

**EL LIDERAZGO AFECTIVO  
“UNA EXPERIENCIA EN LOS CINCO CORREGIMIENTOS Y EN  
LA COMUNA SIETE DE LA CIUDAD DE MEDELLIN”**

**ALEXANDER ALVIS RIZZO**

**ANA CECILIA DIEZ GAVIRIA**

**FUNDACION UNIVERSITARIA LUIS AMIGÓ**

**ESPACILIZACION EN DOCENCIA INVESTIGATIVA UNIVERSITARIA**

**MEDELLIN**

**2006**

**EL LIDERAZGO AFECTIVO  
“UNA EXPERIENCIA EN LOS CINCO CORREGIMIENTOS Y EN  
LA COMUNA SIETE DE LA CIUDAD DE MEDELLIN”**

Trabajo de grado para obtener el título de Especialista en Docencia  
Investigativa Universitaria

**ALEXANDER ALVIS RIZZO**

**ANA CECILIA DIEZ GAVIRIA**

Asesora

Patricia Ramírez

**FUNDACION UNIVERSITARIA LUIS AMIGO**

**Especialización en Docencia Investigativa Universitaria  
Facultad de Educación**

**Medellín**

**2006**

Nota de Aceptación

---

---

---

---

---

Firma del Asesor

---

---

Firma de los Estudiantes

---

Firma del Jurado

## TABLA DE CONTENIDO

		<b>Pag.</b>
1.	TEMÁTICA	6
2.	CONTEXTUALIZACIÓN	7
3.	PROBLEMATIZACIÓN	10
4.	OBJETIVOS	13
4.1.	Objetivo General	13
4.2.	Objetivos Específicos	13
5.	JUSTIFICACIÓN	14
6.	APROXIMACIÓN TEÓRICA	17
6.1.	Conceptos Iniciales	17
6.2.	Educación	20
6.2.1.	Desarrollo	20
6.2.2.	Estrategia Metodológica	21
6.2.3.	Técnicas	21
6.3.	La Pedagogía Social	21
6.3.1.	Objeto de la Pedagogía Social	22
6.4.	Teorías Críticas de la Pedagogía Social	22
6.5.	Educación No Formal.	24
6.5.1.	Ámbitos de la Educación No Formal	25
6.6.	La Animación Sociocultural	26
6.7.	Liderazgo	28
6.7.1.	Definición de Liderazgo	29
6.7.2.	Estilos de Liderazgo	30
6.8.	Liderazgo Afectivo	32
6.9.	Afectividad	33
6.9.1.	Teoría e Investigación sobre Emociones	33
6.9.2.	Expresión Emocional y Tendencias a la Acción	34
6.9.3.	Experiencia Emocional	35
7.	DISEÑO METODOLOGICO	37
8.	ANÁLISIS DE RESULTADOS	42
8.1.	Acerca de la Especificidad de la Experiencia	42
8.2.	Acerca del Perfil de los Líderes Afectivos	43
8.3.	Acerca de los Objetivos y Propósitos del Proceso de Capacitación y Formación a los Líderes Afectivos	44
8.4.	Acerca de los Logros	46
8.5.	Una Mirada a la Capacitación a Líderes Afectivos	48
8.5.1.	Acerca del Momento de Contextualización	53
8.5.2.	Acerca del Momento de Apropiación	54
8.5.3.	Acerca del Momento de Creación	56
8.5.4.	Relación entre las Teorías y las Técnicas	57

8.5.5.	La Animación Sociocultural en el Proceso de Capacitación	63
8.6	Una Mirada a la Formación de Líderes Afectivos	71
8.6.1	Acerca de la Metodología	73
8.6.2	Acerca de los Momentos de la Formación	75
8.7	Una Mirada a la Evaluación	78
9.	CONCLUSIONES	80
ANEXOS		
BIBLIOGRAFIA		

## **1. TEMÁTICA.**

Sistematización Teórica y Metodológica del Programa de Capacitación y Formación a Líderes Afectivos para la Prevención de la Violencia Intrafamiliar y la Promoción del Buen Trato. “Lectura de una Experiencia en los Cinco Corregimientos del Municipio de Medellín.”

## 2. CONTEXTUALIZACIÓN

El Proyecto “Medellín Convive en Familia” adscrito a la Secretaría de Bienestar Social del municipio de Medellín es desarrollado por la Fundación Universitaria Luís Amigó a través del Centro de Servicios a la Comunidad; tiene como objetivo general implementar acciones de promoción y prevención dirigidas a los diferentes grupos y actores sociales habitantes de la comuna 7 (Robledo) y de los 5 corregimientos de Medellín (San Sebastián de Palmitas, San Cristóbal, Altavista, San Antonio de Prado y Santa Elena), orientadas hacia la construcción de factores protectores, mediante estrategias de formación a miembros de familias y agentes multiplicadores, conformación de redes y remisión de casos para la atención especializada, con el fin de contrarrestar la presencia de la violencia intrafamiliar y fomentar el buen trato y la convivencia familiar.

Este objetivo se logra específicamente a través de 3 componentes que son el promocional, el preventivo y el de evaluación. Las estrategias planteadas por el componente promocional son: identificación, selección y formación de multiplicadores (líderes afectivos); sensibilización, educación y formación a padre, madres y cuidadores<sup>1</sup>, a jóvenes, a docentes y directivos docentes, a agentes de salud y a instituciones de carácter social y comunitario; y por último la estrategia comunicacional que reúne mecanismos informativos, de difusión, de promoción y socialización.

---

<sup>1</sup> Cuidadores: Persona adulta responsable que proporciona cuidados y apoyo a niños/as.

El componente de prevención plantea las siguientes estrategias: asesoría, remisión y seguimiento de casos de personas que requieran una atención psicosocial; conformación de redes vecinales por la familia; y el apoyo a la red institucional PAVIS (Red para la Promoción y atención de la violencia intrafamiliar y sexual).

El componente de evaluación es realizado conjuntamente por la Fundación Universitaria Luís Amigó y la Universidad del CES a través de estrategias cuantitativas y cualitativas.

Para desarrollar los anteriores componentes, se implementa la metodología de la Animación Sociocultural como marco de actuación, en el que se comprendan las acciones educativas, comunitarias y de intervención a las familias.

La Animación Sociocultural es entendida como una práctica social, por lo tanto, el proceso metodológico está orientado hacia la recreación del lugar de los diferentes actores comunitarios en las realidades sociales y familiares que los afectan, al reconocimiento y potenciación de sus saberes y a la construcción de nuevas formas de percibir y jalonar la condición de sujetos sociales, formas orientadas hacia la definición de estrategias de empoderamiento por la vía de la participación, el conocimiento y apropiación de realidad; con el objetivo de la construcción de vínculos solidarios, el fortalecimiento de espacios para el encuentro, en aras de la construcción de proyectos comunes, que lleven a los participantes a afrontar en forma creativa las tensiones y los conflictos.

La metodología implementada en el componente promocional es abierta, lúdica, recreativa y participativa, privilegiando el taller reflexivo, el cual es entendido como “un dispositivo de palabra en el que se construyen

grupalmente planteamientos, propuestas, respuestas, preguntas e inquietudes frente a un tema subjetivo”<sup>2</sup>.

Esta investigación, centra su interés en el Componente Promocional, específicamente en la identificación, selección, capacitación y formación de multiplicadores (líderes afectivos), dado que en esta, se articulan el hacer profesional (del psicólogo y del desarrollo familiar) con la animación sociocultural y la docencia investigativa universitaria.

---

<sup>2</sup> GUTIERREZ, Guillermo; El Taller Reflexivo. Ed. UPB; Medellín, 2003.

### 3. PROBLEMATIZACIÓN

Según las investigaciones recientes (Desaprendizaje de la Violencia, Universidad San Buenaventura y Alcaldía de Medellín, 2004; estado del arte en la Familia, FUNLAM; 2003), realizadas en la ciudad de Medellín, se ha encontrado que una de las problemáticas sociales que más aquejan a las familias es la Violencia Intrafamiliar, la cual a sido abordada desde múltiples perspectivas que van desde sus formas y manifestaciones, hasta sus causas y consecuencias.

La violencia Intrafamiliar o violencia doméstica se entiende como una forma de establecer relaciones vinculares sustentadas en el poder; y como una forma de afrontar conflictos recurriendo a la fuerza, a la amenaza, a la agresión física, emocional y sexual o al abandono con el fin de debilitar y disminuir en el otro la capacidad de respuesta y de toma de decisiones, acentuándose generalmente en mujeres y niños/as.

La violencia en estas familias ha sido “normalizada” es decir, se ha naturalizado como única vía para resolver los conflictos; igualmente carecen de estrategias para afrontar adecuadamente las crisis.

Un informe estadístico presentado por la Personería de Medellín en Noviembre de 2000, reportó que en la ciudad de presentan unos 32.000 casos de violencia intrafamiliar por año, 89 por día, es decir, un caso de agresión cada 16 minutos; por esto, la violencia intrafamiliar ha dejado de ser

un asunto íntimo para pasar a constituirse como un problema social, que requiere ser intervenido con políticas públicas.

Ante esta situación de riesgo, el buen trato, se constituye como un factor protector, entendido este como todo el repertorio comportamental, cognitivo y emocional que poseen las personas para interactuar con los otros y su entorno de manera armónica, el cual una vez activado se constituye como un elemento de homeostasis al interior del grupo familiar.

