

Generación de ingresos para la población vulnerable

Un modelo para replicar

La experiencia de la
Escuela para el Mantenimiento de Parques Vecinales
en Bogotá

I

Un modelo de inserción social y económica

A finales de 2002, la Administración Distrital de Bogotá le manifestó a la Fundación Corona su interés por generar oportunidades de ingreso para poblaciones vulnerables y a la vez facilitar los procesos de mantenimiento de los 2.500 parques vecinales de la ciudad. La Fundación, a través de su área de Desarrollo Empresarial, desarrolló un modelo de formación práctica con vinculación de los sectores público y privado.

Así nació la Escuela para el Mantenimiento de Parques Vecinales, en asocio con el Instituto Distrital de Recreación y Deporte, IDR, y el Departamento Administrativo de Bienestar Social, DABS. Su propósito: estimular la creación y puesta en marcha de empresas asociativas que estuvieran en capacidad de contratar con el Distrito Capital las labores de mantenimiento de los parques.

En desarrollo del convenio, el IDR puso a disposición del proyecto la infraestructura de parques vecinales y el DABS adelantó la convocatoria de personas en estado de vulnerabilidad, principalmente madres - padres cabeza de familia y población desempleada mayor de 35 años de los estratos 1 y 2, con bajo o nulo nivel de educación. La Fundación Corona se encargó de formar a la población seleccionada en los oficios de mantenimiento y reparación de parques y acompañarlos en la creación de las empresas asociativas.

Entre 2002 y 2005, años durante los cuales se desarrolló el programa, se intervinieron 1.664 parques vecinales, se formaron 220 ayudantes de construcción en el mantenimiento del espacio público y 250 orientadores – promotores de parques vecinales; además, se acompañó a la población capacitada en la conformación tres cooperativas de trabajo asociado. En suma, el proyecto incidió en el mejoramiento de la calidad de vida de 550 familias en condiciones de vulnerabilidad.

II

Los componentes

La idea del modelo es facilitar escenarios productivos para que personas en condiciones de vulnerabilidad y pobreza puedan insertarse social y económicamente en la ciudad mediante la prestación de servicios que requiere el Distrito para su planta física principalmente y, en este caso, en el mantenimiento de parques vecinales.

El modelo se basa en brindar a las poblaciones más vulnerables opciones de capacitación y generación de ingresos bajo un esquema de escuela, a través de alianzas entre el sector privado, especialmente organizaciones sin ánimo de lucro, e instituciones públicas a nivel nacional, regional y municipal.

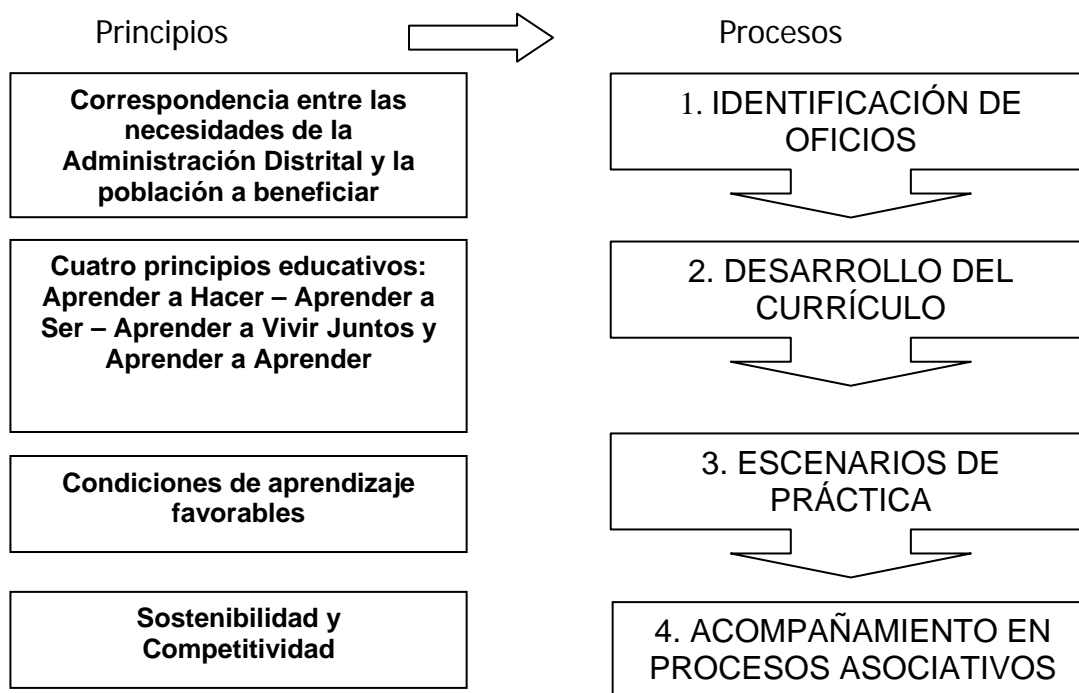
En esta perspectiva, la administración pública aporta los recursos económicos, técnicos, administrativos y financieros y los escenarios laborales que permitan la correspondiente formación en aspectos técnicos relacionados con el oficio y el adecuado acompañamiento productivo y organizativo. De igual forma, es quien identifica y convoca a los ciudadanos en situación de vulnerabilidad, con base en las necesidades que sus agencias han establecido.

