte de la premisa de que la violencia es un constructo social, por ello puede ser desaprendida, es un enfoque propuesto para que las sociedades y los individuos logren modificar sus comportamientos violentos hacia conductas de aprovechamiento mutuo de las situaciones de conflicto, para que al final, todos los actores involucrados logren beneficiarse. (Alzate Sáez De Heredia et. al, 2013). Así, para constituir este objetivo de la cultura de paz hacia el desarrollo humano, se vislumbra la necesidad de potenciar capacidades y habilidades para la gestión de conflictos, que giren en cuanto a: “valores de solidaridad, de fraternidad, de justicia, de libertad, y desarrollo sostenible” (Fisas, 1998, p.390).

En este orden, la formación que recibieron los gestores, desde los ejes 2 y 3 en el transcurso del programa, les permitió ampliar sus capacidades en cuanto al trámite transformativo de los conflictos, para el tránsito de una forma de relacionamiento social violenta, a una donde se evidencian tópicos de la cultura de paz.

5.1 Al iniciar el proceso: como se gestionaban los conflictos

Para lograr los objetivos planteados en el eje 2 y 3 del proyecto, se hizo necesario que desde el programa se realizara una evaluación comunitaria, familiar e individual de los gestores, esto, gracias a una previa caracterización que permitió focalizar algunas comunas y barrios, donde, dentro de las problemáticas sociales y de convivencia que fueron

identificadas por los mismos gestores y las personas de la comunidad perteneciente a los barrios en los que se centró el proyecto, se encuentran las que están asociadas a la convivencia y a la falta de capacidades para que los jóvenes puedan aprovechar oportunidades, mencionando entre ellas: “carencia de apoyo del Estado, falta de empleo, falta de inclusión social, carencia de parques y zonas verdes, carencia de la presencia de la policía, fronteras invisibles, desplazamiento forzado, poca intervención de proyectos gubernamentales, sicariato, carencias educativas y deterioro vial” (Gestores de Convivencia Ciudadana, 2018, p.11-27). Al tiempo, se identificaron otros factores como la estigmatización hacia estos barrios, el tema de los asentamientos humanos de desarrollo irregular y las difíciles condiciones de acceso, la falta de iluminación en los espacios públicos, así como el bajo empoderamiento de hombres y mujeres; temas que son repetitivos en cada uno de los barrios caracterizados. A estos factores señalados, se suman algunos culturales como la: “carencia de amor, discriminación racial, carencia de diálogo en los hogares y miedo al interior de la comunidad” (Gestores de Convivencia Ciudadana, 2018, p.11-27).

En esta línea, el contexto es determinante a la hora de comprender los cambios o las transformaciones en la forma de relacionarse de las gestoras y los gestores, por tanto, se parte de entender el contexto social y cultural del cual provenía la población objetivo; contextos que en gran medida, introdujeron en un ciclo de dificultades sociales y culturales el diario vivir de estas poblaciones, lo que explica que la lucha transformacional de los gestores no solo es una lucha por los intereses particulares por alcanzar el bienestar

deseado, sino que esta lucha los lleva a convertirse en actores transformadores de su propio entorno.

En ese sentido, al revisar la tabla 22, se puede tener un panorama más amplio acerca de la tipología de violencia y conflictos afrontados por la población beneficiaria, con la que el programa desarrolló sus objetivos:

Tabla 22.

Distribución porcentual de los gestores según grupo de procedencia

Grupo identificado	Porcentaje Total
Condición de calle	1.66
Desmovilizados	1.78
Víctimas del conflicto armado	13.54
Ex pandilleros	37.53
Población residente en contextos de violencia	42.99

Fuente: Elaboración propia a partir de (Gestores de Convivencia Ciudadana, 2019 b, p 52).

Tal como lo muestra la tabla 22, se puede evidenciar que la mayoría de gestores proceden de contextos donde prepondera la violencia, concretamente un 42,99%, así mismo, dentro de estos contextos se encuentran especificidades de los tipos de contexto violento en los cuales se desenvuelven los beneficiarios, donde se identifica que el 37,53% de los gestores son ex pandilleros, y con un menor porcentaje, se encuentra un total de 13,54% que han sido víctimas del conflicto armado colombiano. A estos datos también es

importante sumarle la participación de personas en condición de calle y sobre todo de los desmovilizados del conflicto armado. (Gestores de Convivencia Ciudadana, 2019b)

Con lo anterior, es factible pensar que el punto inicial de los gestores en el proyecto estuvo marcado por un contexto de problemáticas sociales y violencia exacerbada, donde estos fungieron como víctimas o victimarios. Estas condiciones de violencia en la vida cotidiana de los gestores se presentan como un patrón que desde diferentes puntos, los sumerge en esa dinámica constituyéndose en canales, a través de los cuales, son aprendidas y reproducidas dichas maneras de proceder, es decir, como lo expresa Aguilar (s.f.), se dice que: “existe una cultura de violencia cuando esta se ha internalizado en las formas de percibir y conducirse ante el mundo y, por lo tanto, en las formas de responder ante las circunstancias que éste plantea” (p. 44). Lo anterior indica un fuerte arraigo de la cultura de violencia en los gestores, donde este tipo de relacionamiento es naturalizado. (Fisas, 1998)

En palabra de algunos de los gestores esto es: *“yo me crie en sectores vulnerables donde se ha vivido la guerra, cuando estaba muy pequeño, se vivió la guerra de la guerrilla con los paramilitares, luego viví el tema de las BACRIM, pues las bandas criminales, y uno de esos fue el que terminó desplazándome, entonces obviamente yo ya venía acostumbrado a momentos así de violencia”* (Entrevistado 7, comunicación personal, 08 de mayo de 2022).

“En ese entonces la problemática de fronteras invisibles y pandillas y todas esas cuestiones, se veía mucho en la comuna 20. Por ende, no podía transitar con mucha

facilidad en el sector, en el barrio; ataques y todo eso que conllevan toda esa problemática de las fronteras invisibles, problemas y males buscados por uno mismo y por influencia de otros, mi entorno social era muy difícil, porque yo pertenecía a una pandilla entonces hacía cosas indebidas, ya en el entorno social cercano, tenía de referencia a pandilleros, marihuaneros, bueno, en fin. Pero que en ese momento era algo que no me importaba en ese entonces; eso llevaba muchas problemáticas a las personas más allegadas a mí” (Entrevistado 1, comunicación personal, 06 de abril de 2022).

“Con mi familia era muy distante, porque tenía un exceso de consumo de sustancias, mantenía alejado, no me enfocaba mucho en mi familia, además por el consumo y exceso de drogas, respondía agresivo y no muy correcto” (Entrevistado 12, comunicación personal, 14 de mayo de 2022).

De esta manera, a partir de lo expresado por los entrevistados respecto a la cultura de la violencia en la que se encontraban inmersos, se destacan el contexto del conflicto armado interno, a su vez, el contexto de las problemáticas sociales en los barrios y las expresiones de violencia directa por parte de los gestores.

Como ya se sabe, el conflicto armado en Colombia, ha permeado la mayoría o más bien todas las estructuras del orden social, desde el campo, hasta la ciudad y desde lo macro, hasta lo micro. Ha sido un contexto de normalización de violencia, donde los hechos violentos en contra de las instituciones y en especial de civiles, se han convertido en actos constantes en la cotidianidad de la población, incluso en el mismo año en el que

se desarrolla el proyecto, cerca de 33.000 personas fueron desplazadas entre enero y fines de julio de 2019. (Human Rights Watch, 2020, p. 35)

Bajo este aspecto, al igual que las personas que venían de un contexto de cultura violenta debido al conflicto interno armado del país, habían otras que incluso en algunos casos hacían parte de procesos de pandillas y temas como fronteras invisibles, lo que visibiliza que la cultura violenta se mantuvo presente en la mayoría de gestores al inicio del programa, y como se menciona por parte del entrevistado 1, en algunas ocasiones, el ambiente violento en el que debieron vivir algunos gestores, era resultado de las mismas acciones y formas de relacionamiento social, de las que ellos habían estado participando en su entorno social, lo que se respalda con lo propuesto por Lederach (1998): “quien trata el conflicto como expresivo, dinámico y dialéctico por naturaleza; cuya base se fundamenta en las formas de relaciones sociales, las cuales sufren etapas de cambio dentro del mismo conflicto disputado” (p. 93). A partir de esto, se entiende el conflicto como una serie de interacciones que se dan en la sociedad y afecta a cualquier tipo de actor, en esta línea, no se puede tratar el conflicto como negativo o positivo, sino más bien que es algo inherente en las relaciones humanas.

De esta forma, siguiendo a la ACODESI (2003): la cultura violenta en la cual estaban inmersos los gestores, fue aprendida, cultivada y practicada de forma periódica, desde su entorno más cercano, esto porque la cultura es una construcción de comportamientos y conductas aprendidas en el interrelacionamiento del individuo con otros individuos, donde cada uno aporta a la construcción de la misma (p. 61).

En este contexto de violencia, algunos gestores expresaron en su punto de inicio tener una gestión de conflictos: *“agresiva, o sea, si me tiran yo les tiraba dos piedras, era muy agresiva”* (Entrevistada 2, comunicación personal, 10 de abril de 2022). *“yo era muy problemático, yo era de que todo lo solucionaba era a golpes o cosas así”* (Entrevistado 5, comunicación personal, 03 de mayo de 2022).

Lo que conlleva a respaldar la afirmación de normalización de la violencia como método para dar trámite a los conflictos sin mayor mediación, donde la ausencia de una cultura pacífica y poco conflictiva es latente en las diversas interacciones sociales de los gestores, donde los aspectos psicoculturales, así como estructurales conllevan a la carencia de armonía y de relaciones afectivas, en las cuales, la violencia se presenta a la hora de las disputas, tratando el conflicto como competitividad (Ross, 1995).

Conllevando a que, si no se asumen los conflictos de una forma constructiva, estos se convierten en limitantes para el desarrollo humano, pues obstruyen los procesos de cooperación, presentes en culturas donde el conflicto es un proceso transformador del cual se pueden aprovechar oportunidades: *“yo era muy grosera, todo lo quería resolver agresivamente, peleando”* (Entrevistada 13, comunicación personal, 15 de mayo de 2022).

“Yo no solucionaba, yo no solucionaba los problemas. Yo para dialogar no”
(Entrevistado 4, comunicación personal, 30 de abril de 2022).

En esta medida, Galtung (2012) ayuda a entender el por qué se demuestra una falta de disposición para crear prácticas enfocadas a dar al conflicto un trámite pacífico, dada la

ausencia de una cultura o de elementos simbólicos creados en comunidad, la cual los incite a la gestión y el trámite de conflictos de maneras alternativas a las que han estado acostumbrados, que los ha mantenido apartados totalmente de una cultura familiar, social y comunitaria, dispuesta a alcanzar una vida pacífica (citado en Pérez, 2015). Así mismo, alejados de una cultura de paz, se cultiva la incapacidad para dar solución pacífica a los conflictos, donde los usos de habilidades para la consecución de una negociación en el conflicto son ausentes y evidencia una naturalización de la violencia, respondiendo a una cultura de violencia profundamente arraigada (Fisas, 1998).

Lo anterior se refuerza con las siguientes afirmaciones: *“La forma de relacionarme con los demás era bastante complicada, porque pensaba que todo lo que me decían era malo, siempre había un conflicto para cada cosa que me decían, con mi familia era igual, con mi esposo, con mis hijos, el conflicto era latente”* (Entrevistada 6, comunicación personal, 04 de mayo de 2022).

“Antes de ingresar a gestores mi vida familiar no era muy buena ya que no me quedaba tiempo para compartir con ellos. No tenía buena relación y los conflictos los solucionaba no hablando con ellos” (Entrevistada 3, comunicación personal, 11 de abril de 2022).

El contexto violento y las prácticas alejadas de la construcción de una cultura de paz, limitan las posibilidades y las capacidades ofrecidas por los Estados para actuar en un entorno que favorezca la ampliación de oportunidades de las personas, de esta manera las actuaciones violentas, demuestran una incapacidad de agenciar o gestionar decisiones que

generan efectos positivos en la sociedad (Cejudo, 2004, p. 241). Por el contrario, los efectos que se generan, a todas luces restringen el goce del derecho de la libre elección de los gestores y su comunidad, para alcanzar la vida deseada, puesto que las decisiones que toman los participantes de participar o no en el marco de la cultura violenta, no solo determina la vida de cada uno de ellos, sino que tiene repercusiones en la sociedad en general, por esto, es que se habla de la agencia y la responsabilidad de acciones que esta incluye.

Así, apoyados en Fisas (1998) se entiende que: “las prácticas violentas en el trámite de los conflictos, restringe y niega la potencialidad de las personas, puesto que más que el solo hecho de ‘hacer’, la violencia realmente no permite el ‘dejar hacer’” (p. 24). Y, de no existir una intervención directa por parte de quienes ostentan el poder, se estaría institucionalizando esta clase de cultura violenta por el: “mantenimiento de estructuras que perpetúan la injusticia y la falta de oportunidades y de participación” (p. 351-352). Limitando de forma completa las libertades reales para alcanzar una vida con bienestar desde todas las dimensiones propuestas en el desarrollo humano.

En este marco, el enfoque de capacidades se constituye en una herramienta para que los gestores incorporen en sus vidas el gestionar los conflictos de forma pacífica, a la vez que estos puedan continuar replicando lo aprendido y desaprendido en sus comunidades y familias.

El crear una cultura de paz en los gestores implica enfrentar muchos desafíos, dadas las difíciles condiciones socioeconómicas del contexto y por la cultura violenta que

han experimentado ya sea de manera pasiva o activa, cuando ellos ni siquiera han tenido una comprensión sobre el conflicto y las diferentes maneras de darle trámite. Esta información se puede vislumbrar con datos recogidos de la encuesta inicial aplicada por la Universidad del Valle en 2018, antes de que los gestores iniciaran su proceso, donde solo “el 13,45% de los encuestados consideran que un lugar seguro es “donde sus habitantes resuelven sus conflictos de manera pacífica” (Gestores de Convivencia Ciudadana, 2018, p. 11-27), este dato da indicios del reto que tuvo el equipo de profesionales del programa para construir y consolidar una cultura pacífica en cada uno de los gestores.