La capacitación y formación de sujetos actores sociales se convierte en una condición indispensable para la generación y/o fortalecimiento de la capacidad de las comunidades para manejar los factores de riesgo asociados a la violencia intrafamiliar que le rodean; y construir en su interior elementos que le permitan hacer frente a situaciones adversas propendiendo por el buen trato como factor protector.

Para ello, en la ciudad de Medellín, se está desarrollando el proyecto “Medellín Convive en Familia” que identifica, selecciona, capacita y forma multiplicadores; los cuales se requieren que sean sujetos sociales autónomos, con capacidad crítica y propositiva, que puedan leer e interpretar de manera objetiva su realidad, que posean habilidades comunicativas y de liderazgo.

Estos actores se han denominado líderes afectivos; los cuales, por su lugar de representación en las comunidades requieren un proceso de capacitación conceptual y técnico, un estilo personal y un código ético que impregne cada una de sus intervenciones.

En esta vía, se plantea como eje transversal de esta investigación, la animación sociocultural, definida como “una metodología y un modo de proceder, dinámico y vitalizador, aplicable a diversos ámbitos de la educación

no formal; íntimamente relacionado con la acción socioeducativa”;<sup>3</sup> dirigida a la infancia, la juventud, la familia, el adulto mayor y la población vulnerable. Es una forma de convertir en educativo la tradición cultural de una comunidad específica.

Si bien es cierto que la animación sociocultural es relativamente nueva en el contexto, cabe anotar que la capacitación de líderes no se ha anudado específicamente a esta metodología, de ahí la necesidad de profundizar a través de un análisis crítico reflexivo sobre el empoderamiento de los miembros representativos de una comunidad (líderes).

El problema planteado en esta investigación, se fundamenta en darle un sustento teórico y metodológico a las estrategias utilizadas en la capacitación y formación de los líderes afectivos en la prevención de la violencia intrafamiliar y la promoción del buen trato.

---

<sup>3</sup> FERMOSO, Paciano. Pedagogía Social: Fundamentación Científica. Ed. Herder. Barcelona. 1994.

## **4. OBJETIVOS**

### **4.1. OBJETIVO GENERAL**

- Sistematizar teórica y metodológicamente la capacitación y formación a líderes afectivos para la prevención de la violencia intrafamiliar y la promoción del buen trato en el Proyecto Medellín Convive en Familia.

### **4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.**

- Realizar una lectura de las diferentes metodologías utilizadas en el proceso de capacitación y formación a los líderes afectivos.
- Identificar las técnicas y estrategias utilizadas en la capacitación y formación de líderes afectivos en la prevención de la violencia intrafamiliar y la promoción del buen trato.
- Lograr una aproximación teórica que sustente las diferentes técnicas y estrategias en la capacitación y formación de líderes afectivos.

## 5. JUSTIFICACIÓN.

Conscientes de la importancia que reviste la sistematización de la experiencia de capacitación y formación de líderes afectivos para la prevención de la violencia intrafamiliar y la promoción del buen trato en el proyecto “Medellín Convive en Familia”, se cree pertinente el aporte teórico y metodológico que se logra a través de este, para proponer alternativas en la praxis docente que posibilite ampliar su campo de acción y responder a las necesidades emergentes en las comunidades.

Esta investigación, pretende ser un aporte teórico y metodológico para la generación de conocimiento y el ejercicio de nuevas formas de capacitación y formación pues, permite, además del conocimiento académico, el acercamiento a nuevas posibilidades del saber; interlocutar con las comunidades; deslindarse del aula de clase y pasar a otros campos del ejercicio profesional docente para comprender algunas subjetividades.

La Docencia Investigativa Universitaria no se sustenta solamente en la Pedagogía Tradicional, por el contrario posee diferentes formas de aplicación, entre ellas la Pedagogía Social, entendida como “la ciencia práctica social y educativa no formal, que fundamenta, justifica y comprende la normatividad más adecuada para la prevención, ayuda y reinserción de quienes pueden padecer o padecen, a lo largo de toda su vida, deficiencias en la socialización o en la satisfacción de necesidades básicas amparadas por los derechos humanos; es la ciencia de la acción educativa fuera de la

familia y de la escuela”;<sup>4</sup> con el objetivo de generar empoderamiento en las personas, para que se apropien de su cultura y transformen su comunidad.

Esta sistematización, está orientada a dos tipos de población específica; los primeros son aquellas personas que dentro de su ejercicio profesional realizaron las actividades de capacitación y formación para la prevención de la violencia intrafamiliar y la promoción del buen trato, convirtiéndose así en los directos beneficiados; y los segundos, estarían los líderes afectivos, los cuales recibieron dicha capacitación y formación.

Esta investigación pretende mostrar otras formas de capacitación y formación a las comunidades, generando procesos sociales en los que los líderes afectivos potencien su participación.

Esta Investigación, resulta necesario desarrollarla en la vía de generar nuevas aproximaciones frente al diseño de estrategias metodológicas para la capacitación y formación de líderes afectivos; este es un concepto nuevo y poco desarrollado, en el cual, resulta de valor para las ciencias sociales y humanas e igualmente para la praxis de la Docencia Investigativa Universitaria.

También es importante mencionar que estos líderes requieren de un proceso de cualificación para el adecuado ejercicio de sus funciones, es decir, en el apoyo, orientación y acompañamiento emocional a las personas de la comunidad que recurran a ella en situaciones de crisis y riesgo como por ejemplo, el maltrato infantil, el abuso sexual y la explotación sexual, el maltrato conyugal, la violencia domestica, entre otros.

Desde la concepción de Desarrollo Familiar, esta investigación, puede ser una herramienta que permita hacer lectura de las dinámicas familiares a

---

<sup>4</sup> Ídem

través de la adecuada interacción con los líderes afectivos, pues estos líderes se constituyen en un factor protector para las familias y la comunidad en situación de riesgo.

Cuando se pretende mejorar la calidad de vida de las familias, disminuyendo la violencia intrafamiliar y propiciando el buen trato; se debe articular con el liderazgo de las comunidades, específicamente con el liderazgo afectivo, partiendo del empoderamiento a las comunidades y potenciando las capacidades que los sujetos poseen.

Esta investigación trasciende las necesidades de la docencia y va más allá, en busca de convertirse en herramienta de apoyo para las comunidades que necesiten y deseen generar estrategias de autogestión para el mejoramiento de su calidad de vida a partir de la promoción del buen trato

Para el área de la psicología, esta investigación se considera pertinente en la medida que aporta al campo de la afectividad y las emociones, con nuevas estrategias con las cuales pueden contar las comunidades, a través de los líderes afectivos. De esta forma se cumple uno de los objetivos principales que sería la prevención primaria y la salud mental.

Para la psicología se puede pensar también que esta investigación es importante en la vía de conocer las respuestas individuales que dan los sujetos a las situaciones adversas o difíciles y partiendo de estas, poder pensar en las herramientas psíquicas que hay que potenciar en el proceso de formación para que puedan responder de una manera más eficaz y eficiente.

## 6. APROXIMACIÓN TEÓRICA

### 6.1. CONCEPTOS INICIALES

En esta aproximación teórica y conceptual de la presente sistematización, se abordarán algunas teorías y temáticas referentes a los conceptos de educación, formación, capacitación, estrategias y técnicas, sus características y diferenciación entre los términos; igualmente se retomaran las implicaciones con la Animación sociocultural, las teorías críticas la pedagogía social y por último, algunos conceptos sobre el liderazgo afectivo.

Hay que tener en cuenta, que los conceptos de enseñanza, aprendizaje, desarrollo y **educación** son categorías estrechamente vinculadas entre si, entendiendo esta última en su sentido amplio, como *“un conjunto de actividades y prácticas sociales mediante las cuales, y gracias a las cuales, los grupos humanos promueven el desarrollo personal y la socialización de sus miembros y garantizan el funcionamiento de uno de los mecanismos esenciales de la evolución de la especie: la herencia cultural”*<sup>5</sup>.

En su sentido estrecho la **Educación**, del latín educare (conducir, guiar, orientar) y educere (hacer salir, extraer, dar a luz), es el proceso que se organiza, desarrolla y se sistematiza en la institución docente, en función de transmitir los conocimientos y la experiencia histórico-social de la humanidad y que debe conducir si se estructura una adecuada enseñanza, a la

---

<sup>5</sup> PACIANO, Hermoso. Pedagogía Social. Ed, Herder, Barcelona, 1994.

instrucción, el aprendizaje, el desarrollo y la formación de los alumnos y alumnas. *“El fin de la educación no es hacer al hombre nulo, por el desdén o el acomodo imposible al país que ha de vivir, sino prepararlo bueno y útil en él”*<sup>6</sup>.

Mediante el proceso del conocimiento humano (reflejo del mundo circundante por la consciencia) el hombre conoce el mundo, para poder actuar y transformarlo.