Por su parte, el sector privado aporta su experiencia en el conocimiento del manejo técnico, pedagógico, operativo, administrativo y asociativo empresarial, al igual que la construcción y fortalecimiento de alternativas de asociación sostenibles.

III

Cómo se desarrolla el programa

Como prerequisites indispensables es preciso disponer de escenarios para la práctica de los oficios y adelantar la convocatoria de los beneficiarios. Posteriormente se adelantan las siguientes acciones bajo los principios establecidos:



a) La identificación de oficios

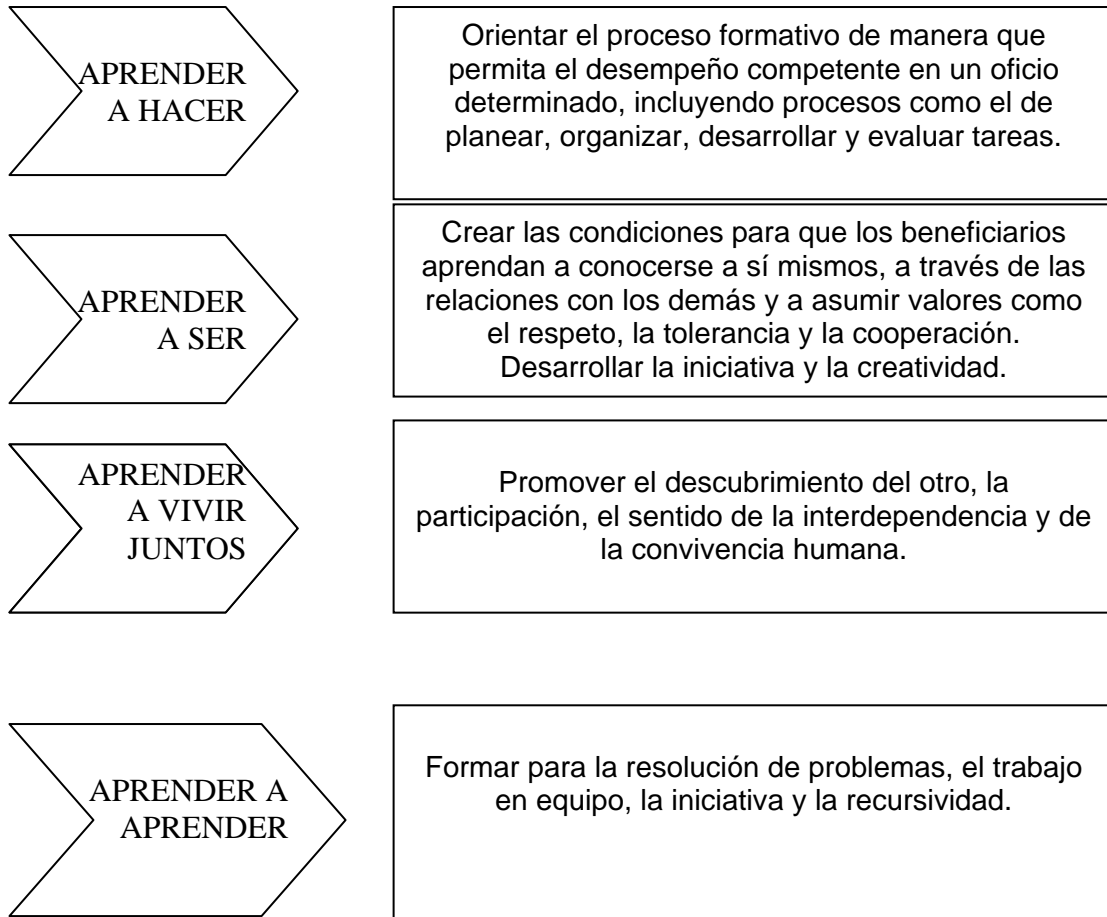
Este primer paso tiene dos variables a considerar: la identificación de las necesidades de trabajo de la administración; y las de la población a beneficiar.