5.2 En el proceso: habilidades adquiridas para la gestión de conflictos

En este campo, para hacer una reconstrucción del proceso vivido por los gestores, es necesario mencionar que el proceso de formación tuvo como foco dos elementos claves, por un lado, promover en los gestores la reflexión sobre el rol que desempeñan en su contexto familiar, facilitando la comprensión de que cada uno es responsable de sus acciones y decisiones, las cuales determinan su proyecto de vida personal y familiar. Y por el otro, brindar herramientas para el rol de gestor como facilitador comunitario.

Los diferentes enfoques conceptuales que orientaron el proceso de formación fueron: Cultura de Paz, Cultura de la Legalidad, Justicia Restaurativa, cuyo marco de actuación se desarrolló sobre la base de capacitaciones para la prevención de violencia en tres escenarios de la vida de los gestores: individual, familiar y comunitario; cuyos escenarios y los temas con los que se desarrollaron se pueden observar en la tabla 23.

Tabla 23.

Marco de actuación (escenarios de la vida de los gestores).

Escenario	Talleres (Teórico prácticos)
Individual	• Cambio personal. • Reconocimiento de prácticas de relacionamiento y autocuidado individual. • Prácticas saludables en el autocuidado y cuidado del otro. • Reconocimiento-control -autorregulación emocional individual. • Derechos frente a la propia identidad. • Repensando las relaciones de género. • Reconocimiento de la diversidad de género y multiculturalidad. • Transformación de conflictos • Cómo asumir el cambio. • Construcción de redes y resignificación comunitaria. • El gestor y gestora como sujeto activo de derechos. • Ciudadanía y legalidad, una forma de vivir en Comunidad. • Violencia- conceptos y rutas de atención.
Familiar	• Fortalecimiento de la convivencia familiar. • Comunicación asertiva. • Identificación y construcción del contexto familiar de cada gestor. • Reconocimiento y reflexión alrededor de fortalezas y recursos familiares. • Manejo y autorregulación emocional desde el relacionamiento familiar. • Desarrollo familiar. • Reconocimiento de prácticas que promuevan la seguridad y autoprotección en las familias. • Talleres de convivencia familiar • Rol del Gestor en la dinámica familiar • Reconocimiento y reflexión sobre sí mismo y las dinámicas de relación familiar.
Comunitario	• El gestor y su nuevo rol desde lo comunitario y las dinámicas relacionales en sus territorios.

Escenario	Talleres (Teórico prácticos)
	• Contextualización de los territorios asignados y la Proyección de expectativas en el proceso • En Estrategias para el levantamiento de información. • Construcción de la memoria histórica, poblamiento e identificación de hitos. • Fortalecimiento de Derechos Humanos con la comunidad para la práctica restaurativa • Cultura de la legalidad. • Rutas de Atención (Nuevo código de Policía y Convivencia - Métodos alternativos de Resolución de conflictos) • Priorización de situaciones, prevención social (Prevención situacional) • Diseño de estrategias en procura de la resignificación y apropiación del territorio • Diseño y la construcción de acuerdos participativos del barrio con la comunidad • Encuentros con la comunidad para el fortalecimiento de los enfoques y las Rutas Asociadas. • Gestión Territorial. • Identificación y priorización de situaciones que ponen en riesgo la seguridad y convivencia en los territorios. • Resignificación del espacio público.

Fuente: Elab. propia a partir de (Gestores de Convivencia Ciudadana, 2019b, pp.75-103)

Para desarrollar estos talleres, metodológicamente se llevaron a cabo espacios de introspección con los gestores a fin de reconocer el valor de su rol dentro de un contexto familiar y como agentes que movilizan acciones para una sana convivencia (Gestores de Convivencia Ciudadana, 2019b, pp.75-103)

En este encuadre, se hace necesario rescatar las habilidades que los gestores adquirieron a partir de la formación recibida en el proyecto y que de alguna manera impactan directamente en la transición de la cultura de la violencia hacia una cultura de paz, mediante una perspectiva nueva acerca del conflicto como generador de cambio, por

tanto, al indagar sobre cuáles fueron las habilidades que adquirieron los participantes para asumir los conflictos a nivel social y comunitario, se destaca el ser tolerante, la comunicación a través de la escucha y el diálogo, el respeto y comprensión del otro a través de la empatía; en general el manejo asertivo de las emociones.

El tema de la tolerancia se destaca en los gestores, dado que permite en su generalidad manejar una posición de no violencia frente al conflicto, evitando que los individuos sean actores generadores de actos de agresión física y verbal, habilidad que se basa en el respeto hacia los demás.

“Sobre todo la tolerancia, yo siempre voy a respetar. Antes ni yo misma me aguantaba, pero gracias a Dios en ese senti.do sí me sirvió” (Entrevistada 2, comunicación personal, 10 de abril de 2022).

“La paciencia, sobre todo, la tolerancia, tolerar a aquellas personas que normalmente uno en otras situaciones no lo soportaba, nosotros trabajamos con compañeros que venían de estas zonas donde se vuelven agresivos porque la calle les enseña eso, que cualquiera te puede hacer daño, entonces obviamente muchos vienen con esa agresividad y yo creo que a todos nos favoreció, también nos ayudó a manejar a ciertas personas que querían hacer pelea, de hecho por acá cerca de donde vivo me acuerdo que había una compañera que era muy agresiva, pero ya gracias a eso ya aprendí a tratarla, a tener paciencia con ella y ella también a controlarse a sí misma” (Entrevistado 7, comunicación personal, 08 de mayo de 2022).

En este sentido, la tolerancia se convierte en una importante capacidad potenciada en los gestores, puesto que les enruta de alguna forma: “en la creación de relaciones fundamentadas en el respeto íntegro hacia el otro, hacia sus ideas, prácticas o creencias, independientemente de que choquen o sean diferentes de las que cada uno propone” (Williams y Fox, 2018, p. 42-43), lo que va en la misma vía a lo propuesto desde la cultura de paz, pues en esta se busca que: “una diversidad de culturas vivan unas junto a otras en una atmósfera marcada por el entendimiento intercultural” (Alzate Sáez de Heredia, et. al., 2012, p.181)

Otra de las habilidades apropiadas por los gestores y de la cual se puede resaltar su importancia, es la de la comunicación a través del diálogo, esto porque la comunicación en todas las etapas de la transformación del conflicto, permite establecer un intercambio de información, ideas, sentimientos, etc. Entre los actores, con el fin de conocer la perspectiva y lo que motiva al otro, en ese sentido cobra relevancia.

De ahí, algunos gestores manifestaron: *“realmente nada se gana peleando, insultando, créeme que escuchar, analizar y ver de qué manera se puede arreglar, enfrentar el conflicto sin necesidad de agresividad”* (Entrevistada 13, comunicación personal, 15 de mayo de 2022).

“La formación me ayudó, para conocer de fondo cómo resolver el conflicto en diálogo, con los ejemplos que hacíamos en las actividades lúdicas con las diferentes personas, como desmovilizados de pandillas y de muchos otros ángulos sociales” (Entrevistada 10, comunicación personal, 12 de mayo de 2022).

Las herramientas brindadas a través de los diferentes talleres para promover la comunicación permitió a los gestores, asumirse como agentes activos en el diálogo con la capacidad de escuchar al otro y comprender cuáles serían sus exigencias, ideas, posturas, deseos o necesidades; en consecuencia, la comunicación a través del diálogo ha cobrado relevancia en los modelos alternativos para transformar conflictos, por ejemplo, en la mediación es una habilidad que permite asumir los conflictos con la intervención de un tercero, en ese orden, los actores en conflicto deben prestar suficiente atención a su parte en disputa y a quien funge como mediador, para comprender lo que se expone. (Etxeberria, 2004 y Suárez, 1996). Bajo esta lógica: “se logra una mutua consideración para lograr llegar al mejor acuerdo posible” (Fuquen, 2003, p. 274-275).

Frente a ello, el relato de una de las beneficiarias del programa es muy ilustrativo:

“Aprendí a escuchar, a llorar con mis compañeras, aprendí a ponerme en los pies del otro que eso a veces es tan difícil, a tratar de entender lo que el otro me manifiesta, entonces durante el proceso de gestores, siempre estuve dispuesta a aprender, aprender a escuchar, ¿verdad?” (Entrevistada 9, comunicación personal, 11 de mayo de 2022).

Dentro de las capacidades potenciadas, también se destaca la empatía como una habilidad relevante para los gestores, dado que, según algunos de ellos, les permite entender al otro desde su perspectiva, lo que implica darle al otro un reconocimiento como sujeto importante e igual, a fin de entender las pretensiones de los demás tratando de ubicarse en su situación.

De esta forma, los gestores logran apropiarse de habilidades que les sirven para tener una conciencia diferente sobre el conflicto como factor de cambio positivo, pues en esta medida las habilidades adquiridas aportan a la transición que se buscó desde el proyecto para los gestores. En este sentido, las habilidades apropiadas por los gestores en torno a la transformación de los conflictos, desde Federico Guillermo Muñoz, (2017) apuntan a: “la mediación, el diálogo, la empatía y la construcción de acuerdos parciales sobre temas fundamentales” (p. 14). Lo que obliga a los gestores a tener una conciencia sobre los conflictos como oportunidades de cambios positivos, apuntando a una “transformación constructiva del conflicto” el manejo de las emociones e inteligencia emocional. Así mismo, el desarrollar una habilidad como la empatía implica en gran medida la construcción de un grado de inteligencia emocional que parte desde el autocontrol de las emociones, donde se amplía la capacidad de los gestores para entender su propia realidad y tratar de comprender la de los demás.

Lo anterior en las voces de algunos de los gestores significa:

“La habilidad que pude adquirir en gestores fue una muy específico que fue sentir y más que sentir tener más empatía de las demás personas, eso lo recalco bastante porque yo era una persona que no le importaba el dolor ajeno ni nada de eso, no me importaba nada a mi alrededor y era como muy egoísta, muy antipático con las demás personas, no me importaba, si los demás tenían problemas o no. Pude desarrollar esta habilidad, ya que el problema lo entiende solo quien lo está viviendo, entonces eso me ayudó bastante a reconciliarme conmigo mismo, a ser más comunicativo, más paciente, más tolerante, pues

para mí en lo personal, esa fue una de las habilidades que pude tener en gestores”

(Entrevistado 1, comunicación personal, 6 de abril de 2022).

Por tanto, la formación encaminada a la cultura para la paz que recibieron los gestores, más que un cúmulo de conocimientos y técnicas dictadas, es una herramienta que potencia las capacidades de los beneficiarios con finalidad de la construcción de paz. Así mismo, este potencial se incrementa aún más, cuando: “la formación realiza un entrecruzamiento con la práctica a partir de ejercicios vivenciales que se emplean en los diferentes encuentros entre las personas procedentes del mismo nivel, pero de frentes distintos del conflicto” (Lederach, 1998, p.77-78), en esta línea, los participantes aparte de ser transformadores de su propio cambio, logran de alguna forma ver que las habilidades aprendidas se pueden poner en práctica, tanto en el nivel micro como en el meso.

Esto es: *“aprendí habilidades para la vida, como la inteligencia emocional, creo que ese fue uno de los puntos clave, o sea, desarrollar esa inteligencia emocional. A veces nosotros no nos apersonamos de lo que nos rodea, tampoco miramos al otro como, como una persona igual que uno, sino que mira al otro como si fuera nuestro enemigo y no somos enemigos, entonces ha sido muy bueno para la resolución de conflictos el ponerse en los zapatos del otro. Ahora yo ayudo a mi comunidad a buscar soluciones ante los conflictos que presentamos, cuando los niños peleaban con sus padres y todo. Me gusta porque tenemos un espacio de escuchar para los niños, los adultos, las madres solteras que viven en un conflicto constante, hemos tenido espacios de escucha para ellas”*

(Entrevistada 11, comunicación personal, 13 de mayo de 2022).

“Aprendí a tener consciencia, a resignificar, recuperar y darle un sentido, que no solo es sembrar un árbol y ya, a hermosear los espacios por hermosearlos. sino que cuando uno como individuo, se da cuenta de que realmente tiene que cuidar los recursos, el entorno, embellecer los espacios donde nosotros vivimos, donde estamos la comunidad. Ese fue el proceso que yo digo que gestores era un programa muy integral. también tuve cambios en los conflictos, aprendiendo que la paz la brindo cuando soy parte de la solución, en medio del conflicto” (Entrevistada 9, comunicación personal, 11 de mayo de 2022).

En lo estudiado respecto a las habilidades apropiadas por los gestores, articulada a la comunicación estuvo el potenciar la capacidad de negociar, puesto que es en ese momento, donde a partir de otras habilidades adquiridas fundamentadas en el respeto y la consideración, las partes involucradas; llegan a comprender lo que cada uno reclama y cuál es la necesidad específica que busca satisfacer, como deseos o cuestiones materiales, por otro lado , también se evidencian aspectos de la mediación debido a que esta:

Puede ser un camino valioso de contrarrestar este aislamiento social ofreciendo mecanismos para que la gente se comunique unos con otros, rompiendo las hostilidades que están basadas en malentendidos. Incluso aunque hoy en día, el número de disputas resueltas sea pequeño, el impacto en la calidad de vida de la comunidad puede ser grande. (Merry, 1982, p. 17-45).

Entonces, en el caso de los gestores, no necesariamente tuvieron que convertirse en mediadores de conflicto, sin embargo, según lo expresado por algunos, adquieren

capacidades comunicativas en aras de buscar una transformación de la situación conflictiva.

Igualmente, se rescatan elementos de la conciliación, dado que de alguna forma logran entender que las partes en disputa deben llegar a acuerdos que satisfagan sus pretensiones, donde se incluya una persona que tenga una habilidad imparcial. Para esto, los gestores involucrados en algún conflicto, empiezan por proponer posibilidades de solución, lo que se puede comprender en la “Teoría de Conflictos de Johan Galtung,” que habla de la intención de superar el conflicto con los objetivos de las partes implicadas, lo que consecuentemente crea las condiciones para que los aspectos transformativos sean dominantes y el diálogo como el método más adecuado para llevar a cabo esta acción, referido aquí a los “diálogos transformativos”, donde la empatía, la creatividad y la no violencia, están presentes en el paradigma de las 3R: Reconciliación, Reconstrucción y Resolución. (Calderón, 2009)

A todas luces desde este proceso formativo, algunos de los participantes empiezan a considerar a los actores del conflicto en el cual se encuentren inmersos como partes iguales, además, más allá de las asimetrías sociales, la transformación de los conflictos les supone el conocimiento de todas o al menos de la mayoría de circunstancias que rodean al conflicto, así como los orígenes de la violencia; en el cual, el proyecto y los profesionales educadores, se consideran la tercera persona del proceso transformativo, pues se convierten en el trabajador de la paz, en el educador de la convivencia pacífica.