La **Enseñanza** es el proceso de organización de la actividad cognoscitiva de las personas, que implica la apropiación por estos de la experiencia histórico-social y la asimilación de la imagen ideal de los objetos, su reflejo o reproducción espiritual, lo que mediatiza toda su actividad y contribuye a su socialización y formación de valores.<sup>7</sup>

La enseñanza cumple funciones instructiva, educativa y desarrolladora en cuyo proceso debe manifestarse la unidad entre la instrucción y la educación. *“La enseñanza amplía las posibilidades del desarrollo, puede acelerarlo y variar no solo la consecutividad de las etapas del mismo, sino también el propio carácter de ellas.”*<sup>8</sup>

El **Aprendizaje** es un proceso en el que participa activamente el alumno, dirigido por el docente, apropiándose el primero e conocimientos, habilidades y capacidades, en comunicación con los otros, en un proceso de socialización que favorece la formación de valores; *“es la actividad de asimilación de un proceso especialmente organizado con ese fin, la enseñanza”*.<sup>9</sup>

---

<sup>6</sup> Ídem.

<sup>7</sup> Ídem.

<sup>8</sup> Ídem.

<sup>9</sup> Ídem.

La **capacitación**, es entendida como el acto de “*completar la educación académica de las personas, preparándolas para emprender trabajos de más responsabilidad*”.<sup>10</sup> Otras definiciones manifiestan que la capacitación es el conjunto de conocimientos sobre el puesto que se debe desempeñar de manera eficiente y eficaz. Cuando se trata de mejorar las habilidades manuales o la destreza de los individuos entramos en el campo de adiestramiento, el conjunto capacitación y adiestramiento se conoce con el nombre de entrenamiento en el trabajo.

Otros lo definen como un proceso formativo aplicado de manera sistemática y organizada, con el fin de ampliar conocimientos, desarrollar destrezas y habilidades, y modificar actitudes.

Es un proceso continuo de enseñanza – aprendizaje, mediante el cual se desarrolla las habilidades y destrezas de las personas, que les permitan un mejor desempeño en sus labores habituales.

La **Formación**, (Del latín *formatio*, - *onis*) acción y efecto de formar; es un aprendizaje innovador y de mantenimiento, organizado y sistematizado a través de experiencias planificadas, para transformar los conocimientos, técnicas y actitudes de las personas.<sup>11</sup>

Lo que busca la formación es la libertad y la autonomía, el desarrollo humano a partir del enseñar a pensar, dirigir, analizar, reflexionar y tener una responsabilidad social.

Según Gadamer, la formación es un proceso por el que se adquiere cultura: como el modo específicamente humano de dar forma a las disposiciones y capacidades naturales del hombre.

---

<sup>10</sup> INTERNET: [www.monografias.com/capacitacion/20/shtml](http://www.monografias.com/capacitacion/20/shtml)

<sup>11</sup> . PACIANO, Hermoso. *Pedagogía Social*. Ed, Herder, Barcelona, 1994.

## **6.2. EDUCACIÓN**

La Educación es definida desde diferentes teorías como un proceso de formación y desarrollo humano, social y cultural para la dignificación, construcción y transformación de la persona, la sociedad y la cultura; es más que instrucción y adquisición de conocimiento o valores, es libre determinación y responsabilidad de los seres humanos para ocuparse de la correcta orientación y dirección de la voluntad, y con ella ocuparse de su propio proyecto de vida, en pro de la realización y edificación permanente.

Siendo la educación un proceso de formación y desarrollo humano, social y cultural se concluyen tres aspectos importantes:

Primero, el objeto de la educación es la cultura, entendida esta, como todos los saberes y conocimientos alcanzados por la humanidad; segundo, la educación al trabajar con la cultura, permite la asimilación, apropiación, comprensión, explicación y puesta en cuestión, por nuevos desarrollos, y problemáticas que surgen en la sociedad que son los que permiten recrearla, reconceptualizarla y transformarla, generando así su avance y desarrollo; y tercero, que es la misma naturaleza humana por sus disposiciones y capacidades naturales, la que permite “dar forma”, es decir formarse, a los seres humanos en los procesos educativos.

### **6.2.1. Desarrollo**

El desarrollo es definido según Bruner y Berstein como un proceso de construcción referido siempre al sentido que el hombre le da a su mundo y que se da a sí mismo como individuo y como sociedad.

### **6.2.2. Estrategias Metodológicas**

La estrategia metodológica no es una sumatoria de tareas o elaboración de instrumentos; se refiere más bien a tiempos, espacios, modos y material, los cuales exigen una reconstrucción compleja teórico práctica.<sup>12</sup>

Las estrategias metodológicas son entonces la reconstrucción de las relaciones entre los contenidos desde la problemática del aprender.<sup>13</sup>

### **6.2.3. Técnicas**

Las técnicas son los medios o procedimientos adoptados a determinados momentos del enseñar, constituyen las estrategias metodológicas.<sup>14</sup>

## **6.3. LA PEDAGOGIA SOCIAL**

Existen diferentes conceptos de Pedagogía social de acuerdo con el momento histórico por el cual este pasando el autor; todos poseen un denominador común que se concreta en que esta es una practica social y educativa no formal, que fundamenta, justifica y comprende la normatividad mas adecuada para la promoción y la prevención, ayuda y reinserción de quienes pueden padecer o padecen, a lo largo de toda su vida, dificultades en la adecuada socialización o en la satisfacción de necesidades básicas amparadas por los derechos humanos...Es la ciencia de la acción educativa fuera de la familia y de la escuela.

---

<sup>12</sup> Notas de Clase.

<sup>13</sup> Ídem.

<sup>14</sup> Ídem.

### 6.3.1. Objeto De La Pedagogía Social

“**El objeto material** de la pedagogía social no es otro que el propio de la pedagogía general: el ser educando del hombre, que es la realización práctica de una posibilidad previa, la educabilidad.

**El objeto formal** no puede ser otro que la sociabilidad, la socializandidad y la socialidad; Hay quienes opinan, en términos fenomenológicos, que el objeto formal es la fundamentación, justificación y comprensión “modelo de la realización vital”, comprendiendo lo que estas suponen; otros expresan el objeto formal de la pedagogía social, diciendo que es la fundamentación, justificación y comprensión de la solución de los problemas sociales mediante la educación. Y esto implica, a su vez, la fundamentación, justificación y comprensión de la “comunidad eficaz”.

Puede concluirse que el objeto formal es estudio de la fundamentación, justificación y comprensión de la intervención pedagógica en los servicios sociales, mediante los cuales se cumplen las funciones básicas de la pedagogía social: prevención, ayuda y reinserción o resocialización”.<sup>15</sup>

### 6.4. TEORIAS CRÍTICAS DE LA PEDAGOGIA SOCIAL

La pedagogía social ha tenido una historia bastante profunda, ligada generalmente a procesos de transformación no solo en el contexto socioeducativo y cultural sino también con repercusiones en lo económico y en lo político, este proceso histórico se ha desarrollado básicamente en Alemania, según M. Pfuller y A. Wolf afirman que después de la segunda

---

<sup>15</sup> Idem.

guerra mundial se dan cinco corrientes o tendencias que pueden ser nombradas como **teorías críticas**.<sup>16</sup>

**“La pedagogía social entendida como ayuda a la juventud**. Esta corriente puede considerarse “crítica”, porque es, en realidad, una censura a la sociedad que genera grandes necesidades sociales en la juventud, que no estaría traumatizada ni disocializada e inadaptada, si la sociedad no propiciase estos fenómenos.

**La pedagogía social como “trabajo juvenil anticapitalista”**. Fue este un movimiento nacido con y dentro de la izquierda crítica de 1968...He aquí los cuatro puntos principales de esta corriente:

- Se ofrecen informes acerca de las luchas de la juventud trabajadora, experiencias, documentos, fotos y datos empíricos sobre la realidad social en donde se dan las disputas cotidianas.
- Se analizan las formas políticas y las perspectivas agresivas en los diversos campos o espacios.
- Se sacan de todo ello conclusiones y objetivos para el trabajo de los pedagogos socialistas.
- Se analizan las experiencias y las acciones, las polémicas prácticas y las dificultades de los pedagogos políticamente beligerantes.

**La pedagogía social como “higiene social”**. Su principal objeto es el trabajo pedagógico de ayuda en los procesos educativos insatisfactorios y en situaciones sociales de indigencia.

**La pedagogía social como “trabajo social crítico del círculo del trabajo”**  
Este círculo fue creado en Berlín pero pronto se extendió a toda la República Federal, convirtiéndose en un centro obligado de referencia en los estudios

---

<sup>16</sup> . PACIANO, Hermoso. Pedagogía Social. Ed, Herder, Barcelona, 1994

de pedagogía social, prestó un servicio de información para quienes trabajaban en la praxis.

***La pedagogía social como emancipación.*** Es el conjunto de medios institucionales, cuya finalidad es conseguir eliminar las discrepancias entre teoría y práctica y relacionar ambas entre sí. Tarea sociopedagógica consistente...en la satisfacción de una necesidad educativa aguda, que viene dada por la estructura de la sociedad moderna, en contraposición con la sociedad antigua; La emancipación es entendida como la supresión del trabajo a destajo y la alineación del hombre, la liberación del sujeto... de los condicionamientos que limitan su racionalidad y la acción social con ella unida.”<sup>17</sup>

## **6.5. EDUCACION NO FORMAL**

Comúnmente se acepta que la educación no formal es la modalidad más interesante y utilizada en pedagogía social, porque según los diferentes teóricos desde sus orígenes se circunscribe a ella.