Los oficios escogidos deben cumplir con varios requisitos para que sean viables:

- Que no requieran alta escolaridad (máximo primaria)
- Que no requieran experiencia previa.
- Que no requieran gran esfuerzo físico
- Que no excluyan a los participantes por razones de raza, edad ni género.
- Que ofrezcan oportunidades de empleo.
- Que se puedan contratar con terceros (los beneficiarios).

b) El desarrollo del currículo

El programa de formación se desarrolla con base en cuatro principios educativos:



Sobre esta base, la construcción del currículo tiene cuatro componentes y cinco momentos.

Los cuatro componentes son:

- **El humano**, a través del cual se busca favorecer el conocimiento personal, la consolidación de valores como la tolerancia y el fortalecimiento de la autoestima.
- **El ciudadano**, a través del cual se busca que las personas reconozcan y entiendan su relación con la sociedad y la comunidad donde viven, sus derechos y responsabilidades para con la misma y la importancia que tiene la dimensión pública en su vida.
- **El técnico**, que se refiere a la formación en el oficio y,
- **El de crecimiento empresarial**, que ofrece herramientas básicas de empleabilidad y empresarialidad a las personas, con el fin que la formación recibida produzca efectivamente una sostenibilidad económica.

Los cinco momentos del aprendizaje son:

- **La instrucción técnica:** en este periodo se cualifica un oficio a partir de los conocimientos empíricos del grupo participante o se desarrolla un currículo completo acerca de un oficio.
- **La práctica de formación:** es el período de aplicación del conocimiento en escenarios reales.
- **La práctica productiva:** es el período donde los aprendices aplican sus conocimientos y reciben a cambio un ingreso, similar a un salario mínimo actual vigente, por concepto de cuota de apoyo al traslado.
- **La generación de procesos de emprendimiento o empleo:** es el período culminante de la formación. Esta fase sólo involucra a las personas interesadas e incluye la capacitación en espíritu empresarial y empleabilidad.
- **El fortalecimiento técnico y desarrollo empresarial:** en este período se profundiza el conocimiento técnico y se fortalecen las áreas de mercadeo, gestión y administración contable. Finaliza con un plan de negocios que preparan los alumnos.

c) Los roles del alumno y el docente:

El alumno es el principal responsable de su formación y debe desarrollar las siguientes actividades para asumir valores y desarrollar destrezas:

- Participar en la formación, a través de la ejecución de tareas propias del oficio que aprende y del uso de materiales, herramientas y equipos necesarios.
- Efectuar actividades individualmente o en grupo.
- Desarrollar y presentar evaluaciones para confirmar su aprendizaje.
- Realizar auto-evaluaciones para analizar, junto con el docente y los compañeros, las dificultades del aprendizaje y encontrar las soluciones posibles.
- Buscar y solicitar aclaraciones, refuerzos o asesoría cada vez que lo requiera.

La función principal del docente durante el proceso de formación es, por su parte, orientar al alumno en el aprendizaje de cada una de las competencias; pero además, en el establecimiento de indicadores de logro para propiciar la adopción de valores, el desarrollo de habilidades sociales y el avance en la construcción de su proyecto de vida.

El docente debe:

- Desarrollar estrategias de formación que tengan en cuenta las diferencias individuales y las experiencias de los alumnos.
- Orientar, motivar y ayudar al alumno en los procesos de aprendizaje y reforzar los aprendizajes técnicos.
- Participar en el desarrollo de evaluaciones de acuerdo con el programa de formación.
- Estimular la auto-evaluación y estructurar, con la participación del alumno, las acciones de recuperación necesarias.
- Motivar al alumno para que desarrolle actitudes que le permitan realizarse y tomar decisiones como persona y como miembro de la sociedad.
- Fomentar en el alumno la responsabilidad para consigo mismo, con el trabajo y con la comunidad.
- Promover la participación y la organización grupal para la solución de problemas comunitarios.
- Ayudar al alumno a explorar y afianzar las competencias objeto de aprendizaje.

d) Los escenarios de práctica:

La Administración Pública, una vez haya definido los oficios y actividades de formación, deberá:

- Definir y garantizar los espacios públicos a intervenir para el desarrollo de las habilidades y destrezas.
- Definir indicadores de gestión y seguimiento.
- Llevar a la práctica el modelo.

IV

Cómo se puede replicar el modelo

Para que se pueda aplicar el modelo y transferirse la metodología se requiere que exista un contexto institucional favorable en una administración pública local, regional o nacional y su relacionamiento con el sector privado.