5.3 Al finalizar: de la violencia a la cultura de paz - ¿Cómo se asumen los conflictos?

Aterrizando en el punto de llegada sobre el proceso vivido por los gestores, en sus transformaciones en la manera de tramitar conflictos, que obedecían en principio a la cultura violenta, la cual implica una incapacidad de las personas para ver más allá de los intereses individuales, dejando de lado el entender las necesidades de la otra persona o sus deseos. Esto evita cualquier tipo de desarrollo positivo en comunidad, pues no permite aprovechar las potencialidades del territorio o las personas.

Por tanto, aunque no se pueda hablar de una transformación total del entorno de los gestores de una cultura violenta a una cultura de paz, en el marco de los objetivos propuestos en los ejes 2 y 3, los gestores lograron potenciar sus habilidades en la no violencia como una forma adecuada para tramitar los conflictos, de cara a coadyuvar al desarrollo en las comunidades y su interrelacionamiento social tolerante, solidario y cooperativo que permita aprovechar la mayoría de oportunidades dispuestas para optar por los funcionamientos que cada uno considere valioso. Es por esto que, aunque en la ciudad de Cali, posterior a la ejecución del proyecto “Gestores”, muchos de estos barrios no son un epicentro de cultura de paz, por lo menos al momento de terminar el programa, los gestores logran cambiar la concepción del conflicto y su respectiva gestión.

De este proceso, se destaca un punto de finalización en el proyecto para los gestores, con llevar un mensaje de cambios positivos a sus comunidades y de alguna manera buscar convertirse en constructores de paz de sus territorios y contextos, desde la

articulación con diversos actores del conflicto, pues bien ellos conocían los mecanismos de funcionamiento de las pandillas, así mismo, se destacan liderazgos positivos en sus entornos, que buscaban construir esa cultura de paz, poniendo en práctica habilidades no violentas para la transformación de conflictos.

Lo que resultó en que algunos gestores tomaran conciencia acerca de su relacionamiento interpersonal, abandonando prácticas de violencia directa, enviando un mensaje de cambios positivos a sus comunidades y al tiempo, buscar convertirse en gestores de convivencia ciudadana en sus territorios y contextos. De esta forma, Como se expuso en el punto de partida de los gestores y su forma de relacionamiento social, que estuvo sustancialmente permeado por el entorno que rodeaba a la mayoría de participantes que ingresaron al programa, y cuyo resultado arrojó a que la mayoría provienen de dichos contextos y su consecuente naturalización de las maneras violentas de relacionamiento y en especial para transformar los conflictos, se logra entrever que este es uno de los puntos más importantes transformados en el relacionamiento social de los gestores, pues según lo expuesto por algunos de ellos, de manera consciente e individual empiezan a buscar formas de trabajar en comunidad y así construir paz desde sus territorios.

Así: “me considero una persona transformadora y constructora de paz, porque, trato como de socializar mucho con las personas y entender que es lo que pasa en mi entorno. Tengo muchas amistades por donde yo vivo, trato siempre como de orientarlos, de darles un buen consejo, contarles un poco de mí historia, mi experiencia, todo lo que pasé, todo lo que viví; trato de orientarlos, de darles una ayuda, de escucharlos. Por

ejemplo, un joven que distingo hace mucho tiempo y me dijo que, que aquella vez que hablamos se pudo desahogar, que le di consejos, que eso le ayudó bastante, pues la verdad le quedó sonando mucho lo que hablamos y que alguien te diga eso es reconfortante, porque dije, bueno pues por lo menos estoy haciendo algo bien, es una sensación muy grata, como que te motiva a hacer más cosas, a tratarlos de ayudar de otra forma. Tengo un proyecto que no sé si lo lograré en 5 años o en 10 años, pero es algo que me gustaría hacer y dejar como ese granito de arena para la sociedad” (Entrevistado 1, comunicación personal, 6 de abril de 2022).

“Ahora me considero una persona de paz en mi territorio, porque al haber conflicto tengo una mejor forma de enfrentarlo. Frente a mi casa había mucho consumo de los jóvenes y se trató de organizarnos, de trabajar con ellos, para que vieran esta vida de otra manera. Lo que aprendí en gestores lo desbordé en estos jóvenes para que transformaran su vida y se logró un gran paso, ahora en el parque no se respira sino paz, diálogo y transformación de territorio” (Entrevistada 6, comunicación personal, 04 de mayo de 2022).

En esta medida, se ve como algunos de los gestores han ampliado y potenciado sus habilidades e intervienen en sus propios barrios, en sus propios contextos, con las capacidades que adquirieron durante el programa, a fin de una búsqueda de transformaciones de las realidades sociales hostiles, dado que dicha apropiación de habilidades les otorgó a los gestores, la suficiente seguridad para asumirse como líderes y

empezar a participar en espacios de encuentro con la comunidad, poder compartir los conocimientos aprendidos y la posibilidad de favorecer el encuentro con otros jóvenes.

Se puede afirmar a partir de la información recopilada, que la formación que recibieron los gestores desde el ámbito de la educación, amplió sus capacidades y potencializan sus habilidades en tanto "la educación ha de ser protagonista en la construcción de la cultura de paz desde la formación en valores en escenarios de desarrollo sostenible (Hernández, et. al, 2017). Por tanto, se deduce que el enfoque del proyecto encaminado al gestor como facilitador comunitario y como individuo y familia, aporta para que la formación que recibieron los gestores les ayude a cambiar las concepciones arraigadas respecto a la naturalización de la cultura violenta y sus prácticas, donde también se ponga en primer lugar la reconciliación (Lederach 1990), para que sea un espacio donde se admita el pasado violento y desde donde se tomen los insumos necesarios para reconstruir el presente de estas personas y su relación con el entorno, como base del conflicto y su respectiva solución.

En palabras de algunos de los gestores es: *“me sirvió mucho en la parte de formación, porque antes nosotros no teníamos como una cultura pacífica, realmente hubo un cambio y cuando empecé a escuchar de lo que significaba ser gestor, cambiaron mucho mis expectativas, hasta mi forma de ver la problemática que nos rodeaba. Ahora me considero una líder social que trabaja por la paz y por el medio ambiente, no solamente enseño lo único que sé, sino que trato de buscar personas que sepan un poquito*

y que nos ayuden en ese proceso, entonces ha sido muy bueno y transformó completamente mi vida” (Entrevistada 11, comunicación personal, 13 de mayo de 2022).

El gestor como facilitador comunitario, funge como agente activo en la toma de decisiones responsables para la construcción de una cultura de paz en sus diversas formas de relacionamiento social, desde lo micro hasta lo meso, tal como lo expresa Galtung (2003), transforma así, en el primer aspecto, lo relacionado con el individuo y su conflicto con otras personas. En el segundo factor, lo referido a los conflictos grupales, lo que, desde esta propuesta de los conflictos y niveles en las relaciones humanas, puede observarse en lo expresado por la mayoría de los entrevistados. Por tanto, se puede afirmar que esto, se constituye en un aspecto de éxito en la formación recibida y a los objetivos planteados desde el proyecto, dado que logra involucrar a quienes pueden considerarse como actores del conflicto del conflicto armado, tanto de quienes lo provocaron como los desmovilizados, hasta quienes lo padecieron como las víctimas del mismo. (p.111)

Es revelador en este sentido, la articulación con diversos actores del conflicto, la iniciativa de algunos gestores para crear y construir un ambiente social propicio en cuanto a la cultura de paz, donde examinaron también la posibilidad de integrarse con jóvenes que hacen parte de pandillas para lograr aportar a la construcción de paz y construir un territorio menos violento, donde se puede tomar como referente el enfoque de la mediación en conflictos, entendiendo que los directamente implicados deben constituirse en los actores generadores del cambio, más aún, en un contexto donde la situación de violencia responde a la dinámica de grupos organizados que se disputan el territorio para el

establecimiento de rutas de compra y venta de drogas, lo que ha generado múltiples muertes y desplazamientos intraurbanos. La narrativa de algunos gestores en este sentido es:

“Después del proyecto empecé a trabajar con un torneo de integración de pandillas en el barrio, nos fue muy bien. Estuvimos también haciendo un grupo donde tratamos de acercar las pandillas, a que ellos también hicieran lo mismo, y hacer trabajos sociales para que los niños no cogieran un camino malo” (Entrevistado 12, comunicación personal, 14 de mayo de 2022).

Estas actuaciones evidencian un liderazgo positivo en sus entornos, en clave de contribuir a construir una cultura de paz; manifestado en los gestores a través del desarrollo mutuo y la preocupación porque los otros se encuentren bien, a fin de evitar una repetición de prácticas violentas, en las generaciones venideras. Por ende, se puede inferir que, esta es la forma en que los gestores empiezan la construcción de la cultura de paz, donde se destacan nuevos agentes activos de la transformación social, con sentido de responsabilidad hacia lo que sucede en el entorno, evidenciando una apropiación de habilidades que les permitieron llevar una vida sana de comunidad.

En esta búsqueda de una vida social donde el desarrollo sea compartido, los gestores también buscaron maneras de aportar directamente a la solución de conflictos, apartados del nivel individual, pasando a ser agentes sociales de transformación y cultura de paz, pues al final de cuentas, el proyecto en su nombre demuestra que esta habilidad viene implícita como eje transversal en todos sus ejes, formando y capacitando a las

personas como “gestores de convivencia ciudadana”, así cumpliendo su rol de gestores y facilitadores de la convivencia comunitaria, lograron poner en práctica habilidades de mediación para la transformación de conflictos, a fin de una cultura que propicie la paz.

Esto es en palabras de algunos gestores: *“íbamos a los sectores más vulnerables y en los últimos días cuando estábamos en el proyecto de los gestores de convivencia nosotros participábamos en las novenas en los sectores vulnerables, entonces sirvió también para que los chicos pequeños de todos estos barrios de sectores vulnerables pudieran ver a través de este proyecto una alternativa , una oportunidad para aprender no solo que los problemas se pueden resolver de una manera diferente , sino que también se lo enseñamos a los demás, entonces también fue un tema social”* (Entrevistado 7, comunicación personal, 08 de mayo de 2022).

“Llegar a ese entorno y ser parte de la solución, pues me llevo de una vez a la práctica, conociendo historias reales, que había muchos compañeros que estaban marcados por vivencias en sus entornos, en la parte familiar. Entonces, estar en medio de ese conflicto, y tú ser parte de la solución, poder dar un consejo y tú decir, esta persona ha pasado por procesos fuertes, duros. Entonces me considero una persona transformadora y gestores me brindó muchas herramientas, una de ella es; siempre brindar una nueva oportunidad a las personas” (Entrevistada 9, comunicación personal 11 de mayo de 2022).

Dado que muchos gestores tomaron conciencia acerca de los tipos de relacionamiento social en los cuales eran actores, desde sus hogares, sus barrios y su rol en

la sociedad, a pesar de que todos estos escenarios son complejos con diferentes problemáticas; partiendo del entendimiento que todos en algún momento han tenido que vivir en crisis y contextos de violencia, ya sea psicológica, verbal, física o estructural, rechazando tácitamente la violencia simbólica, y siendo tolerantes con los demás a fin de evitar el desarrollo de confrontaciones con otros jóvenes del barrio o la comuna.

Al relatar sus aprendizajes, algunos mencionan: *“aprendí a manejar la rabia, el egoísmo, todas esas cosas así, eso sí lo aprendí porque yo era una persona muy impulsiva, o sea por nada me daba rabia y yo resolvía todo a golpes, o sea sin escuchar”*

(Entrevistado 5, comunicación personal, 03 de mayo de 2022).

“La formación en gestores me enseñó a valorarme como personas a valorar a los demás, a respetar las diferencias, a solucionar los conflictos y diferencias con diálogos y eso hizo mejorar mi relación con mi familia y a nivel personal” (Entrevistada 3, comunicación personal, 11 de abril de 2022).

En esta medida, la construcción de paz orientada en el proyecto, es una apuesta institucional necesaria, en cada uno de los entornos de vida de los gestores, con la familia, en el espacio personal y en el social, para contribuir directa o indirectamente al mejoramiento de las relaciones. En esta medida, a partir de algunas luces que brinda el modelo de negociación de Harvard, se distingue que los gestores tratan de anular el conflicto competitivo, para abordar el conflicto desde una perspectiva de cooperación y consensos, donde es este último aquel que lleva al desarrollo humano al tratar de

cooperación y solidaridad, donde el acuerdo que alcancen repercutirá en un beneficio mutuo, alejado de la expectativa individualista de alguno de los actores involucrados.

Frente a ello se encontraron algunos testimonios así: *“mi familia y la comunidad fueron las personas que vieron el cambio de cómo arreglar ese conflicto, de cómo enfrentar ese conflicto, porque pues ya no eran gritos, ya no eran malas palabras, ya era una persona más, más inteligente para enfrentar estos conflictos, con el habla, y con el diálogo; el paso por gestores fue muy bueno porque ya los conflictos se solucionaban con diálogo, con amor. La relación con las demás personas era agradable porque nos hacían ver que todas las personas valían no solo por su forma de vestir, por su forma de hablar, sino que valían por ser personas”* (Entrevistada 6, comunicación personal, 04 de mayo de 2022).

“Empecé a escuchar a las demás personas, empecé a respetar y también a tener empatía, ¿por qué? porque yo era muy grosera, y todo lo quería resolver así alegando, diciendo palabras, ofendiendo a la gente, pero ya con gestores aprendí bastante como, cómo enfrentarme al conflicto y saber escuchar” (Entrevistada 13, comunicación personal, 15 de mayo de 2022).

Lo que sugiere, la importancia de este tipo de habilidades y su puesta en práctica como elemento clave de la gestión de los conflictos en una cultura pacífica, porque son parte de la necesidad de entablar una relación diferente con el entorno, asumirse de forma mucho más dinámica y comunicarse asertivamente, comprender que el entorno es diverso, que no hay porque ser violento, por el contrario, es la posibilidad de convertirse en una

solución para este, tal como lo sugiere Galtung (1984) al referirse a la disposición para ser solidario y ser un agente transformador de los conflictos en forma adecuada. Así las cosas, la cultura de paz, se encuentra directamente relacionada con el concepto de agencia propuesto por Amartya Sen (2000), pues lo que caracteriza a un agente aparte del logro de objetivos individuales, es el actuar con responsabilidad social, obligando a las personas a considerar que cada decisión que tome este, directamente ligada en una repercusión en el entorno, es decir, que cada elección tomada libremente tenga una incidencia en el contexto.