Se la ha designado de estos modos:

- Educación extraescolar, por exigírsele que se realice fuera de la escuela.
- Educación no formal, en contraposición a la formal, que es la escolar.
- Educación no reglada, porque no se rige por la normatividad emanada de la administración competente, o del estado.
- Educación abierta o sin paredes

---

<sup>17</sup> Paciano Hermoso, Pedagogía social, Ed Herder, Barcelona 1994

### 6.5.1. AMBITOS DE LA EDUCACION NO FORMAL

Según P. Feroso, los ámbitos de la educación no formal, pueden definirse desde diferentes criterios, dando lugar a diversas denominaciones a cerca de los espacios, grupos poblacionales e individuos a quienes se pueda dirigir:

- 1. Por razón de la edad:** La educación no formal no se limita a las edades tradicionalmente escolares, porque sus objetivos le permiten rebasar esos límites. La educación permanente y la educación de adultos, por ejemplo, son prueba de que no puede reducirse el alcance cronológico de la educación no formal.
- 2. Por razón de los destinatarios o usuarios:** Los programas de educación no formal pueden ser concebidos para operar sobre los individuos; son los *case work* o acción educativa por casos; o para incidir en grupos, lo que ha dado oportunidad de idear técnicas de intervención respondientes a diferentes posturas teóricas sobre su dinámica y su manejo; los usuarios pueden ser la comunidad, en cuyo caso estamos actuando en el trabajo comunitario.
- 3. Por razón de la “normalidad”.** La acción sociopedagógica y su fundamentación-justificación teórica, puede ir dirigida a sujetos con conductas localizables en la llamada estadísticamente “zona de normalidad”, porque es la más habitual, cuantitativamente el 68% de la población; o a sujetos situados en los extremos de la población, principalmente a quienes ocupan el extremo inferior o izquierdo en una curva de Gauss, es decir, a los atípicos a anormales inferiores. En pedagogía social los anormales y atípicos inferiores son los “marginados” y los que de una u otra forma se apartan de la conducta habitual en el grupo.

- 4. Por razón de los objetivos propuestos.** Se puede entonces hablar de: pedagogía social laboral, aquella que entiende la formación en la empresa o de la formación ocupacional; de pedagogía sociocultural, si se trata de dinamizar a la población para que participe en su propia mejora y calidad de vida; de pedagogía social especializada, si estudia la problemática de los específica y extraordinariamente “necesitados”.<sup>18</sup>

## 6.6. LA ANIMACION SOCIOCULTURAL

No puede entenderse la Animación Sociocultural sin referirnos al concepto de “cultura”, aunque se la conciba popular y no elitistamente. Existen algunos rasgos distintivos desde diferentes corrientes: pautas de conducta, creencias, símbolos, costumbres, valores, sistemas sociales, civilización y tradiciones. La ASC prefiere lo cultural a lo sociológico.

“Se distingue la democratización cultural – difusión de la cultura – de la democracia cultural – creación de la cultura – y se aboga porque entre ambas haya complementariedad y colaboración. Esta orientación difusora de la cultura, objetivo primordial de la animación sociocultural, ha dado origen a las “aulas de cultura” tanto en medio urbano como rural y a la hermanación entre cultura y territorio.”<sup>19</sup>

Los conceptos relacionados con la animación sociocultural son la educación de adultos, la educación permanente, la educación no formal, la educación popular, la educación para el ocio y para el tiempo libre, la acción cívica, la difusión cultural, la gestión cultural, La participación proactiva, el

---

<sup>18</sup> Idem.

<sup>19</sup> Idem

empoderamiento de las comunidades, la prevención de factores de riesgo, la promoción social y el desarrollo comunitario.

La animación sociocultural es una metodología y un modo de proceder, dinámico y vitalizados, aplicable a diversos ámbitos de la educación no formal; íntimamente relacionado con la acción socioeducativa de la atención a la infancia, la juventud, adultos, tercera edad, población en situación de riesgo, etc. Es partir de las posibilidades y oportunidades que posee cada individuo y/o comunidad para potenciarlas y construir a partir de allí.

***Las características de la Animación Sociocultural son:***

- ***La participación***, porque el grupo o comunidad son sus verdaderos agentes, cuando trabajan por crear o desarrollar la propia identidad, por expresarla o por difundirla, aunque sean estimulados a hacerlo por un líder, técnicamente preparado.
- ***La Dinamización***, porque sólo puede llevarse a cabo, cuando del grupo o comunidad emane la fuerza impulsora de las actividades auto ejecutadas y auto mantenidas.
- ***La expresión y difusión***, de la propia identidad cultural, de las tradiciones y de los valores compartidos.
- ***El aprovechamiento del tiempo libre*** de los ciudadanos y de sus recursos materiales y humanos, para convertir en educativos la diversión o los huecos en sus jornadas, semanas y años.

***Los objetivos de la Animación Socio Cultural son:*** “La promoción y desarrollo de la sociedad civil para que ésta consiga la hegemonía que le corresponde y sacuda la dominación política e ideológica de todo genero; la participación activa para llegar a la “democracia cultural”; la promoción de grupos dinamizadores en el seno de la comunidad, en los que se fomenta la interrelación personal, y la mejor personalización y

socialización de los miembros de la comunidad mediante la optimización del tiempo opcional o libre”.<sup>20</sup>

***Las funciones de la Animación Socio Cultural son:*** la ayuda a los grupos para organizarse y estructurarse; la motivación social, a fin de que las iniciativas personales se integren en el trabajo comunitario a favor del colectivo; la creación y gestión de programas globales o actividades concretas (talleres, conciertos, exposiciones, teatro, corales...); el fortalecimiento de las relaciones de los grupos dinamizadores con las instituciones y la difusión de sus iniciativas, el diseño o complementación de planes, programas y proyectos que mejoren la calidad de vida de las comunidades.

## **6.7. LIDERAZGO**

El liderazgo es un tema crucial hoy en día en donde las fronteras se han abierto al comercio global; donde las empresas y organizaciones (incluyendo las sociales) permanentemente se encuentran en una constante lucha por ser cada vez más competitivas, lo que ha generado que las personas que las conforman sean eficientes y capaces de dar mucho de sí para el bienestar de la organización o empresa. Al hablar de organizaciones y personas es indispensable mencionar a los conductores, los líderes de hoy, aquellos que logran el éxito de sus organizaciones y que orientan a sus seguidores a conseguirlo. El líder, como toda persona, posee muchos defectos y virtudes que debe conocer; esto implica mirar primero dentro de sí mismo, conocerse para luego entender a los demás y reflejar lo que quiere lograr, lo que busca alcanzar con los demás para conseguir el éxito. Este análisis le llevara a entenderse para luego conocer a los demás y de esta forma mejorar el

---

<sup>20</sup> Idem

desempeño como líderes, ya sea para beneficio personal y/o de la organización.<sup>21</sup>

La esencia del liderazgo son los seguidores. En otras palabras, lo que hace que una persona sea líder es la disposición de la gente a seguirla. Además, la gente tiende a seguir a quienes le ofrecen medios para la satisfacción de sus deseos y necesidades.

### 6.7.1. DEFINICIÓN DE LIDERAZGO

Según el Diccionario de la Lengua Española (1986), liderazgo se define como la dirección, jefatura o conducción de un partido político, de un grupo social o de otra colectividad.<sup>22</sup> El Diccionario de Ciencias de la Conducta (1956), lo define como las "cualidades de personalidad y capacidad que favorecen la guía y el control de otros individuos".<sup>23</sup>

Ralph M. Stogdill, en su resumen de teorías e investigación del liderazgo, señala que "existen casi tantas definiciones del liderazgo como personas que han tratado de definir el concepto. Aquí, se entenderá el liderazgo como el proceso de dirigir las actividades de los miembros de un grupo y de influir en ellas. Esta definición tiene cuatro implicaciones importantes."<sup>24</sup>

En primer término, el liderazgo involucra a otras personas; a los empleados o seguidores. Los miembros del grupo; dada su voluntad para aceptar las opiniones del líder, ayudan a definir la posición del líder y permiten que transcurra el proceso del liderazgo; sino hubiera a quien dirigir, las cualidades del liderazgo serían irrelevante.

---

<sup>21</sup> INTERNET: <http://www.monografias.com/trabajos15/liderazgo/liderazgo.shtml>

<sup>22</sup> INTERNET: <http://www.monografias.com/trabajos16/desarrollo-del-lenguaje/desarrollo-del-lenguajes.shtml>

<sup>23</sup> INTERNET: <http://www.monografias.com/trabajos11/concient/concient.shtml>

<sup>24</sup> INTERNET: <http://www.monografias.com/trabajos14/administ-procesos/administ-procesos.shtml#PROCE>

En segundo el liderazgo entraña una distribución desigual del poder entre los líderes y los miembros del grupo. Los miembros del grupo no carecen de poder; pueden dar forma, y de hecho lo hacen, a las actividades del grupo de distintas maneras. Sin embargo, por regla general, el líder tendrá más poder.

El tercer aspecto del liderazgo es la capacidad para usar las diferentes formas del poder para influir en la conducta de los seguidores, de diferentes maneras.

El cuarto aspecto es una combinación de los tres primeros, pero reconoce que el liderazgo es cuestión de valores. El liderazgo moral se refiere a los valores y requiere que se ofrezca a los seguidores suficiente información sobre las alternativas para que, cuando llegue el momento de responder a la propuesta del liderazgo de un líder, puedan elegir con inteligencia.

### **6.7.2. ESTILOS DE LIDERAZGO**

Cuando ya le ha sido asignada la responsabilidad del liderazgo y la autoridad correspondiente, es tarea del líder lograr las metas trabajando con y mediante sus seguidores. Los líderes han mostrado muchos enfoques diferentes respecto a como cumplen con sus responsabilidades en relación con sus seguidores. El enfoque más común para analizar el comportamiento del líder es clasificar los diversos tipos de liderazgo existentes. Los estilos varían según los deberes que el líder debe desempeñar solo, las responsabilidades que desee que sus superiores acepten y su compromiso filosófico hacia la realización y cumplimiento de las expectativas de sus subalternos. Se han usado muchos términos para definir los estilos de liderazgo, pero tal vez el más importante ha sido la descripción de los tres

estilos básicos: el líder autócrata, el líder participativo y el líder de rienda suelta.<sup>25</sup>

- **EL LÍDER AUTÓCRATA:** Un líder autócrata asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones, inicia las acciones, dirige, motiva y controla al subalterno. La respuesta pedida a los subalternos es La obediencia y adhesión a sus decisiones. El autócrata observa los niveles de desempeño de sus subalternos con la esperanza de evitar desviaciones que puedan presentarse con respecto a sus directrices.

-**EL LÍDER PARTICIPATIVO:** Cuando un líder adopta el estilo participativo, utiliza la consulta, para practicar el liderazgo. No delega su derecho a tomar decisiones finales y señala directrices específicas a sus seguidores pero consulta sus ideas y opiniones sobre muchas decisiones que les incumben. El líder participativo cultiva la toma de decisiones de sus seguidores para que sus ideas sean cada vez más útiles y maduras.

Impulsa también a sus seguidores a incrementar su capacidad de auto control y los insta a asumir más responsabilidad para guiar sus propios esfuerzos. Es un líder que apoya y no asume una postura de dictador. Sin embargo, la autoridad final en asuntos de importancia sigue en sus manos.

-**EL LÍDER QUE ADOPTA EL SISTEMA DE RIENDA SUELTA O LÍDER LIBERAL:** Mediante este estilo de liderazgo, el líder delega la autoridad para tomar decisiones. Puede decir a sus seguidores "aquí hay un trabajo que hacer. No me importa cómo lo hagan con tal de que se haga bien". Este líder espera que los demás asuman la responsabilidad por su propia motivación, guía y control. Excepto por la estipulación de un número mínimo de reglas, este estilo de liderazgo, proporciona muy poco contacto y apoyo para los seguidores.

---

<sup>25</sup> INTERNET: <http://www.monografias.com/trabajos14/responsabilidad/responsabilidad.shtml>

## 6.8. LIDERAZGO AFECTIVO

En todos los grupos sociales existen personas que cuentan con un amplio reconocimiento y respeto dentro de su comunidad a quienes sus vecinos, familiares o amigos buscan en los momentos de sufrimiento por su capacidad para escuchar, orientar y ayudar en los conflictos familiares y personales.

Esta forma de liderazgo es diferente del liderazgo comunitario. Estos líderes no trabajan en la movilización de recursos externos a la comunidad; trabajan con las necesidades afectivas y los recursos de quienes padecen el problema.

“A esta forma de liderazgo se le ha denominado **liderazgo afectivo**. Su función comunitaria no es la adquisición de bienes o servicios para la comunidad sino el apoyo afectivo, escuchar y orientar a quienes buscan su apoyo”.<sup>26</sup>

El líder o la líder afectiva, posee cualidades afectivas y de comportamiento que le hacen portadora de la confianza y el apoyo quienes le buscan, es necesario que ellos sean conscientes de estas cualidades, con el fin de fortalecerlas y aplicarlas permanentemente en su relación de apoyo. Estas características son: compromiso, empatía, respeto, confidencialidad, neutralidad, escucha y apoyo.

Las relaciones de solidaridad y de convivencia que establecen los líderes afectivos con las personas afectadas por diferentes hechos sociales, produce cambios en quien busca ayuda y en quien la brinda.

---

<sup>26</sup> QUIROZ, Margarita. La Solidaridad: una Alternativa para Afrontar la Violencia desde la Familia. Ed. Alas Libre Ltda.. 2000.

## **6.9. AFECTIVIDAD**

Este concepto, es un término de amplio uso en la disciplina psicológica, sin embargo, cada vez que es usado y referido dentro de la literatura especializada, no se encuentra unificación de criterio para conceptualizarlo. Algunas definiciones que encontramos son las siguientes:

Termino genérico que designa el sentimiento de placer o malestar que acompaña a las emociones.

Afectividad es la integración de la emoción y los sentimientos y desde planteamientos constructivistas esta inextricablemente unido a lo cognitivo, aunque difieran en la forma de procesamiento de la información.

La afectividad hace referencia a los afectos (los sentimientos y las emociones) y a la forma en que estos se desarrollan y circulan en un grupo determinado.

Encontramos en estas definiciones varios aspectos en común: se usan los términos emoción y sentimiento de forma separa; en otros, se encuentran íntimamente relacionados y como parte de un todo.

### **6.9.1. Teoría e Investigación sobre Emociones**

La ciencia cognitiva se interesa por cómo se adquiere, se representa y se utiliza el conocimiento. Aunque los procesos cognitivos son de capital importancia para comprender el procesamiento humano de la información y

la construcción de significados, las emociones son fundamentales para comprender la acción humana.<sup>27</sup>

Las emociones surgen en el transcurso de la acción humana, especialmente en la interacción interpersonal, y parecen suministrar soluciones de corte biológico de los problemas humanos que no pueden ser resueltos solo por la cognición.

La emoción es: primero atencional, influye en la información que sobresale; segundo, motivacional, influyen en el establecimiento de metas y objetivos; y tercero, comunicacional, regula la interacción con los demás.

### **6.9.2. Expresión Emocional y Tendencias a la Acción**

Según Greenberg, se considera que las emociones implican *tendencias a la acción* que surgen en funcionamiento de evaluaciones automáticas de la relevancia de las situaciones para nuestros intereses básicos. Las emociones comienzan con la detección de algún cambio notable que actúa como señal, para continuar procesando la información entrante de acuerdo a su importancia personal.<sup>28</sup>

Además, las emociones son adaptativas. Gobiernan los objetivos prioritarios de las personas y comunican intenciones entre ellas para lograr la supervivencia. Se ha demostrado que expresión y la comunicación de la emoción es tanto un autorregulador primario, que organiza las respuestas de los niños a los estímulos del medio, como un regulador primario de la conducta de los otros, que proporciona señales afectivas a los cuidadores para guiar sus acciones. La expresión de la emoción es pues fundamentalmente comunicativa y sirve para regular la interacción social.

---

<sup>27</sup> GREENBERG, Leslie y Otros. Facilitando el Cambio Emocional. El Proceso Terapéutico Punto por Punto. Paidós. España. 1996.

<sup>28</sup> Idem.

Las emociones se comprenden mejor como síntesis complejas de elementos, que incluyen el afecto primario (en forma de sensación y fisiología), la motivación (en forma de necesidades e intereses) y la cognición (en forma de evaluaciones).

Las emociones se clasifican en primarias tales como la felicidad, la ira, la tristeza y el temor, estas, son disposiciones a la acción innatas, biológicamente relacionadas con la adaptación y la supervivencia. Estas emociones primarias son universales, y están asociadas con expresiones faciales características, patrones neuroendocrinos y localizaciones cerebrales; son formas no simbólicas de guiar la acción que no requieren complejos procesos inferenciales. De hecho, son el método de control de la acción evolutivamente más antiguo, con resultados rápidos y eficaces.

### **6.9.3. Experiencia Emocional**

Más allá de organizar la acción adaptativa, las emociones, con la experiencia vivida, se integran con la cognición para *proporcionar experiencia emocional*. Se considera que la experiencia emocional implica la integración de muchos niveles de información distintos. Los sentimientos, conscientemente experimentados, son de este modo una compleja síntesis de varios tipos y fuentes de información.<sup>29</sup>

Estos están compuestos de al menos tres sistemas medibles: un sistema expresivo-motor, basado fisiológicamente; un sistema de recuerdo emocional, basado semánticamente; y un sistema conceptual, con base verbal

Estos sentimientos, se consideran como emociones secundarias, tales como: el amor, la agresión, la culpa, la depresión, la ansiedad, la fobia, y otras.

---

<sup>29</sup> Idem.

Como se menciona anteriormente, las emociones primarias las produce el organismo automáticamente (felicidad, ira, tristeza y temor), pero, para experimentarlas, las personas tienen que simbolizarlas en la conciencia (siento culpa, estoy preocupado, te amo) que serían las emociones secundarias o sentimientos

## 7. DISEÑO METODOLÓGICO

Este ejercicio investigativo se enmarca dentro del enfoque de la investigación cualitativa, teniendo en cuenta que esta plantea, una aproximación a la realidad subjetiva e intersubjetiva que permite el aprehender las construcciones sociales.

Se caracteriza por acercarse a los eventos de una manera descriptiva, donde se contextualizan y detallan coherente, oportuna y rigurosamente, para luego analizarlos, y así lograr establecer una relación entre la teoría, la praxis y el objeto para llegar a la interpretación.

Al realizar la lectura de la experiencia en el proyecto “Medellín convive en Familia” se pretende sistematizar teórica y metodológicamente el programa de capacitación y formación a líderes afectivos para la prevención de la Violencia Intrafamiliar y la promoción del buen trato; detallando una realidad educativa-formativa en la cual están involucrados diferentes actores líderes (aprendices) y gestores-zonales (capacitadores) que poseen características idiosincrásicas que hacen de este un ejercicio interactivo e interdisciplinario. Para tal efecto, se utilizan técnicas e instrumentos de corte cualitativo.