Por tanto, en esta etapa donde se presupone los gestores deberían ser agentes transformadores de su propio cambio, se hace necesario avizorar las iniciativas que han llevado a cabo de forma colectiva o individual en sus entornos comunitarios para construir paz, desde la concepción resignificada del conflicto como motor de cambio y no como un aspecto destructivo; por tanto en la tabla 24, Se resumen las expresiones de los 13 gestores entrevistados respecto a la construcción de paz a fin de crear cultura de paz en sus entornos comunitarios barriales, comunales y de ciudad, ya sea desde la participación en implementación de procesos, o los aportes que estos puedan generar desde su individualidad.

Tabla 24.

Procesos o iniciativas con la finalidad de impactar y construir paz en el tránsito hacia la cultura de paz en el entorno comunitario-barrial, comunal y de ciudad, o aporte personal de los gestores en este sentido. Al terminar el proyecto.

Gestor (a)	Al terminar el proyecto: hace parte de procesos o iniciativas con la finalidad de impactar y construir paz en el tránsito hacia la cultura de paz, o cuál es su aporte en este sentido:			
	Entorno comunitario-barrial	Entorno comunal	En la Ciudad	Otro
Entrevistado 1	*Escuchar a los jóvenes de su barrio, orientarlos, darles un buen consejo. *Contar la historia personal, para a partir de su experiencia crear conciencia en los jóvenes.	-	-	*Tolerancia.
Entrevistada 2	-	-	-	*En el ámbito personal, aprender a respetar a los demás.
Entrevistada 3	*Liderazgo comunitario. *Mejorar las relaciones con su entorno comunitario.	-	-	*Mejorar las relaciones familiares. *Dialogo.
Entrevistado 4	-	-	-	*No peleando ni golpeándose con los jóvenes de su barrio.
Entrevistado 5	-	-	-	*Manejo asertivo de emociones.

Entrevistada 6	*Transformación del territorio, especialmente parques. *Dialogar con jóvenes sobre el consumo de sustancias psicoactivas. *Generar articulación con la policía para el trabajo con jóvenes en la transformación de parques y evitar el consumo de alucinógenos.	-	-	*Dialogo como medio para tramitar conflictos.
Entrevistado 7	*Ayudar como mediador de disputas violentas en su barrio.	-	-	*Tolerancia.
Entrevistada 8	-	-	-	*Respetar las diferencias.
Entrevistada 9	*Convertirse en un agente que escucha a los demás y desde su experiencia brinda orientaciones a conflictos que le expresan.	-	-	*Abrir espacios de escucha en familia. *Compartir sus propias experiencias.
Entrevistada 10	*Compartir con personas de diversas procedencias, como desmovilizados y ex pandilleros. *Integración.		*Brindar información sobre el uso de espacio público en varios parques de la ciudad.	
Entrevistada 11	*Generar espacios de escucha para padres de familia. *Ayudar en la mediación de conflictos, especialmente con jóvenes y niños.	-	-	*Fortalecer la inteligencia emocional.

Entrevistado 12	*Generación de espacios deportivos para la integración de pandillas, como torneos de futbol. *Generar espacios de dialogo con niños, para contar experiencias y mostrar alternativas de vida. *Espacios de integración con pandillas.	-	-	*Disminuir el consumo de sustancias psicoactivas. *Acercamiento familiar.
Entrevistada 13	*Actividades de integración comunitarias.	-	-	*Manejo de emociones para tramitar conflictos. *Fortalecer la empatía.

Fuente: Elaboración propia con datos de gestores entrevistados.

Con lo expuesto en la tabla 24, se puede afirmar que la mayoría de gestoras y gestores, a partir de su proceso vivido en el proyecto, afianzan una serie de habilidades individuales que, en el marco del trámite de situaciones conflictivas, los lleva a tener una perspectiva positiva sobre el conflicto, de esta forma prevalecen habilidades como la tolerancia, el respeto, la empatía, el diálogo, y en general sobre manejo de emociones de forma asertiva.

En este sentido, se propuso encontrar los cambios, las acciones o los procesos colectivos o individuales hacia la construcción de paz en la ciudad de Cali, en las comunas o en el ámbito barrial y más cercano en la comunidad.

De esta manera se halla que algunos gestores se convierten en agentes responsables y constructores de paz en sus entornos más cercanos, pues al cambiar su perspectiva personal, tal como se evidencia en la mayoría de los casos, ellos intentan replicar en sus interacciones más cercanas lo aprendido en el proyecto, en otros casos aunque no lo hacen directamente a modo de réplica en sus entornos comunitarios, por lo menos se muestran dispuestos a compartir sus experiencias a fin de que los niños y jóvenes de sus comunidades tengan en cuenta la existencia de proyectos alternativos de vida a los que el contexto en el que se desarrollan les ofrece.

Así mismo, estos gestores muestran el interés de transitar de lo violento a lo pacífico, aunque en algunos casos solo lo hagan o manifiesten en el ámbito familiar y muy personal, son acciones que contribuyen al cambio generacional en busca de la cultura de paz.

Sin embargo, las anteriores afirmaciones sobre la forma en que los gestores construyen paz en sus territorios comunitarios y barriales, parten de la información recuperada desde las entrevistas. En tal medida, en esta sistematización no es posible realizar una evaluación o medición de impactos directos que hayan podido generar los gestores a partir de las acciones, procesos o iniciativas que hayan emprendido en sus barrios.

En tanto, para generar unos resultados sobre los impactos que ha generado el proceso del proyecto gestores y el actuar de los beneficiarios en Santiago de Cali o sus comunas, se hace necesario tener una amplitud de recursos económicos, técnicos,

logísticos, y de tiempo, que en otra investigación logre concluir a mayor profundidad sobre esos impactos, dado que esta sistematización tal como sus objetivos se proponen, busca describir las transformaciones individuales de los gestores en el trámite de situaciones conflictivas.

Bajo esta tesitura, la Administración Municipal y sus acciones deben tener en cuenta que, para lograr una cultura de paz hacia el desarrollo humano, se hace inseparable la creación de una sociedad constructora de paz, la cual debe partir de la comprensión desde John Paul Lederach (2007) y su planteamiento del cambio social constructivo que persigue transformar la dirección de las relaciones humanas en el conflicto social, convirtiendo las fases de violencia relacional competitiva y destructiva, hacia ciclos de relaciones dignas, tolerantes y respetuosas, puesto que el temor, la violencia y las amenazas destruyen y son, contrarios a los caminos del afecto y amor que son los que construyen y permiten el desarrollo social para el aprovechamiento de oportunidades, dicho en forma breve, se necesita un “cambio social constructivo”. (p. 81)

De ahí que, la construcción de paz se relacione con la capacidad de los sujetos para transformar los conflictos de manera pedagógica y prescindiendo de la violencia, aportando al cambio de sus vidas pasadas y en la reestructuración de sus proyectos de vida. Logrando integrar una perspectiva más amplia acerca de la intervención social, entrelazada entre conceptos como construcción de paz y teoría social.

Por ello, las situaciones que aparecen en trámite de los conflictos en el orden individual y social de los beneficiarios, se relacionan directamente con las pautas que los

entrevistados lograron transformar, que a profundidad no se podrían catalogar de forma rotunda como una construcción de paz completamente, pero sí pueden acercarse un poco, esto debido a la necesidad de transformar las relaciones con el entorno cercano, porque hay un esfuerzo de parte de los ciudadanos que surge en este caso de la motivación individual luego de haber participado en un proceso formativo. (Cárdenas, 2014)

5.4 Valoraciones: ¿Qué dicen los gestores?

Para finalizar la reconstrucción del proceso transformativo de los gestores, entre una cultura violenta a una cultura de paz, en el cambio de concepción acerca de los contextos sociales conflictivos, se recogió por parte de algunos gestores una serie de valoraciones acerca de lo que el proceso significó para ellos, y a partir de discernir el proceso, son ellos mismos quienes presentan sus reflexiones sobre la formación recibida en los ejes de “el gestor como facilitador comunitario”, así como el de “individuo y familia”.

Valoraciones de las que se puede afirmar, se resaltan solamente aspectos positivos por parte de algunos gestores, lo cual lleva a concluir anticipadamente, que el desarrollo de estas temáticas, impactó de manera práctica y efectiva a los gestores de convivencia. Así, estos, valoran de forma positiva el hecho de que se les haya brindado este tipo de oportunidades de cambio a personas vulnerables o que históricamente han sido excluidas, a su vez, que esta formación les permite compartir aspectos transformadores en sus

comunidades y la sociedad en general, igualmente, se resalta el compromiso del equipo de formadores.

De ahí que las expresiones de los gestores incluyan varios asuntos en esta ampliación de las oportunidades, donde ellos mismos fueron testigos del cambio suscitado en las situaciones complicadas de sus contextos, donde se sintieron reconocidos por el Estado a través de este proyecto, en esta medida, se observa que los gestores se han sentido excluidos por las mismas dinámicas que manejaban dentro de sus barrios o en las que se veían inmersos indirectamente y la posible estigmatización que esto les acarreó.

En palabras de algunos gestores, lo anterior significa: *“Antes las personas nos miraban como si fuéramos malas personas, como si fuéramos personas que no fueran adaptables, eran inadaptables, entonces después de eso las personas al vernos a nosotros ya dio un positivismo, muy bueno”* (Entrevistado 12, comunicación personal, 14 de mayo de 2022).

“Vea, para mí, ese programa o sea es comprobado, mermó la violencia en Cali, porque había muchos, muchos líderes de pandillas en el programa y cumplían, cumplían e iban a estudiar, ya uno se los encuentra en la calle, y ahora ya lo saludan a uno. La gente cambió tanto que uno dice, ese programa “es bueno”. Yo vuelvo a recalcar que gestores sirvió mucho porque había muchas barreras invisibles y personas que no podían pasar pa’ otros lugares y ahí podía, ahí si empezaban a pasar porque en el mismo programa de gestores había líderes de bandas de enemigos, entonces se arreglaron muchas cosas” (Entrevistado 4, comunicación personal, 03 de abril de 2022).

Así mismo, se observa la posibilidad para la construcción de paz en sus territorios a través de lo aprendido, lo que les permitió compartir parte de sus aprendizajes con la comunidad, convirtiéndose en agentes transformadores. Para llegar a ese punto, en el que los beneficiarios consideran importante el cambio suscitado en ellos a partir de la experiencia reconstruida, estos le imprimen gran relevancia al equipo de trabajo que se encargó de compartir sus conocimientos con ellos.

En los comentarios que mencionan algunos de los gestores manifiestan: *“era muy enriquecedor también poder aportar algo a la sociedad desde la cultura que nos inculcaron”* (Entrevistado 7, comunicación personal, 08 de mayo de 2022).

“Cuando nosotros tenemos paz nosotros mismos podemos darle también paz a los demás y eso me, me ayudó en la parte de los gestores y, respecto a los conflictos; los cambios importantes es que, ya no veo los conflictos como un problema, sino que el conflicto tiene una solución y podemos solucionarlo hablando, escuchándonos, poniéndonos en los zapatos del otro, entonces ha sido muy importante, en mi comunidad.” (Entrevistada 11, comunicación personal, 13 de mayo de 2022).

“Para mí los profesores son lo mejor porque le tenían paciencia a uno. Entonces si llega a salir gestores en algún momento de la vida, que tuvieran en cuenta así a los profesores que le tengan paciencia a los jóvenes, porque es que hay jóvenes que son muy atravesados y a mí me tocó con muchos profesores y yo veía que los profesores eran demasiado pacientes con nosotros, que eran comprensivos y además que se la llevan bien con uno, personas que, como que uno llegaba al lugar, a la universidad o al campo de

trabajo, eso, como que le daban buena vibra a uno, que buenos días, qué tal ¿entiende?, entonces eso lo motiva mucho a uno, pues la verdad, en ese punto de los profesores, muy bien, en el campo de trabajo” (Entrevistado 4, comunicación personal, 30 de abril de 2022).

“Yo resalto, y honro a los profesores, tanto como en su vocación como en su parte personal, eran unas buenas personas, supieron orientarnos y guiarnos bien. O sea, yo resalto mucho eso” (Entrevistada 5, comunicación personal, 03 de mayo de 2022).

Para cerrar este capítulo, se puede evidenciar la importancia de este apartado dado que responde específicamente a los objetivos planteados en el proyecto, respecto a la transformación de las prácticas de violencia directa de los gestores, así, cada una de las conversaciones y entrevistas con los gestores posterior a su participación en el programa, aportaron luces de cómo la cultura de paz logra implícita y en algunos casos explícitamente que los gestores pudiesen tramitar y transformar de manera efectiva y pacífica los conflictos.

Al inicio del proyecto los gestores se enmarcan en la cultura de violencia, opuesta a la cultura de paz, pues no se tramitan los conflictos de manera pacífica y asumen que está bien y es natural el trámite y gestión de los conflictos con violencia directa. En el proceso del proyecto, los gestores adquirieron habilidades, entre las que se destacan: la empatía, el diálogo y la tolerancia la cual va ligada al respeto del otro; entonces, estas habilidades hacen parte de la cultura de paz, caracterizándose por el respeto mutuo y la convivencia en armonía comunitaria, porque la violencia propicia el atraso e implica el retraso del

desarrollo humano, con esto, los gestores lograron comprender que la naturalización del conflicto violento, no debe replicarse.

Es por esto, que el proceso de formación se torna tan relevante en el paso entre una cultura violenta a una cultura de paz, pues tal como las conductas y comportamientos violentos pueden ser aprendidos y tomados del entorno, también pueden ser modificados y desaprendidos, la educación no se debe ver en este caso, meramente como un aspecto académico formal, sino que parte del cambio de simbolismos y mitos creados socialmente por los distintos individuos que confluyen en un entorno dado.

En esa medida, se reconoce que lo planteado por los entrevistados sugiere dos aspectos claves para entender su proceso, el primero es el hecho de asumir una posición más constructiva al momento de gestionar conflictos, o al menos aportar desde el lugar en el que se encuentra, porque es un esfuerzo por conocer de fondo lo que sucede y así poder actuar (Galtung, 1984). El segundo, es el aporte a la construcción de paz como escenario posible para consolidar un contexto donde sea posible construir paz en estos escenarios donde el comportamiento es diferente respecto a lo que el contexto ha ofrecido. (Garzón et al, 2013)

De esta manera, el concepto de cultura de paz propuesto por la ONU (1999), permite articular este proceso de sistematización entre las transformaciones suscitadas en cuanto al trámite de situaciones conflictivas con el desarrollo humano, puesto que es una cultura que propicia y promueve el rechazo de la violencia, promueve la tolerancia hacia la

diferencia, y previene de esta forma, la aparición de conflictos con prácticas de violencia directa.

Donde sea el dialogo, la mediación y la negociación entre las personas que son conscientes de las necesidades fundamentales del otro, lo que permita llegar a acuerdos y consensos que posibiliten la vida digna en comunidad, lo que se evidencia con al menos pequeñas prácticas pacíficas en las transformaciones suscitadas a fin de convivir entre los contrarios sin necesidad de atacar, lo que posibilita el acceso a oportunidades, a aprovechar las capacidades y a potenciarlas, porque tal como se dijo anteriormente, la violencia no solo es una expresión cultural dañina, sino que impide a las personas construirse y lograr su bienestar, puesto que la violencia se constituye en una plena obstrucción a la libertad sustancial de las personas.

Con esto, también se puede entender que el problema no es que haya conflictos, sino que estos no se tramiten adecuadamente, pues se debe aprovechar la capacidad estabilizadora del conflicto social, el que puede convertirse en un medio para mantener una sociedad equilibrada y estructurada (Coser, 1970).

Así mismo, los relatos permitieron entender la violencia dentro de los contextos señalados, pasando por observar la ausencia de agentes del Estado frente a los hechos violentos que configuraron el diferente accionar y constituyeron a algunos participantes en agentes directos de violencia, al trascender de un periodo de violencia institucional a otro de institucionalización de la misma.

Aportes y limitaciones

Respecto a los aportes que genera esta sistematización de experiencias se expondrán las siguientes; para empezar, (i) en cuanto al proyecto “Gestores de Convivencia Ciudadana”, así como sus resultados; y posteriormente, (ii) en razón a la disciplina de los Estudios Políticos y Resolución de Conflictos en el marco de la investigación para la paz.

Sobre el (i) proyecto “Gestores de Convivencia” se aporta información documental para que pueda ser estudiada o tomada como referencia en otros estudios, donde se destaca la importancia de este tipo de estrategias gubernamentales para generar oportunidades y construir comunidades que sean capaces de hacer uso de medios pacíficos para utilizar el conflicto como transformador y generador de cambio.

Igualmente, este trabajo toma las voces de quienes fueron los actores principales, logrando visibilizar de forma organizada, los aportes del proyecto a las transformaciones individuales en el acceso a oportunidades y gestión de conflictos para el desarrollo de las capacidades humanas de las gestoras y gestores beneficiarios, dando a conocer de primera mano los aspectos que se deben mejorar y cuales se deben replicar, desde lo que expresan los mismos gestores, por ejemplo, se tiene en cuenta que se deben mejorar los tiempos de intervención y aumentar los recursos que se proyectan, pues de esta forma no se dejan los procesos a medio camino.

Por el lado de los elementos a replicar, es el hecho de articular diversos enfoques para que el proceso sea integral, de esta forma el proyecto no se quedó netamente en un

programa de capacitación en oficios o artes, sino que les brindó herramientas comunicativas y sociales para desenvolverse en sus entornos inmediatos y futuros entornos laborales.

Por otra parte, este trabajo de sistematización se convierte en un aporte a la disciplina de los (ii) Estudios Políticos y Resolución de Conflictos, en cuanto toma cierta distancia de las estructuras tradicionales de investigación, partiendo de una forma de generar conocimiento un tanto inexplorada en esta área de estudio como lo es la sistematización de experiencias, donde se genera información documental sobre un proyecto que ha sido poco estudiado y del cual no se encuentra suficiente información organizada respecto a las transformaciones individuales de los gestores de Convivencia, dando cumplimiento al objetivo central de esta sistematización, donde el enfoque del desarrollo humano, el de capacidades y el de cultura de paz, se pudieron articular de forma sinérgica, lo que aportó elementos para el análisis de las transformaciones suscitadas en los gestores y la manera en que esto contribuye a mejorar la calidad de vida y relacionamiento con su entorno social.

En este orden, se exhorta a investigadores pertenecientes a las ciencias sociales y en especial a estudiantes de esta disciplina, a realizar profundos estudios sobre la efectividad del proyecto “Gestores de Convivencia Ciudadana”, tanto en el tema del desarrollo de oportunidades, así como, en la construcción de una ciudad pacífica; dado que, con más tiempo y mejores recursos, sería posible realizar una evaluación y medición

de los impactos de futuros proyectos similares, en el ámbito barrial, comunitario y a nivel de ciudad.

Por otro lado, este trabajo genera aporte a los estudios para la paz, pues la información recolectada y el análisis realizado, toma las expresiones de los gestores en cuanto a la importancia de la generación de procesos formativos y concientizadores en el sentido que propone Paulo Freire, conducentes a transformar su percepción del conflicto y la forma de abordarlo; así mismo, esta sistematización no centra su atención en estudiar la violencia, sino que el foco de estudio es la paz, así como, una de las formas en que se transita desde lo violento a la mediación como fin para el logro de una sociedad pacífica.

En lo referente a las limitaciones encontradas en el desarrollo de esta sistematización se destacan: primero, (i) en lo referido a los resultados encontrados del proyecto “Gestores de Convivencia Ciudadana”; segundo, (ii) en el alcance de la investigación realizada en el marco de la disciplina de los Estudios Políticos y Resolución de Conflictos; tercero (iii) en lo alusivo a la recolección de la información.

Por el lado de las limitaciones de este trabajo, se tiene (i) que el proyecto se queda corto en el seguimiento que permitiera dar cuenta de las condiciones en las que se encuentran los gestores post ejecución del proyecto, evidenciado que los alcances de este, se pueden entender en la medida de su operación. Igualmente, en el informe técnico de gestión final, los resultados que se presentan se centran en dar cuenta de los de productos y actividades realizadas para el cumplimiento de indicadores propios del proyecto. En tanto, las inferencias y análisis que se presentan en el transcurso de esta sistematización, se dan a

partir de las entrevistas realizadas a los gestores participantes, quienes develan algunos aportes del proyecto en sus transformaciones personales.

Sobre (i) el alcance macro de esta investigación, se explica que esta sistematización no se plantea como un proceso para medir o evaluar los impactos del proyecto, pues supera la capacidad técnica, logística y de recursos económicos para llevar a cabo una investigación con dicho propósito, en esta sistematización se retoman las experiencias vividas y contadas por los 13 gestores, cuyas expresiones brindan algunos elementos para la interpretación global del proceso, sus aspectos exitosos, algunos resultados, y los retos que se presentan desde las voces de los gestores.

A su vez, es menester mencionar que esta sistematización no se concibe para realizar un análisis desde la perspectiva de género, porque entre otras razones no se cuentan con los elementos y capacidades analíticas para ello; segundo, dado que el proyecto si bien en su diseño contempla la perspectiva de género, al revisar sus informes de gestión no dan cuenta de ello. Aunque se mencionan algunas acciones específicas en función de la reducción de la violencia basada en género, (por ejemplo, los talleres de género) sin perder de vista que el enfoque de reducción de las violencias buscó impactar los indicadores de seguridad y convivencia, lo cual no es un aspecto que de suficientes herramientas para insertarse en un debate político, cultural y teórico tan histórico y tan amplio, como el relacionado al género.

En este contexto, no es posible plantear generalizaciones desde una perspectiva de los estudios políticos en términos de análisis de políticas o proyectos, por lo tanto, esta

sistematización presenta esa limitación metodológica, dado que estudia una experiencia específica en un contexto particular, donde además existen limitaciones de acceso a fuentes de información primaria respecto a la misma.

Esto implica otra limitación, relacionada con (iii) la recolección de información, pues para realizar las entrevistas, se halla una dispersión espacial de los gestores, donde incluso, muchos se encontraban en municipios distintos a Santiago de Cali, otros cambiaron de domicilio dentro de la ciudad, así como, de números telefónicos de contacto. Del mismo modo, no se contó con el acceso suficiente al personal encargado del diseño y ejecución del proyecto, dado que, se encuentran desvinculados de la institucionalidad, por la naturaleza de los contratos por prestación de servicios, con los que operaron.

Sumado a esto, se debe mencionar el temor que genera para los gestores, la presencia de un agente externo realizando este tipo de investigación, muchos desistieron de participar, esto se puede comprender al observar las instituciones de las cuales provenían, así como el contexto en el que viven. A lo anterior, se puede añadir el hecho de que, al transcurrir más de 2 años posteriores a la experiencia, algunos datos por el pasar del tiempo pueden haber sido olvidados por los gestores que decidieron contar su experiencia.

Por otro lado, no se tiene un acceso a los datos institucionales propuestos para la ejecución del proyecto, pues en el sistema web de la Alcaldía no se encuentra suficiente información respecto a alguna evaluación o sistematización de este proyecto, lo que conlleva a que no se cuente con robusta información desde fuentes oficiales que permitieran complementar este ejercicio investigativo.

Conclusiones.

Sobre el acceso a oportunidades

En el marco del desarrollo humano, las intervenciones del aparato estatal tienen sentido cuando ayudan a ampliar capacidades y oportunidades de las personas para que puedan aprovechar su potencial en la vida. Ampliar las oportunidades, significa crear un escenario o entorno para personas y colectivos, con el fin de que tengan la libertad de escoger la mejor alternativa para su desarrollo. No es otra cosa, que crear un espacio para que el individuo o colectivo pueda materializar una mejor calidad de vida mediante los insumos que posean en su entorno, para lograr sus objetivos valiosos.

En consonancia con lo propuesto dentro del desarrollo humano, es inherente al mismo, que las personas dispongan de recursos para elegir la forma de vida que desean llevar y optar a los funcionamientos que desean realizar. Para algunos de los gestores, el formar parte del programa, significó una oportunidad para liderar su propio desarrollo, en camino al logro de condiciones de vida dignas. Donde a partir de los resultados, se termina resaltando la dimensión económica, la cual es considerada fundamental para el desarrollo humano, no en sí misma, sino por las oportunidades que representa para esta población.

De ahí que, la reflexión ético-política acerca del desarrollo económico implique entender que las condiciones socioeconómicas desfavorables para las personas, representan formas de opresión sistemáticas, generadas por un sistema económico que media las relaciones sociales y coartan las libertades de los individuos en una sociedad que

les niega capacidades u oportunidades, al tiempo que les exige funcionamientos para el logro del desarrollo socioeconómico de la misma, pese a la prevalencia de la injusticia social.

Así, la calidad de vida de estos participantes se vio mejorada en dos momentos del proyecto, primero con el proceso formativo y cuando a cada uno se le entregaba un incentivo económico igual al salario mínimo legal vigente correspondiente al año 2019, lo cual fue aliviando las condiciones adversas que cada uno vivía. El segundo momento y tal vez el más importante, fue cuando los gestores terminaron el proyecto y tras haber potenciado sus capacidades, gran parte de ellos logró integrarse en el mercado laboral caleño, mientras que otros en menor cantidad tomaron el camino del emprendimiento.

Para otros beneficiarios, especialmente mujeres, el proyecto poco aportó al desarrollo de sus capacidades y a mejorar su calidad de vida, debido a que las capacitaciones para el trabajo no respondieron totalmente a las demandas del mercado laboral, lo cual significa que las posibilidades de lograr un empleo son limitadas, por lo que no es visto como una oportunidad ni se convierte en una capacidad para agenciar funcionamientos en el marco del bienestar y una mejor calidad de vida, independiente del haber logrado culminar su proceso de formación.

Respecto a esto, es clave mencionar que los proyectos y programas como el estudiado, tienen un propósito que se cumple en un marco de referencia, esta situación los limita a unas acciones específicas en un espacialidad y temporalidad definida, por ello, sus

resultados e impactos deben mirarse en cuanto a lo que se propone alcanzar en el tiempo, espacio y con los recursos que cuenta.

Esto es en resumen que, el proyecto “Gestores de Convivencia” no tiene la capacidad de solucionar todos los problemas de la sociedad, en este caso de los gestores que además de ser muchos, son complejos. Por esto, el proyecto no logra ni puede impactar a todos de la misma manera, sin embargo, es prudente seguir la recomendación de los participantes en lo que se refiere a la oferta de formación, sea más amplia en términos de intensidad a la hora de capacitar, así como, en profundidad de los temas que se enseñan.

Sobre las transformaciones en el trámite a conflictos

Las transformaciones en la forma de gestionar los conflictos por parte de los gestores a partir de la formación recibida en el proyecto y el aporte a la construcción de paz, tiene como punto de partida el reconocimiento del contexto, la disposición para cambiar las relaciones con su entorno, la capacidad de comunicarse y ser tolerante. Lo anterior, contribuyó a que los gestores entrevistados, aunque residan en el mismo contexto, asumieran una actitud diferente frente al conflicto y la violencia, por lo que fueron los procesos de educación y concientización que permitieron a los gestores comprender el conflicto y los elementos que lo componen, para que desde esa comprensión y entendimiento hayan podido generar sus propias alternativas de solución (Galtung, 1984).

Sería errático afirmar que el proyecto logra formar a los gestores como agentes completamente constructores de paz, quienes exitosamente establecen en sus contextos,

sus barrios y comunas, una cultura de paz. Sin embargo, el hecho de que estos cambien las maneras de tramitar conflictos personales y ayuden a tramitar los de su entorno más cercano, se convierte en un gran paso en el tránsito de una cultura violenta a una cultura de paz, tanto de los gestores como de sus contextos comunitarios, donde las generaciones comprendan que la transformación pacífica de conflictos, constituye beneficios colectivos hacia el desarrollo de las sociedades.

De esta forma, con las expresiones de los gestores se puede decir que en su mayoría logran entender que el trámite pacífico y dialogado de los conflictos, es el principio para que se logre constituir la cultura de paz, pues de alguna forma, con las cualidades que manifiestan haber adquirido en el proceso vivido, estos se encuentran en la capacidad de mejorar las relaciones que giran en torno al conflicto, asumiendo habilidades para convivir y tal vez liderar con la capacidad racional del ser, la reconciliación y aquellos cambios que necesitan sus entornos y contextos. (Ferre, 2004, p. 232-234).