Se considera este ejercicio investigativo, como una sistematización, porque pretende además de recoger la experiencia de capacitación y formación de líderes afectivos, ser un proceso crítico-reflexivo orientado dentro de un marco de referencia teórico y metodológico desde una descripción analítica e interpretativa de los eventos. Cuyo alcance será entonces, dar cuenta de lo

realizado a partir de una propuesta articulada a la praxis que genere un conocimiento que no sea ajeno ni opuesto a esta, facilitando la comprensión, conceptualización y comunicación de sus efectos.

Existen dos tipos de fuentes:

Las primarias, que estarían dadas por las entrevistas a los informantes, observaciones directas y la experiencia en el proceso de capacitación y formación;

dentro de estas, identificamos tres tipos de informantes, sin jerarquía o nivel de importancia, ya que para efectos de la sistematización, toda la información recolectada será de valor; estos son: la coordinación del proyecto, los gestores zonales (quienes cumplieron la función de capacitadores-formadores) y los líderes afectivos (quienes se encontraron en el rol de aprendices).

Las secundarias, serían los referentes teóricos y metodológicos, la documentación del proyecto Medellín Convive en Familia y los referentes bibliográficos. Sin embargo, cabe anotar que por lo novedoso de la propuesta, la mayoría de los datos de interés serán tomados directamente del proceso de capacitación y formación a líderes afectivos.

El material recolectado para tal efecto va desde la propuesta técnica de la concepción de líderes afectivos; el plan de formación y capacitación de los mismos; informes de ejecución sobre el proceso de selección de los líderes y el perfil de ellos; informe sobre la valoración de la capacitación y reflexión sobre asesorías de líderes y proyección social de los mismos; instrumentos de selección; hasta las memorias académicas del proceso realizadas por los gestores zonales.

En esta sistematización, se privilegiarán las técnicas de corte cualitativo para la recolección de información necesaria; teniendo en cuenta aquellas que por su metodología sean abiertas y participativas que propicien la reflexión, el análisis e interpretación de los datos recolectados; entre ellas se consideran entonces, el taller reflexivo que se aplicará a aprendices y capacitadores; la entrevista al grupo de coordinación y aleatoria a los capacitadores.

Estas técnicas serán registradas a través de diferentes instrumentos como son el diario de campo; las fichas de contenido, resumen y bibliográficas; y el cuestionario para la entrevista.

Las estrategias metodológicas que fueron implementadas en el proceso de capacitación y formación, serán registradas en una matriz que permitirá su análisis e interpretación.

La sistematización, se concreta en tres momentos importantes que son:

- **Momento Exploratorio:** tiene como fin el rastreo y registro de la información, a través de diferentes acciones:
  1. Rastreo bibliográfico
  2. Contacto directo con las fuentes (entrevista a capacitadores, aprendices y equipo coordinador; taller reflexivo a capacitadores y aprendices)
  3. Registro de la informaciónCabe anotar, que este debe ser un momento coherente, oportuno, objetivo y riguroso.
  
- **Momento de Clasificación y Categorización de la Información:** tiene con fin, reflexionar sobre los datos a través de preguntas problematizadoras que permitan establecer relaciones entre ellos, a partir de las siguientes etapas:

1. Clasificar los datos recolectados de acuerdo a la población (aprendices y docentes)
  2. Clasificar los datos recolectados desde la teoría y la metodología utilizados en la capacitación de líderes.
  3. Clasificar los datos recolectados desde la teoría y la metodología utilizados en la formación de líderes.
  4. Categorizar la información con base en las unidades de análisis objeto de estudio en el ejercicio investigativo.
- **Momento de Análisis:** tiene con fin interpretar la información antes categorizada, estableciendo una relación entre los eventos, la teoría y la praxis pedagógica.

Analizar la experiencia, implica aproximarse a la realidad desde una perspectiva objetiva, que permita interpretar la información de acuerdo con los parámetros que exige la investigación cualitativa y en interacción permanente con los actores, quienes son los portadores de los referentes teóricos y quienes lograron consolidar el proceso práctico de capacitación y formación.

El acercamiento con la teoría, requiere de un proceso de análisis e interpretación riguroso, en la medida en que esta, además de ser interdisciplinaria se encuentra transversalizada por diferentes corrientes pedagógicas; las cuales deben ser abordadas a partir de una mirada crítico-reflexiva que permita su depuración y contextualización con la población, la práctica y el proceso en general.

Teniendo en cuenta lo antes mencionado, es importante anotar que la praxis pedagógica se convierte en el eje central del presente ejercicio, pues es uno de los componentes que requiere de mayor problematización, ya que su correlación con la experiencia, la población y los referentes teóricos implica

un proceso analítico, claro, oportuno y objetivo que produzca como resultado la generación de conceptos claves frente al proceso de capacitación y formación de líderes afectivos.

—

## **8. ANÁLISIS DE RESULTADOS**

Para realizar el análisis de la información recolectada sobre el proceso de capacitación y formación a líderes afectivos, se realizó en primera instancia un cruce entre la pregunta o tema de investigación, los objetivos y dicha información.

Luego, se prosiguió con la categorización de los ejes temáticos partiendo de los conceptos de capacitación y formación, seguidos de las teorías en las que se fundamentan, las metodologías utilizadas y finalmente las técnicas y las estrategias en las que se concreta dicho proceso.

Por último, se procederá a realizar un análisis transversal de todos éstos elementos, en el que se pretende alcanzar o generar unos aportes con fundamento teórico y metodológico, como se presenta en el anexo # 1.

### **8.1. ACERCA DE LA ESPECIFICIDAD DE LA EXPERIENCIA**

Luego de un proceso de rastreo, de identificación y análisis de la información generada, en el componente de capacitación y formación de líderes afectivos en el proyecto Medellín Convive en Familia, se revelan como aspectos más significativos de la lectura de la experiencia

Dentro de los principales elementos a analizar, encontramos que esta es una experiencia específica en el contexto del Plan de Convivencia y Seguridad Ciudadana para el municipio de Medellín.

Estos hombres y mujeres a los cuales el proyecto Medellín Convive en Familia nombra como líderes afectivos se empoderan, se forman, se capacitan y participan de una manera efectiva en la promoción del buen trato y la prevención de la violencia intrafamiliar.

La propuesta parte del contexto local e histórico, reconociendo a estos líderes como actores sociales que poseen unas características que los involucran con la comunidad de manera proactiva, fortaleciendo el tejido social y constituyendo un puente entre las personas y las Instituciones Gubernamentales y no gubernamentales.

Cabe anotar, que los líderes afectivos son personas de la misma comunidad que desde tiempo atrás vienen ejerciendo su liderazgo en sus sectores de manera empírica, con sentido de pertenencia, con iniciativa propia y sin mayor incentivo que la gratificación que les brinda el desarrollo de sus comunidades

La propuesta en su operatividad parte del reconocimiento del saber de los líderes, realizando una mirada contextual, que desde lo pedagógico se inscribe en la recuperación de saberes previos como dispositivo para la construcción del conocimiento.

Lo que el Proyecto Medellín Convive en Familia hace a través de La Fundación Universitaria Luís Amigó es entonces, formalizar y cualificar dicha actividad mediante el proceso de capacitación y formación, para lo cual se realizó un proceso de identificación y selección de los líderes afectivos en los

cinco corregimientos de Medellín (Santa Elena, San Sebastián de Palmitas, San Cristóbal, Altavista y San Antonio de Prado) y la comuna siete Robledo.

## **8.2. ACERCA DEL PERFIL DE LOS LÍDERES AFECTIVOS**

La construcción del perfil de los líderes afectivos se realizó mediante una socialización permanente con la comunidad, validando los elementos a tener en cuenta y a través de dos acciones relevante: primero, teniendo un acercamiento con las diferentes instituciones (educativas, sociales, culturales, religiosas, de salud, entre otras) de las zonas, para establecer quienes son reconocidos por su trabajo en la sana convivencia en familia; y segundo, realizando entrevistas con personas claves de la comunidad que pudieran dar crédito sobre los niveles de representatividad, idoneidad y legitimidad de estas personas.

Una vez identificados, se procedió a realizar un contacto inicial con ellos para considerar sus posibilidades, disponibilidad e interés por vincularse con la propuesta.

El Proyecto Medellín Convive en Familia consideró la entrevista individual, la entrevista grupal y la visita familiar como acciones para la selección de los líderes afectivos pretendiendo identificar algunas características y aptitudes en ellos (ver anexo # 2).