En esta medida, los cambios suscitados en los gestores, también pueden ser entendidos desde la propuesta de Lederach (1998), en tanto logran ingresar en un proceso de transformación para comprender el conflicto como expresivo, dinámico y dialéctico por naturaleza; que al ser bien aprovechado, de forma progresiva da lugar a la reconciliación para los gestores en sus diferentes entornos sociales, permitiéndoles lograr transformar y reestructurar los conflictos de formas alternativas, aunque para esto, se hace necesaria una infraestructura o estructura proceso, que a medida que resuelva las crisis latentes pueda ir creando unas bases institucionales y sociales para la construcción de paz.

Sobre el proyecto en general

Como se expuso en el contexto de este trabajo, las problemáticas de ciudad asociadas a la implementación de la estrategia de “Gestores”, se fundamentaron en la violencia intraurbana, la atención a población víctima del conflicto armado, principalmente desplazados; así como, la generación de oportunidades en el ámbito académico y de acceso a recursos económicos.

Aunque en este trabajo no se busque una evaluación de los impactos del proyecto a los temas sensibles de la ciudad, con la información recolectada se pueden rescatar los principales aportes generales de proyecto a estas problemáticas de ciudad, que por un lado, buscó formar gestores de convivencia ciudadana, para que abandonen prácticas de violencia directa o para que entiendan que la naturalización de la violencia es algo que se debe desaprender, y de esta forma ser agentes individuales que aporten a la construcción de paz en la ciudad, en este ámbito también se incluyen a las víctimas del conflicto armado que de una u otra forma se ven permeadas por la violencia relacionada.

Por otra parte, respecto a las oportunidades académicas y económicas, se afirma a partir de los resultados encontrados que en buena medida se aportó para que al menos los gestores participantes, tuviesen herramientas para plantearse de forma autónoma un proyecto de vida distinto al que venían acostumbrados, en ese sentido, a algunos les aportó en el tema económico, a otros en el tema académico, y en general a potenciar habilidades en oficios y artes para desenvolverse en sus vidas.

Igualmente, teniendo en cuenta lo dicho por las y los gestores, algunos de ellos, de forma autónoma han tomado la decisión de participar en procesos de construcción de paz en sus barrios, donde se entiende a partir de sus expresiones, que estas iniciativas las han llevado a cabo sin el apoyo o acompañamiento del proyecto en el que participaron, conllevando a cuestionar la efectividad del programa o en general a de este tipo de proyectos en aras de construir paz, dado que se vuelven insuficientes en acompañar la etapa posterior a su intervención, donde pareciera que solo importa el cumplimiento de los objetivos propuestos en el proyecto en cuanto este es operado.

De esta forma, se deben agendar recursos adicionales para un proyecto de esta magnitud y de tales objetivos, recursos que permitan un seguimiento consecuente a la experiencia, ampliando así el rango de acción, donde estos mayores y mejores recursos contribuyan a que el foco espacial y temporal del proyecto, logre abarcar a más población, durante más tiempo.

Igualmente, se evidencia que los gestores no fueron tenidos en cuenta como sujetos activos de su desarrollo, o al menos estos no participaron en la planeación de algunos puntos estratégicos del proyecto, donde los directos impactados serían ellos, específicamente, a la hora de establecer los cursos o capacitaciones que serían impartidas; dado que estas deberían ser propuestas de acuerdo a las necesidades y los objetivos de la población, en esa medida, algunos gestores expresaron su descontento, debido a que no fueron incluidos en esta planeación, lo que limita las opciones que tuvieron los gestores para acceder a las oportunidades formativas que estos realmente deseaban.

Así mismo, se debe mejorar la calidad en la formación ofrecida, pues el mundo laboral exige un tipo de preparación amplio, con ventajas competitivas, este punto es resaltado por los gestores, cuando expresan su inconformismo por la poca cantidad de horas en las que fueron formados, así como la profundidad en los contenidos temáticos.

Para finalizar, dado que el proyecto no realiza el seguimiento, evaluación de sus propios impactos y sus resultados tanto a nivel individual en los gestores, como a nivel más amplio, no se tiene información documental que presente los resultados al público en general, lo que pudo crear un espacio de discusión colectivo acerca de la efectividad del proyecto y de sus desafíos en cuanto a los temas que se debían reconsiderar. Por tanto, el proyecto y por ende la Administración Municipal, se quedaron cortos en dos sentidos, el primero al no acompañar las posibles iniciativas individuales o grupales para la construcción de paz, y segundo, al no haber realizado una evaluación de sus impactos.

Recomendaciones a partir del proceso sistematizado

Una vez culminada la sistematización de experiencias y partiendo de lo expresado por los “Gestores de Convivencia Ciudadana 2019”, se realizan las siguientes recomendaciones, estas proceden desde la comprensión de lo referido por los gestores:

En primer lugar, se propone que, a la hora de planear un proyecto de tal magnitud, desde el equipo estructurador, se debe realizar un contacto previo con quienes serán incluidos como población objetivo al programa, esto con el fin de proyectar interés en las personas, es decir, que las poblaciones o comunidades a intervenir, sientan que son tenidas en cuenta para las decisiones importantes del programa a implementar, y así estos no se conviertan en meros beneficiarios pasivos del desarrollo.

Así mismo, al finalizar este tipo de programas se debe realizar una evaluación a los impactos tempranos alcanzados en cuanto al desarrollo de las personas, donde se pueda obtener resultados, acerca del programa y su posible relación con el aumento de capacidades integrales en los participantes, evitando que el proyecto sea netamente asistencialista.

Al tener en cuenta que el tiempo y el presupuesto establecido para desarrollar el proyecto “Gestores”, superó los límites del mismo para el seguimiento, evaluación y acompañamiento, se debe realizar una mejor planeación para que el tiempo y los recursos económicos alcancen, garantizando que el proceso sea integral desde su inicio hasta su final. De tal manera, así como se realiza un diagnóstico previo a la planeación y ejecución

del proyecto, se debe tener en cuenta un periodo en el cual, se le haga seguimiento a los resultados del proyecto dentro del mismo proceso; por ejemplo, si un proyecto está estipulado para realizarse en 12 meses, los primeros ocho meses se podrían utilizar para la formación y demás temas operativos del proyecto, de esta forma, los últimos cuatro meses serán dedicados a realizar el acompañamiento directo desde el programa con todas las capacidades técnicas que este posea y así supervisar la forma en que los beneficiarios pueden poner en práctica sus niveles de formación.

Respecto a la formación en habilidades comunicativas y en competencias u oficios, se propone que sean impartidas de forma transversal, no como se hizo en el proyecto de “Gestores”, que dedicó la primera mitad del tiempo del proyecto a las habilidades comunicativas y la segunda parte, para capacitar en las habilidades duras, lo anterior, para que la formación en competencias duras tenga un amplio tiempo de preparación y en este caso, las personas tengan una certificación con una cantidad suficiente de horas, que garantice una formación integral tanto en tiempo como en contenidos curriculares, mientras tanto el individuo potencia sus habilidades sociales para la vida. Adquiriendo así, la obligatoriedad de ofrecer una formación de calidad, al ampliar la temporalidad de formación, la cual se respalde con una temporalidad consecuente respecto al nivel formativo brindado.

Un proyecto como el de “Gestores”, debe involucrar a las personas como agentes activos de su desarrollo, para que estas por sus propios medios logren la consecución de sus objetivos, siempre y cuando, el proyecto brinde una posibilidad de acceso a

oportunidades. Por lo que la creación de espacios de participación comunitaria en la construcción de la metodología y conceptualización de este tipo de programas, aumente el abanico de opciones a ofrecer a los participantes, comprendiendo las necesidades de cada uno, así como de su contexto.

Este tipo de proyectos debe ser desarrollado desde un enfoque intersectorial, donde más secretarías o dependencias de la Alcaldía puedan articularse, garantizando así, mayores recursos económicos, técnicos, logísticos y humanos, para generar un amplio impacto de ciudad.

La realización de medición de impactos o evaluaciones en un proyecto como “Gestores”, es fundamental en la medida que se convierte en un factor argumentativo para consolidar este tipo de proyecto a largo plazo, lo que, respaldado en sus resultados, le permita entrar en un proceso de formulación de políticas públicas que garanticen permanencia de este tipo de intervenciones en el tiempo.

Así, este tipo de proyectos deben pensarse como una política social y de estado, con el fin de que puedan tener continuidad y sostenibilidad en el tiempo, donde su proceso no se vea afectado por el cambio de Administradores locales, como fue el caso de “Gestores”, al cual, con el cambio de Administración Municipal se le dió por terminado sin mayores evaluaciones.

Bibliografía

ACODESI. (2003). Hacia una educación para la paz. Estado del arte. Editorial Kimpres, Bogotá: Colombia. <https://bit.ly/3wnNj7J>

Agencia para la Reincorporación y la Normalización. (s.f). ¿Qué es la ARN? <https://bit.ly/2CZUpFb>

Agencia de Noticias Universidad del Valle. (2018). Cali inicia la celebración de las novenas navideñas por la convivencia. <https://bit.ly/3XxVWsk>

Aguilar, I. (s.f). Apuntes sobre cultura de violencia y cultura de paz. <https://bit.ly/3XQvn1X>

Alarcón, G. y Mirón, C. (2014). El enfoque de las capacidades y las competencias transversales en el EEES. Historia y Comunicación Social, 18(9). 145-157. <https://bit.ly/3wu3QXK>

Alcaldía de Santiago de Cali. (2004). Misión y Visión. <https://bit.ly/3HtN2GN>

Alcaldía de Santiago de Cali. (2016). Diagnóstico del Municipio. cali.gov.co. <https://bit.ly/3oF9Dcq>

Alcaldía de Santiago de Cali. (2016). Diagnostico Población Víctima Santiago de Cali. cali.gov.co. <https://bit.ly/3oD4bXA>

Alcaldía de Santiago de Cali. (2009). Gestores de Ciudad se reencuentran en el 2009.

<https://bit.ly/3XXhSNd>

Alcaldía de Santiago de Cali. (2011). Secretaría de Gobierno y Guardas Cívicos trabajan unidos. <https://bit.ly/3XwAP9Q>

Alcaldía de Santiago de Cali. (2016a) Más de 700 gestores contribuyeron a una mejor ciudad durante el 2016. <https://bit.ly/3ZSg9uu>

Alcaldía de Santiago de Cali. (2016b). Secretaría de Seguridad y Justicia. <https://bit.ly/3Hq1tdV>

Alcaldía de Santiago de Cali. (2016c). Sobre el Organismo. <https://bit.ly/3ZXOLvh>

Alcaldía de Santiago de Cali. (2017a). El proyecto Gestores Ambientales para la Paz. <https://bit.ly/3Ht35o9>

Alcaldía de Santiago de Cali. (2017b). ¿Qué es la Estrategia de Territorios de Inclusión y Oportunidades – TIO? <https://bit.ly/3Ht1qin>

Alcaldía de Santiago de Cali. (2017c). Se reanuda la estrategia, Los territorios progresan contigo. <https://bit.ly/3Wvzb6Z>

Alcaldía de Santiago de Cali. (2018). Pnud acompañará este año el proyecto Gestores Ambientales para la Paz. <https://bit.ly/3XXdSg2>

Alcaldía de Santiago de Cali. (2019). Más de 500 gestores de convivencia recibieron certificación en competencias laborales. <https://bit.ly/3XLH3Cy>

Aliena, R. (1993), Once hipótesis sobre el estado de bienestar y la política social. Cuadernos de Trabajo Social 6(9). 9-23. <https://bit.ly/3HtscHo>

Alzate Sáez de Heredia, R., Fernández Villanueva, I. & Merino Ortiz, C. (2013). Desarrollo de la cultura de la paz y la convivencia en el ámbito municipal: La mediación comunitaria. Política y Sociedad, 50(1). 179-194. <https://bit.ly/40ddI6b>

Arteaga, I., Luna, J. y Cadena, M (2017). Cultura de Paz: una Construcción educativa aporte teórico. Revista Historia de la Educación Latinoamericana, 19(28). 149-172. <https://bit.ly/3ZZ7JSc>

Ausubel, D. (1983). Teoría del aprendizaje significativo. Fascículos de CEIF, 1(7). 1-10. <https://bit.ly/3j0Syaq>

Barnechea, M., González, E. y Morgan M. (1992). ¿Y cómo lo hace? Propuesta de método de sistematización. Lima: Perú. <https://bit.ly/3R13wcF>

Barnechea, M., González, E. y Morgan, M. (1998). La producción de conocimientos en sistematización, ponencia presentada en el Seminario Latinoamericano de sistematización de prácticas de animación sociocultural y participación ciudadana en América Latina. Medellín: Colombia. <https://bit.ly/3DfcrI8>

Boltvinik, J. (2005). Teoría de las necesidades para el desarrollo. *La jornada*, 13(7). 1-10.

<https://bit.ly/4025fCE>

Bonilla, P., Curvelio, Y. y Jiménez, X. (2005). El método de trabajo social en grupo en los proyectos de intervención de práctica de entrenamiento profesional (Tesis de pregrado). Universidad de la Salle. Bogotá: Colombia. <https://bit.ly/3HtO7hP>

Bustos, J. y López, A. (2018). Sistematización del programa social desarrollado por la secretaría de paz y cultura ciudadana del municipio de Cali en la comuna 1 (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD. Bogotá: Colombia. <https://bit.ly/3XCfsE3>

Burbano, M. (2008). La convivencia ciudadana: su análisis a partir del “aprendizaje por reglas”. *Revista Colombiana de Educación*, 57. <https://bit.ly/3mXgHRo>

Calderón, P. (2009). Teoría de Conflictos de Johan Galtung. *Revista de Paz y Conflictos*, 2(2). 60-81. <https://bit.ly/3H3QOFy>

Camacho, M. (2020). Sistematización de experiencias de semilleros de tierra y del territorio. Una reflexión desde la práctica profesional de trabajo social en la Agencia Nacional de Tierras (Tesis de pregrado). Corporación Universitaria Minuto de Dios. Bogotá: Colombia. <https://bit.ly/3H5cNvI>

- Campo, D. (2013). El juego de saberes en la política pública de convivencia familiar: la experiencia de la Red de buen trato de Cali. (Tesis de doctorado). Universidad del Valle. Cali: Colombia. <https://bit.ly/3XCfpIk>
- Cárdenas (2014). La construcción de la paz en Colombia: Desafíos desde la Escola de Cultura de Pau de Barcelona y la ONU (Tesis de pregrado). Universidad Militar Nueva Granada. Barcelona: España. <https://bit.ly/2KmqNlh>
- Carvajal, A. (2006). Teoría y práctica de la sistematización de experiencias. Revista Prospectiva, 9(3). 117-129. <https://bit.ly/3j2NouB>
- Castro, F. (2018). Conflicto como motor de cambio y su impacto en la cultura de paz. <https://bit.ly/3D914uQ>
- Cejudo, R. (2004). Libertad como capacidad: un análisis filosófico del enfoque de las capacidades de Amartya Sen con implicaciones sociales y educativas (Tesis de posgrado). Universidad de Córdoba. Córdoba: Colombia. <https://bit.ly/3iYbE15>
- Cejudo, R. (2006). Desarrollo humano y capacidades. Aplicaciones de la teoría de las capacidades de Amartya Sen a la educación. Revista española de pedagogía, 234(11). 365 – 380. <https://bit.ly/3kEBzLJ>
- Chiappero, E. & Venkatapuram, S. (2014). El enfoque de la capacidad: un marco para los estudios de población. Estudios de Población Africana, 28(2). 708-720. <https://bit.ly/3WfV3fX>

Cifuentes, R. (1999). La sistematización de la práctica del Trabajo Social. LUMEN/HV MANITAS. Buenos Aires: Argentina.

Cisalva. (2020). El Instituto Cisalva de la Universidad del Valle Conmemora sus 25 años. <https://bit.ly/3XBESBE>

Clark, D. (2005). Sen's Capability Approach and the Many Spaces of Human Well Being. *Journal of Development Studies*, 41(8). 39–68

Concejo Municipal de Santiago de Cali. (2016). “Por El Cual Se Adopta El Plan De Desarrollo Del Municipio De Santiago De Cali 2016 – 2019: Cali Progresas Contigo”. [cali.gov.co. https://bit.ly/3L3nZLq](https://bit.ly/3L3nZLq)

Cohen, E. & Franco, R. (1992). Evaluación de proyectos sociales. <https://bit.ly/3H8YTIS>

Cohen, E. & Franco, R. (2010). Programas de transferencias condicionadas: ¿pidiendo peras al olmo? *Persona y Sociedad*, 24(3). 91-121. <https://bit.ly/3GYjHTe>

Comisión de la Verdad Colombia. (2022). Cifras de la Comisión de la Verdad presentadas junto con el Informe Final. <https://bit.ly/4030LLS>

Congreso de la República de Colombia. (1994). Ley General de Educación. [Ley 115 de 1994]. <https://bit.ly/3ZTXZIZ>

Congreso de la República de Colombia. (2016). Código Nacional De Policía Y La Convivencia. <https://bit.ly/40KfBq0>

- Coraggio, J. (2007). Sobre la sostenibilidad de los emprendimientos mercantiles de la economía social solidaria. <https://bit.ly/400ZW6j>
- Cornelio, E. (2020). Bases fundamentales de la cultura de paz. Eirene Estudios De Paz Y Conflictos, 2(3). 9–25. <https://bit.ly/3H48Vef>
- Cortina, A. (2009). Pobreza y Libertad: Erradicar la pobreza desde el enfoque de las capacidades de Amartya Sen. Tecnos edición. México: Colombia.
- Coser, L. (1970) Nuevos aportes a la teoría del conflicto social. Amorrortu. <https://bit.ly/3R2H2I2>
- Daka, L. (2006). Towards a human empowerment approach to justice: an appropriation of Amartya Sen's capability approach, with particular reference to the zimbabwe land reform. Boston College. Boston: Estados Unidos.
- Daza, J. (2018). Sujetos de especial protección constitucional en Colombia. Criterios en cuanto a la protección de los niños, niñas y adolescentes. Anuario de la Facultad de Derecho. Universidad de Extremadura, 34(69). 69-89. <https://bit.ly/3XSfgrx>
- Delgado, A. (2017). El enfoque de las capacidades. Algunos elementos para su análisis. Redalyc, 26(2). 201-217. <https://bit.ly/3JdRvPk>

Departamento Administrativo de Planeación Municipal. (2016). Plan de desarrollo Municipio de Santiago de Cali 2016-2019. agosto 20, 2021, de Cali. <https://bit.ly/3HDxp9d>

Díaz, L. (2014). Sistematización de Experiencia de Intervención en Trabajo Social de la Práctica Profesional, en la Fundación por un Mundo Nuevo, Arcángel Shamuel. Una Perspectiva de Intervención con (NNA) en Hogares de Protección (Tesis de pregrado). Universidad Minuto de Dios. Soacha: Colombia. <https://bit.ly/3R26ygO>

El País. (2015). Univalle llegó a los 70 años, un repaso por su historia. <https://bit.ly/3XE1Cno>

Enríquez, I. (2010). La construcción social de las teorías del desarrollo. Un estudio histórico/crítico para incidir en el diseño de políticas públicas. Miguel Ángel Porrúa. México: Ciudad de México

Espinoza, M. (2001), Sistematización de Experiencias Educativas y Sociales. La experiencia del proyecto SIMEN en Nicaragua. MECD – UNESCO. Managua: Nicaragua

Etxeberría, X. (2004). El lugar del diálogo en la gestión positiva de los conflictos y el caso vasco. Un estudio en el marco de las “Investigaciones sobre paz y conflictos”. En G. Bilbao, X. Etxeberría, I. Sáez de la Fuente, F. Conflictos, violencia y diálogo. El caso vasco (pp. 31-93). Bilbao: Universidad de Deusto.

Expósito Unday, Dámari, & González Valero, Jesús Alberto. (2017). Sistematización de experiencias como método de investigación. *Gaceta Médica Espirituana*, 19(2), 10-16. Recuperado en 28 de abril de 2023, de <https://bit.ly/3HloHIY>

Estatuto De Ciudadanía Juvenil: Ley Estatutaria 1622 de 2013 modificada por la Ley Estatutaria 1885 de 2018. (2018). Recuperado 2 de marzo de 2023, de <http://bit.ly/43tQIRQ>

Ferré, S. (2004). *Gestión de Conflictos Taller de Mediación*. Ariel. Barcelona: España.

Fisas, V. (1998). *Cultura de paz y gestión de conflictos*. Icaria antrazyt Ediciones UNESCO. Barcelona: España.

Francke, M. y Morgan, M. (1995). *La sistematización: apuesta por la generación de conocimientos a partir de las experiencias de promoción*. <https://bit.ly/3R26Ggi>

Franco, E. y Martínez, L. (2015). *Sistematización del proyecto Ser Social. Experiencia de intervención de la práctica académica de Trabajo Social en la Institución Educativa Central de Bachillerato Integrado de Jamundí, Valle del Cauca (Tesis de pregrado)*. Universidad del Valle. Cali: Colombia. <https://bit.ly/3R7Rqyj>

Fundación Opción Colombia. (2020). *Cali: cambiando vidas, gestando paz*. Recuperado 13 de abril de 2023, de <http://fundacol.org/libros-2/>

Fundación Escuela para la Vida. (2021). *Samaritanos de la Calle*. <https://bit.ly/3wttjke>

Fundación Universidad del Valle. (2021). *Misión*. <https://bit.ly/3ZXK5p3>

- Fuquen, M. (2003). Los conflictos y las formas alternativas de resolución. *Tabula rasa*, 1(49). 265-278. <https://bit.ly/3DckG1d>
- Galtung, J. (1984). La transformación de los conflictos por medios pacíficos, en ¿Hay alternativas? Cuatro caminos hacia la paz y la seguridad. <https://bit.ly/2MiSbFl>.
- Galtung, J. (1998). Tras la violencia, 3R: reconstrucción, reconciliación, resolución. Afrontando los efectos visibles e invisibles de la guerra y la violencia. Gernika y Gogoratuz. Bilbao: España.
- Galtung, J. (2003). Paz por medios pacíficos. Paz y conflicto, desarrollo y civilización. Gernika Gogoratuz. Bilbao: España.
- Galtung, J. (2004). Violencia, guerra y su impacto Sobre los efectos visibles e invisibles de la violencia. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima: Perú.
- Garzón, G., Parra, G. y Pineda, N. (2003). El posconflicto en Colombia: coordenadas para la paz (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá: Colombia. <https://bit.ly/3kEmGci>
- Gestores de Convivencia Ciudadana. (2019a). Base de Datos Gestores CC 2019 Cruzada Para Barrios V7 (3). Proyecto Gestores de Convivencia Ciudadana.
- Gestores de Convivencia Ciudadana. (2019b). Documento de avance del proceso de Sistematización de la Experiencia Gestores de Convivencia Ciudadana 2019. Proyecto Gestores de Convivencia Ciudadana.

Gestores de Convivencia Ciudadana. (2019c). Informe de Gestión-diciembre. Tomado de Proyecto Gestores de Convivencia Ciudadana.

Gestores de Convivencia Ciudadana. (2018). Informe Técnico final IJRGCC 2018. Proyecto Gestores de Convivencia Ciudadana.

Gestores de Convivencia Ciudadana. (2019d). Metodología Proyecto Gestores De Convivencia Ciudadana 2019. Proyecto Gestores de Convivencia Ciudadana.

Gestores de Convivencia Ciudadana. (2019e). Propuesta Adición Proyecto Gestores 29082019. Proyecto Gestores de Convivencia Ciudadana.

Gestores de Convivencia Ciudadana. (2019f). Segundo Informe de Gestión. Proyecto Gestores de Convivencia Ciudadana.

Gestores de Convivencia Ciudadana. (2019g) “Plan de trabajo detallado en las subactividades y por ejes temáticos”. Proyecto Gestores de Convivencia Ciudadana.

Gestores de Convivencia Ciudadana. (2019h) “0190507_Presentación Proyecto a SIVC”. Proyecto Gestores de Convivencia Ciudadana.

Ghiso, A. (1998). De la práctica singular al diálogo con lo plural: aproximaciones a otros tránsitos y sentidos de la Sistematización en épocas de globalización.
<https://bit.ly/3wpY8Gs>

Giraldo, M., Herrera, K. y Moreno, M. (2018). Impacto del programa más familias en acción en la calidad de vida desde el indicador de desarrollo personal, a partir de la

percepción de las familias beneficiarias del barrio la esperanza en el municipio de Jamundí (tesis de pregrado). Unicatólica. Cali: Colombia. <http://bit.ly/3XwHzoa>

González, L. y Úcar, Xavier. (2016). Capacidades centrales de la etnia Wayuu: una perspectiva desde el enfoque de las capacidades de Sen y Nussbaum. <https://bit.ly/3wsYWug>

Guerrero, C. y Rueda, C. (2020). Sistematización de experiencia del proyecto de becas para la Educación Superior de la Fundación Plan de Apoyo Familiar durante los años de 2016- 2018 (tesis de pregrado). Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium (Unicatólica). Cali: Colombia. <https://bit.ly/3R1RCPN>

Hernández, A. y Gutiérrez, M. (2008). Vulnerabilidad y exclusión: condiciones de vida, situación de salud y acceso a servicios de salud de la población desplazada por la violencia asentada en Bogotá-Colombia, 2005. *Revista de Gerencia en Políticas de Salud*, 7(14). 145-176. <https://bit.ly/3Jd0oIz>

Hernández, I., Luna, J. y Cadena, M. (2017). Cultura de Paz: una construcción educativa aporte teórico. *Revista Historia de la Educación Latinoamericana*, 19(28). 149-172. <http://bit.ly/3Hvmc19>

Hernández Sampieri, R, Fernández, C & Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. (Quinta Edición). México D.F, México: McGraw-Hill. <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>

Human Rights Watch. (2020). Colombia eventos de 2019. <http://bit.ly/3R5KGkC>

Ibáñez, C. (2016). Henry, un pescador de hombres que lucha contra las drogas en Colombia, valores con alma para vivir feliz. <http://bit.ly/3wpDk1M>

Jara, O. (1994). Para sistematizar experiencias. Ed. Alforja. Costa Rica: San José

Jara, O. (1998). El aporte de la sistematización a la renovación teórico-práctica de los movimientos sociales. <https://bit.ly/3DcokYQ>

Jara, O. (2018). La sistematización de experiencias: práctica y teoría para otros mundos posibles (1.a ed.). Fundación Centro Internacional de Educación y Desarrollo Humano CINDE. <https://bit.ly/3Kzp3X2>

Lederach, J. (1998). Construyendo la paz: Reconciliación sostenible en sociedades divididas. Red Gernika. Disponible en: <https://bit.ly/3J8z7XX>

Lederach, J. (2007). La Imaginación Moral. El arte y el alma de la construcción de la paz. Red Gernika 9. <https://bit.ly/3JdM9U8>

Lederach, J. (2008) La Imaginación Moral. El arte y el alma de construir la paz. Editorial Norma Colección Vitral. Bogotá: Colombia

Laboratorio de Economía de la Educación. (2022). Las mujeres cuentan con más años de educación que los hombres, pero ganan un menor salario. <https://www.javeriana.edu.co/>. <https://bit.ly/3NbW7at>

- Londoño, S. (2006). Elementos para una revisión del desarrollo humano y social: del progreso a la satisfacción con la vida. *Pensamiento Psicológico*, 2(6). 115-135.
<https://bit.ly/3HtacNl>
- Martinic, S. (1998). El objeto de la sistematización y sus relaciones con la evaluación y la investigación, ponencia presentada en el Seminario latinoamericano de sistematización de prácticas de animación sociocultural y participación ciudadana en América Latina. Medellín: Colombia. <https://bit.ly/3ZZgqvO>
- Mathieu, Y. (2016). Sistematización de la experiencia de Intervención Social desde el proyecto Fortalecimiento de los Liderazgos existentes en Villas de Aranjuez, sector Caribe Año 2016 (tesis de pregrado). Universidad de Cartagena. Cartagena: Colombia. <http://bit.ly/3kFJhoO>
- Mera, A. (2019). De la violencia a 'gestores' de paz, la historia de estos jóvenes del Distrito, en Cali. <https://bit.ly/3XBSjSk>
- Merry, S. (1982). The social organization of mediation in non-industrial societies: Implications for informal community justice in America. *The Politics of Informal Justice*, 3(79). 17-45
- Ministerio de Educación en Colombia. (2015). Internacionalización y formación de alto nivel herramientas para llevar a Colombia a ser la más educada. <https://bit.ly/3XBSahK>