A partir de estos procesos, se lograron vincular al proyecto 50 líderes afectivos como aparece en la siguiente tabla, que contempla la distribución de ellos en los cinco corregimientos y en la comuna siete:

**Tabla de líderes afectivos**

<b>ZONAS</b>	<b>NUMERO</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>
San Antonio de Prado	11 Líderes	0	11
San Sebastián de Palmitas	7 líderes	1	6
San Cristóbal	8 líderes	1	7
Santa Elena	6 líderes	4	2
Altavista	8 líderes	1	7
Robledo	10 líderes	1	9

**8.3. ACERCA DE LOS OBJETIVOS Y PROPÓSITOS DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN A LOS LÍDERES AFECTIVOS**

Este grupo de líderes es heterogéneo, conservando algunos puntos comunes como su capacidad de participación, sus destrezas para superar limitaciones, su iniciativa y recursividad y sobre todo su interés por servir a la comunidad, es por eso que este proceso pretende la formación de sujetos actores sociales para la generación y/o fortalecimiento de la capacidad de las comunidades para identificar y conocer los factores de riesgo que le rodean para así construir en su interior elementos que les permitan afrontar situaciones adversas, propendiendo por el respeto, la solidaridad y la convivencia pacífica y movilizándolo a los sujetos para que se protejan de situaciones que afectan su dignidad y desarrollo integral .

De acuerdo con lo mencionado, el proceso de capacitación y formación, se orientó en la vía de generar en los líderes la responsabilidad de:

- Identificar lo importante de su labor para la comunidad y en pro de la promoción de una sana convivencia familiar.

- Aceptar y comprender los fundamentos, propósitos y apuestas del proyecto, haciendo parte activa.
- Desarrollar competencia, entendidas estas como conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que faciliten su oportuno y adecuado desenvolvimiento en las actividades desarrolladas en esta propuesta y que aportan en la continuidad y sostenibilidad de su gestión.
- Generar capacidad técnica, metodología y ética para el abordaje de las familias.
- Generar sensibilidad hacia las relaciones humanas y convicción hacia el trabajo por la garantía de los derechos humanos y la prevención de la violencia intrafamiliar.
- Desarrollar la capacidad para evaluar objetivamente los resultados de su acción.

#### **8.4. ACERCA DE LOS LOGROS.**

Partiendo de los anteriores objetivos sustentados en el proceso de capacitación y formación, los líderes afectivos lograron adquirir las siguientes competencias cognitivo-conductuales:

- *Análisis de problemas*: identificar problemas, reconocer información significativa, buscar y coordinar datos relevantes, diagnosticar posibles causas.
- *Aprendizaje*: asimilar nueva información y la aplicación correcta.
- *Comunicación oral*: canalizar clara y comprensiblemente ideas y opiniones hacia los demás a través del discurso hablado
- *Escucha activa*: es estar alerta a las reacciones, es la capacidad de mostrarle al interlocutor que se le está escuchando y comprendiendo a profundidad.

- *Integridad*: Actuar conforme a las normas éticas y sociales.
- *Sensibilidad Interpersonal*: mostrar que es consciente de los demás y del entorno así como de la influencia que se ejerce sobre ambos, desarrollando una conducta que refleje el reconocimiento de los sentimientos de los demás.
- *Resolución*: eficacia y agilidad para dar soluciones a problemas detectados, emprendiendo las acciones correctoras necesarias con sentido común.
- *Sentido de urgencia*: percibir la urgencia real de determinadas tareas y actuar de manera consecuente para alcanzar su realización en plazos muy breves de tiempo.
- *Sociabilidad*: interactuar sin esfuerzos con otras personas. Tener facilidad para hacer contactos con otros y desarrollar actividades sociales.

A partir de estas competencias adquiridas durante el proceso de formación y capacitación, los líderes afectivos pudieron ejecutar acciones en la vía de:

- Vincularse proactivamente en el desarrollo de las estrategias promocionales, preventivas y evaluativas planteadas en el proyecto;
- Promover y desarrollar acciones en el beneficio de sus comunidades tendientes a promocionar una sana convivencia familiar
- Brindar apoyo inmediato a las familias que lo requieran y que estén afectadas por situaciones de violencia intrafamiliar y maltrato, mediante la realización de visitas de promoción familiar, remisión de casos a instituciones competentes, el suministro de información sobre el tema, la orientación y asesoría a miembros de las familias, entre otras.
- Apoyar los procesos de conformación de redes vecinales por la familia en sus respectivas zonas de influencia.

- Aportar a la reducción de la hostilidad en la familia mejorando la comunicación.
- Favorecer la comprensión y el abordaje de los conflictos, mediante mecanismos que promuevan el respeto, el diálogo y la cooperación en el ambiente familiar.
- Realizar un trabajo cooperativo para la obtención de consensos que permitan otorgarle el liderazgo a las personas.

Lo anterior, fue evaluado como se observa en el anexo # 3

En síntesis, esta sistematización recoge como elementos preponderantes primero, la especificidad de la experiencia del proceso de capacitación y formación a líderes afectivos; segundo, la construcción colectiva de su perfil en consenso con las comunidades; tercero, la validación de los propósitos y objetivos de acuerdo con los intereses del contexto; y cuarto, los logros que los líderes afectivos obtuvieron en la adquisición de competencias específicas en la vía de satisfacer las necesidades de las comunidades.

Lo anteriormente señalado, es leído a partir de intencionar en la ruta de la presente sistematización una mirada a dos elementos estructurantes del proceso uno de **capacitación**, que consiste en un proceso de enseñanza – aprendizaje aplicado de manera sistemática y organizada, con el fin de proporcionar a las personas herramientas teóricas y prácticas para adquirir, mantener, reforzar, actualizar y modificar conocimientos, destrezas, aptitudes y actitudes requeridas para su buen desempeño en sus ámbitos de trabajo; y otro de **formación** el cual se considera como un proceso que busca la libertad y la autonomía, el desarrollo humano a partir del enseñar a pensar, dirigir, analizar, reflexionar y tener una responsabilidad social.

## 8.5. UNA MIRADA A LA CAPACITACIÓN DE LÍDERES AFECTIVOS

El proceso de capacitación estuvo estructurado en dos grupos de 25 personas cada uno, en un contexto académico, en cual las sesiones presénciales tuvieron una intensidad de 120 horas distribuidas en encuentros de 8 horas semanales.

La sede en la cual se realizaron estos encuentros fue La Fundación Universitaria Luís Amigó; los recursos utilizados tanto tecnológicos como de apoyo cumplieron con las necesidades y características de los líderes afectivos, lo cual facilitó el aprendizaje y el fácil acceso a los temas planteados en este proceso.

Los docentes que realizaron la capacitación a los líderes en su mayoría fueron psicólogos, profesionales en desarrollo familiar y trabajadores sociales, quienes a través de estrategias participativas, colaborativas y creativas impartieron los contenidos teóricos de la misma.

En la primera columna de los siguientes cuadros, aparecen los temas abordados dentro de la capacitación; en la columna del medio, se encuentran agrupados por ejes temáticos; y en la última se encuentran expuestas las teorías en las cuales se fundamento la capacitación.

### *Elementos del Momento de Contextualización*

TEMAS	EJE TEMÁTICO	TEORÍA QUE FUNDAMENTA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocimiento personal</li> <li>• Reconocimiento interpersonal</li> </ul>	Inclusión grupal	Teoría de grupos

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocimiento transpersonal</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Historia personal</li> </ul>	Historia personal	Psicoanálisis
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autoimagen</li> <li>• Autoconcepto</li> <li>• Autoeficacia</li> </ul>	Autoesquemas	Psicología cognitiva
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perspectiva y equidad de Género</li> </ul>	Género	Teorías de Género
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué es una familia?</li> <li>• Cambios en la familia</li> <li>• Tipologías familiares</li> <li>• Función socializadora de la familia</li> </ul>	Estructura Familiar Dinámica Familiar	Investigación Socio – Familiar La Psicología Las Ciencias Humano – Sociales Desarrollo Humano Teorías sobre Familia Teorías de la Comunicación
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etapas del ciclo vital Familiar</li> <li>• Crisis del ciclo vital.</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación en familia</li> <li>• Afectividad en familia</li> <li>• Roles</li> <li>• Funciones</li> <li>• Límites y autoridad</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pensamientos automáticos</li> <li>• Creencias nucleares</li> <li>• Creencias culturales que justifican la agresión</li> </ul>	Creencias asociadas a la agresión	Psicología cognitiva
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agresión, agresividad y violencia</li> <li>• Violencia intrafamiliar.</li> <li>• causas y consecuencias de la Violencia Intrafamiliar</li> <li>• Tipos de violencia</li> </ul>	Violencia Intrafamiliar	Teoría psicoanalítica Teoría social

• Pautas de intervención		
--------------------------	--	--

***Elementos del Momento de Apropiación.***

<b>TEMAS</b>	<b>EJE TEMÁTICO</b>	<b>TEORÍA QUE FUNDAMENTA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ley 294, 1996</li> <li>• Ley 575, 2000</li> </ul>	Legislación frente a la violencia intrafamiliar	Derecho de Familia Derecho civil y penal.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concepciones y tipos de liderazgo</li> <li>• Liderazgo afectivo</li> </ul>	Habilidades y competencias para el liderazgo.	Teorías de liderazgo Teorías de desarrollo humano
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relación de ayuda</li> <li>• Contención y apoyo en situaciones de riesgo y crisis por problemas de violencia intrafamiliar</li> </ul>	Funciones de un líder afectivo.	Teorías de grupo
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asertividad</li> <li>• Escucha activa</li> <li>• Expresión y comprensión de sentimiento</li> </ul>	Habilidades comunicativas.	Teorías de comunicación
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Redes de apoyo social</li> <li>• Justificación de las redes</li> <li>• Funciones de las redes</li> </ul>	Redes de apoyo social	Teorías de redes
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Redes vecinales por la familia</li> <li>• Funciones de las redes vecinales</li> <li>• Objetivo de la red vecinal</li> <li>• Límites de la red vecinal</li> <li>• Código ético de la red vecinal</li> </ul>		

**Elementos del Momento de Creación**

TEMAS	EJE TEMÁTICO	TEORÍA QUE FUNDAMENTA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mediación familiar</li> <li>• Conciliación</li> <li>• Orientación y asesoría familiar</li> <li>• Visita familia</li> <li>• Rutas de atención</li> <li>• Remisión de casos</li> <li>• Reconocimiento de la oferta institucional</li> </ul>	Herramientas para el abordaje de problemáticas de violencia intrafamiliar y promoción de la convivencia	Teorías de intervención
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Juegos cooperativos</li> <li>• Expresiones culturales</li> <li>• Estrategias comunicacionales</li> <li>• Movilización de opiniones</li> <li>• ICDP</li> </ul>	Estrategias promocionales del buen trato	Teorías de Promoción en salud
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Visita de Promoción Familiar</li> </ul>		

El proceso de capacitación se organizó desde tres momentos pedagógicos que pretenden facilitar en los(as) participantes del curso, el tránsito por estos.