- Muñoz, F. (2017). Transformación constructiva y productiva de conflictos: un enfoque pertinente y necesario en los procesos de construcción de las Paces en Colombia. *Prospectiva*, 12(25). 187-215. <http://bit.ly/3iVzwT2>
- Nussbaum, M. (2000). *Women and human development*. New York: Cambridge University Press.
- Nussbaum, M. (2002). Capabilities and Social Justice. *International Studies Review* 4(2). 123–35.
- Nussbaum, M. (2012). *Crear capacidades: propuesta para el desarrollo humano*. BOOK. Programas de transferencias condicionadas: ¿pidiendo peras al olmo? *Persona y Sociedad*, 24(3). 91-121. de <https://bit.ly/3kCbBZ8>
- Observatorio de Seguridad. (2018). *Informe Anual 2016 Homicidios en Cali*. <https://bit.ly/3XUhDCN>
- ONU. (1999). Declaración y programa de acción sobre una Cultura de Paz. En Naciones Unidas (Res. 53/243). Asamblea General de Naciones Unidas. <http://bit.ly/3WuFdVC>
- ONU. (s.f). Copatrocinador de ONUSIDA PNUD. <http://bit.ly/3XPtfqy>
- Packer, M. (2010). La investigación hermenéutica en el estudio de la conducta humana 1. *Psicología Cultural*. <http://bit.ly/3XUiaVb>

- Pedrajas M. (2006) La transformación ética de la racionalidad económica en Amartya Sen: una recuperación de Adam Smith. *Quaderns de Filosofia i Ciència*, 20(06). 10-17.
- Pérez de Maza, Teresita. (2016). Sistematización de experiencias en contextos universitarios: Guía didáctica. Ediciones del Vicerrectorado Académico. Venezuela.
- Pérez Saucedo, J. (2015). Cultura de paz y resolución de conflictos: la importancia de la mediación en la construcción de un estado de paz. *Ra Ximhai*, 11(1). 109-131.
- Picazzo, E., Gutiérrez, E., Infante, J. y Cantú, P. (2010). La teoría del desarrollo humano y sustentable: hacia el reforzamiento de la salud como un derecho y libertad universal. *Estudios sociales*, 19(37). 15-28. <https://bit.ly/3Hvx6ne>
- PNUD. (1990). Human Development Report 1990. Recuperado 2 de abril de 2022, de <https://bit.ly/3WCXWhA>
- PNUD. (2010). La verdadera riqueza de las naciones. Caminos al Desarrollo Humano. <https://bit.ly/3wtTuHo>
- PNUD. (2016). Informe sobre Desarrollo Humano. Desarrollo humano para todos. <https://bit.ly/3j5YjUs>
- Restrepo, D. (2013). La salud y la vida buena: aportes del enfoque de las capacidades de Amartya Sen para el razonamiento ético en salud pública. *Cad. Saúde Pública*, 29(12). 2371-2382. <http://bit.ly/3YcR1x9>

- Robeyns, I. (2006). The Capability Approach in Practice: An Interdisciplinary Introduction. *Journal of Political Philosophy* 14(3). 351–76.
- Robeyns, I. & Morten, F. (2020). The Capability Approach, *The Stanford Encyclopedia of Philosophy*. <http://bit.ly/3JbBOYI>
- Rodríguez, R. (1999). *Compartiendo Secretos. Sistematizando desde la equidad. Serie hacia la equidad*. CANTERA. Managua: Nicaragua.
- Rojas, M. (2011). La idea de progreso y el concepto de desarrollo. <https://bit.ly/3wpC12S>
- Ross, M. (1995). *La cultura del conflicto*. Paidós. Serie Estado y Sociedad. Barcelona: España.
- Sanchez, L. (1998). Working mothers and their multivoiced self. *Revista Colombiana de Psicología*, 21(2). 315-324. <http://bit.ly/3wpBY7c>
- Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos. (2007). *Definición y Categorización de las Pandillas*. <https://bit.ly/3J9Tynp>
- Sen, A. (1985). *Commodities and Capabilities*. Ámsterdam: Holanda Septentrional.
- Sen, A. (1987). *On ethics and economics*. Basil Blackwell, Oxford. Sen, A. (1994). *Well-being, capability and public policy*. <https://bit.ly/3R6cc1a>
- Sen A. (1996). Capacidad y bienestar. En: Nussbaum M. y Sen, A. (1996). *La calidad de vida*. Tlalpan: Fondo de Cultura Económica: p. 54-83.

Sen, A. (1998). La posibilidad de elección social. <https://bit.ly/3wqx7CC>

Sen, A. (2000). Desarrollo y libertad. Barcelona. Editorial Planeta.

Sen, A. (2010). Suprimir las injusticias en todas las Partes del mundo. Revista Philosophie, 44(8). 58-63. <https://bit.ly/3kFamZf>

Serrano, G. (2006). Prólogo, Gestión del conflicto, Negociación y Mediación en Munduate. Ediciones Pirámide. Madrid: España.

Suárez, M. (1996). Mediación: Conducción de disputas, comunicación y técnicas. Paidós. Buenos Aires: Argentina.

Tabares, C. (2018). El Enfoque de las Capacidades frente al Programa “Más familias en acción” (tesis de maestría). Universidad Eafit. Medellín: Colombia. <https://bit.ly/3H70oqV>

Tezanos S., Quiñones A., Gutiérrez., D. y Madrueño, R. (2013). Desarrollo Humano, Pobreza y Desigualdades. Manuales sobre Cooperación y Desarrollo. Universidad de Cantabria. <https://bit.ly/3H855kf>

Toboso M. & Arnau, M. (2008). La discapacidad dentro del enfoque de capacidades y funcionamientos de Amartya Sen. Araucaria, 10(20). 64-94. <https://bit.ly/3XXPzP1>

UNESCO. (1999). Proyecto principal de educación en América Latina y el Caribe. <https://bit.ly/3XPSEoI>

Unidad para las víctimas. (s.f). Reseña de la Unidad. <http://bit.ly/3wvCwZn>

Urquijo, M. (2008). La libertad como capacidad. El enfoque de las capacidades de Amartya Sen y sus implicaciones en la ética social y política. <https://bit.ly/3D9WpJ8>

Urquijo, M. (2014). La teoría de las capacidades en Amartya Sen. Edetania. Estudios Y Propuestas Socioeducativos, 1(46). 63–80. <https://bit.ly/3XxnqOZ>

Valcárcel, M. (2010). Valoración del Impacto Social de la obra social de las cajas de ahorros españolas: un método para el área de Asistencia Social (tesis de pregrado). Universidad Nacional de Educación a Distancia. Madrid: España. <https://bit.ly/3ws5XeJ>

Velandia, D. (2017). *El Concepto De Libertad En El Enfoque De Las Capacidades De Amartya Sen*. /repository. Unilibre. <https://bit.ly/40744BZ>

Williams, A. y Fox, A. (2018). Respeto y tolerancia, claves para la convivencia y la resolución de conflictos escolares (tesis de pregrado). Universidad de la Costa. Barranquilla: Colombia. <http://bit.ly/3WuDpfi>

Winchester, L. (2011). Políticas Públicas: formulación y evaluación. <https://bit.ly/3XSAPAF>

World Vision. (2019). Reconociendo las comunidades más vulnerables de Cali. <http://bit.ly/3Hu2rH1>

Anexos.

Anexo 1: Documentos del proyecto “Gestores de Convivencia Ciudadana” (link)

Link de acceso a los documentos utilizados-creados en el marco del proyecto “Gestores de Convivencia Ciudadana”-: <https://bit.ly/423F1j4>

Anexo 2: Guía de entrevista semiestructurada.

Proyecto: “Desarrollo y paz: sistematización de experiencias en el proyecto de intervención social (Gestores de Convivencia Ciudadana) 2019”

FORMATO DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

Objetivo	Recolectar información para el trabajo de grado “Desarrollo y paz: sistematización de experiencias en el proyecto de intervención social (Gestores de Convivencia Ciudadana) 2019”
Investigador	Jhoan Nicolás Canamejoy Leyton. (Estudiante: Profesional en Estudios Políticos y Resolución de Conflictos.)
Institución	Universidad del Valle

Datos generales:

Nombre del participante: _____

Edad: _____

Genero: _____

Fecha de entrevista: _____

Guía de entrevista:

CAMBIOS EN EL ACCESO A OPORTUNIDADES		
<i>se responde a la sub categoría:</i>	SI	NO
Punto de partida de acceso a oportunidades		
Situación socioeconómica.		
Titulación académica al iniciar el programa		
Logros academicos significativos		
Dificultades afrontadas en el proceso.		
Oportunidades que aparecieron en el transcurso del programa		
Estabilidad y continuidad en la inserción laboral o generación de ingresos.		
Punto de llegada de acceso a oportunidades		

Titulación académica al terminar el programa		
Valoración sobre la formación recibida		
LAS TRANSFORMACIONES EN LA FORMA DE ASUMIR LOS CONFLICTOS		
Forma de asumir los conflictos al iniciar el programa		
Pautas modificadas a su favor.		
Habilidades adquiridas para asumir los conflictos con su entorno		
Cambios significativos de la relación del gestor con su entorno social y comunitario		
Forma de asumir conflictos al terminar el programa.		
Valoración sobre la formación recibida en convivencia y paz.		

Fuente: Elaboración propia. (2022)

Anexo 3: Formato consentimiento informado.

Proyecto de investigación: Desarrollo y paz: sistematización de experiencias en el proyecto de intervención social (Gestores de Convivencia Ciudadana) 2019.

El presente proyecto de investigación es conducido por el estudiante JHOAN NICOLAS CANAMEJOY LEYTON, con el propósito de optar al título de “Profesional en Estudios Políticos y Resolución de Conflictos.” De la Universidad del Valle. El objetivo de este estudio es *Recuperar la experiencia del proyecto social “Gestores de Convivencia Ciudadana”, propuesto por la Alcaldía de Santiago de Cali en el año 2019, desde las transformaciones en el acceso a oportunidades y gestión de conflictos para el desarrollo humano de sus participantes*, en la búsqueda de entender la manera en como incidió el programa Gestores de Convivencia Ciudadana 2019, en la ampliación de las oportunidades para mejorar la calidad de vida de los gestores desde el ámbito laboral, económico, familiar y académico, así como en el relacionamiento con el entorno social de los mismos, desde la gestión de conflictos.

Consentimiento informado.

Yo, _____ identificado (a) con el documento _____ de _____ por voluntad propia doy mi consentimiento para la participación en la investigación “Desarrollo y paz: sistematización de experiencias en el proyecto de intervención social (Gestores de Convivencia Ciudadana) 2019” como proyecto de trabajo de grado de la carrera “Estudios Políticos y Resolución de Conflictos” de la Universidad del Valle, cuyo objetivo general es *Recuperar la experiencia del proyecto social “Gestores de Convivencia Ciudadana”, propuesto por la Alcaldía de Santiago de Cali en el año 2019, desde las transformaciones en el acceso a oportunidades y gestión de conflictos para el desarrollo humano de sus participantes*

Recibí información clara acerca del objeto de este estudio, en el cual participaré mediante una entrevista semiestructurada lo que tomará aproximadamente 50 minutos. Además, sé que esta sesión será grabada para que posteriormente se puedan transcribir las ideas que haya expresado.

Autorizó que se utilice y publique la información que suministro en esta entrevista. Igualmente, sé que los resultados de este trabajo serán usados únicamente con fines académicos e investigativos, y que harán parte del repositorio de la Universidad del Valle. Tengo conocimiento de que no recibiré ninguna retribución directa por mi participación, pero sé que de alguna forma podría beneficiar a la sociedad.

Conozco que mi participación en este estudio es voluntaria, confidencial y que puedo retirarme en cualquier momento de la entrevista sin perjuicio. Además, sé que mi nombre aparecerá en el desarrollo del trabajo de grado, pero la información que suministro en la entrevista será publicada de manera anónima.

Entiendo que conoceré los resultados de este trabajo de grado, cuando el estudio haya concluido, además que podré despejar inquietudes y solicitar información cuando lo considere, comunicándome con Jhoan Nicolás Canamejoy (Estudiante investigador): jhoan.canamejoy@correounivalle.edu.co ; Con el profesor David Erazo (Director del trabajo de grado) : david.erazo@correounivalle.edu.co ; o acercándome a la Universidad del Valle, campus Meléndez, edificio D13. En la dirección del programa.

Hago constar que he comprendido la totalidad del documento y que acepto el contenido.

Firma participante: _____

Fecha: _____

Nombre: _____

Documento de identidad: _____

Anexo 4: Matriz general de análisis de entrevistas del acceso a oportunidades.

Categoría: LOS CAMBIOS EN EL DESARROLLO ECONÓMICO		
Objetivo: Reconocer cambios en el acceso a oportunidades para los gestores, a partir de su participación en el proyecto.		
VERBATIN	ANÁLISIS	SOPORTE TEÓRICO
PUNTO DE PARTIDA DE ACCESO A OPORTUNIDADES		
SITUACIÓN SOCIOECONÓMICA		
TITULACION ACADEMICA AL INICIAR.		
LOGROS ACADÉMICOS.		
DIFICULTADES AFRONTADAS EN EL PROCESO.		
OPORTUNIDADES QUE APARECIERON EN EL TRANCURSO DEL PROGRAMA		
ESTABILIDAD Y CONTINUIDAD EN LA INSERCIÓN LABORAL O GENERACIÓN DE INGRESOS.		
PUNTO DE LLEGADA DE ACCESO A OPORTUNIDADES		
TITULACIÓN ACADÉMICA AL TERMINAR.SOBRE LA FORMACIÓN RECIBIDA		
PUNTO DE LLEGADA DE ACCESO A OPORTUNIDADES		
VALORACIÓN SOBRE LA FORMACIÓN RECIBIDA		

Conclusión: _____

Anexo 5: Matriz de análisis de entrevistas de la manera de tramitar conflictos

Categoría: LAS TRANSFORMACIONES EN LA FORMA DE ASUMIR LOS CONFLICTOS		
Objetivo: Describir las transformaciones de los gestores en la manera de tramitar los conflictos.		
VERBATIN	ANÁLISIS	SOPORTE TEÓRICO
FORMA DE ASUMIR LOS CONFLICTOS AL INICIAR EL PROGRAMA		
PAUTAS MODIFICADAS A SU FAVOR.		
HABILIDADES ADQUIRIDAS PARA ASUMIR LOS CONFLICTOS CON SU ENTORNO		
CAMBIOS SIGNIFICATIVOS DE LA RELACIÓN DEL GESTOR CON SU ENTORNO SOCIAL Y COMUNITARIO		
FORMA DE ASUMIR CONFLICTOS AL TERMINAR EL PROGRAMA		
VALORACIÓN SOBRE LA FORMACIÓN RECIBIDA EN CONVIVENCIA Y PAZ.		

Conclusión: _____