Un primer momento, corresponde a la **contextualización** con el reconocimiento de la propia historia, la problematización y análisis de las relaciones entre géneros, la observación de la familia en su diversidad y función socializadora, el análisis de factores de riesgo y de protección en la dinámica familiar y el reconocimiento de la violencia en la familia en todas sus manifestaciones.

Un segundo momento, de **apropiación** y construcción de sentido en el rol de apoyo y orientación en situaciones de maltrato, en el que se aborda la comprensión del liderazgo afectivo, sus posibilidades, funciones y formas de actuación.

Y, un tercer momento, de **creación** de alternativas para la movilización por el respeto y la dignidad en la familia.

### **8.5.1. Acerca del Momento de Contextualización**

Para lograr el desarrollo de habilidades a los(as) líderes afectivos(as) en el primer momento de contextualización, se tuvieron en cuenta la psicología, las teorías de familia, la sociología y la comunicación como teorías orientadoras de este proceso.

Si partimos de la premisa que en un primer momento es necesario el autoreconocimiento en un proceso de empoderamiento y trabajo comunitario, entonces se reconoció en la propuesta que las teorías psicoanalíticas fundamentan el trabajo con grupos, como el insumo para trabajar, el momento de inclusión a partir de estrategias metodológicas como el taller lúdico, las cuales se objetivan a partir de técnicas como: juego de cacería de firmas, la fotoproyección, la ronda móvil, la elaboración de las siluetas, el diligenciamiento del cuestionarios de autoesquemas y las reflexiones individuales.

Esta es una propuesta que problematiza, contrasta y analiza las relaciones entre género, por lo que se hizo necesario el abordaje de las teorías sociológicas que sustentan las interacciones entre los hombres y las mujeres e igualmente analizan los procesos culturales específicamente el patriarcado,

las relaciones de poder, los derechos humanos fundamentales y las teorías de los movimientos feministas de las últimas décadas las cuales se logran transmitir, apropiar y aplicar a partir de la estrategia del taller reflexivo siendo las técnicas utilizadas un trabajo en subgrupos con una pregunta orientadora y la micro conferencia.

Al momento de realizar una aproximación teórica al concepto de familia y a fin de comprender su estructura, tipología y dinámica se hizo pertinente acudir a la teoría general de sistemas, las teorías sobre familia, las ciencias sociales y humanas y el desarrollo humano como teorías que lo sustentan. Para tal efecto, no solamente es importante tener en cuenta las anteriores, sino también, las ciencias de la salud, la psicología cognitiva, la legislación familiar y las teorías sobre los conflictos para así abordar algunos conceptos como las creencias asociadas a la agresión, la violencia intrafamiliar y los factores protectores y de riesgo de la misma. En estas, la estrategia utilizada fue el taller reflexivo, a partir de técnicas dinamizadoras como el carrusel pedagógico, el disco foro, la discusión en subgrupos, el análisis de casos y la micro conferencia.

### **8.5.2. Acerca del Momento de Apropiación.**

Pasando al momento de capacitación concerniente a la apropiación, es importante rescatar la movilización de saberes y sentires en la construcción de sentidos, es decir, es un momento crítico en la capacitación, porque parte de las motivaciones internas tratando de que sea el estudiante, el que autoconstruya y se apropie en su rol de líder afectivo.

Durante este momento se presentaron crisis en el grupo en la medida en que los líderes manifestaban emociones y sentimientos que tenían que ver con

los límites de sus funciones, generando así, en el proceso académico espacios de controversia, desmotivación y confrontación con la realidad, pero que al final resultan productivos en la medida en que aportan elementos que enriquecen sus habilidades prosociales; como lo menciona la líder afectiva Cecilia Isabel Agudelo, del Corregimiento de San Antonio de Prado: *“A veces uno se siente impotente porque las personas de la comunidad se quejan de que tienen una dificultad, se nota que tienen problemas, uno ve los niños desescolarizados y cuando uno quiere ayudar, se da cuenta que no puede solucionar el problema ya, que todo lleva tiempo”*.

De acuerdo con lo anterior, y para lograr el propósito de la apropiación, se hace necesario reconocer Legislación familiar y cómo aplica en los casos de violencia intrafamiliar y sexual, lo cual se logró a través del taller reflexivo y de la clase magistral como estrategia, apoyándose en técnicas como la socialización, el fotolenguaje, el mural de situaciones, el análisis de casos y la construcción colectiva.

Permitiendo así, el acercamiento para que los estudiantes se aproximen al desarrollo de habilidades, competencias y funciones de un líder afectivo, es decir, su perfil. Lo cual se propició a partir de estrategias como el diagnóstico rápido participativo y el taller reflexivo mediante técnicas interactivas de construcción colectiva como el árbol de problemas, el mural de situaciones, la reflexión individual y grupal y el análisis de casos ya fuesen reales, hipotéticos o clínicos; utilizando como base las teorías de liderazgo, las teorías de desarrollo humano y las teorías de grupo.

Para afianzar las habilidades y funciones de los líderes afectivos potenciando en ellos las competencias comunicacionales como la asertividad, la escucha activa y la expresión y comprensión de sentimientos, se retomaron las teorías de la comunicación, la psicología cognitiva y la neurolingüística mediante

estrategias didácticas como clase magistral y el taller lúdico, utilizando como técnicas la gallina ciega, la conferencia y la ponencia.

Y finalmente, otro de los conceptos que refuerza la apropiación, es el de redes de apoyo social y la comprensión de sus funciones, objetivos, límites y código ético, todo ello sustentado en las teorías del apoyo social y la de redes; orientado a partir de la estrategias del taller reflexivo, dinamizado a través de técnicas como el mural de situaciones, el conversatorio y la representación gráfica de una red trabajada por nodos (cartografía).

### **8.5.3. Acerca del Momento de Creación**

En cuanto al tercer y último momento nombrado como el de creación encontramos que para tal fin, se hace necesario profundizar en temáticas dirigidas a la intervención directa para y con la comunidad, como la mediación familiar, la conciliación, la orientación y asesoría familiar, la visita familiar, las rutas de atención, la remisión de casos y el reconocimiento de la oferta institucional, a través de estrategias como el taller reflexivo, la clase magistral y taller vivencial, mediante la técnica del análisis de casos, la dramatización y el mural de situaciones.

En este mismo sentido, es importante rescatar otros temas relacionados con la intervención de primer nivel entendida como la promoción del buen trato; a partir del re-conocimiento y aplicación de juegos cooperativos<sup>30</sup>, expresiones culturales, estrategias comunicacionales, movilización de opiniones, y el manual ICDP<sup>31</sup>, además de la visita de promoción familiar<sup>32</sup>, estrategia que

---

<sup>30</sup> Juegos Cooperativos:

<sup>31</sup> Programa Internacional del Desarrollo del Niño

<sup>32</sup> Intervención domiciliaria de primer nivel que busca el reconocimiento de los factores protectores y de riesgo frente a la violencia intrafamiliar, a fin de informar, orientar y derivar a

por su versatilidad, novedad, rigurosidad y aplicación comunitaria se privilegia como aquella ideal para el cumplimiento de dicho objetivo. Por lo complejo de estos temas, se hace necesaria la articulación de las teorías de promoción en salud, las de promoción social y el desarrollo humano, mediante la estrategia del taller de sensibilización y vivencial mediante técnicas como la micro conferencia, la historia de vida, el videoforo, el dibujo, las historietas, el telegrama y los juegos de roles. A demás de la dramatización en cámara gesselt y el mural de situaciones.

Es también, importante, nombrar que como apoyo y ampliación conceptual al proceso de capacitación a líderes afectivos, ellos hicieron parte de dos eventos académicos en los cuales se utilizó la estrategia del seminario taller, uno de ellos fue “Abordaje Intersectorial para la Prevención de la Violencia Intrafamiliar y la Promoción del Buen Trato” y el otro “seminario taller, Estrategia Didáctica para la Promoción del Buen Trato en la Familia: 365 días Vivimos en Familia”.

#### **8.5.4. Relación entre las Teorías y las Técnicas**

En el siguiente cuadro se plantea una relación entre las principales teorías y las metodologías utilizadas en el proceso de capacitación, esto a fin de hacer más evidentes aquellas teorías, estrategias y técnicas relevantes y especialmente significativas durante la experiencia de capacitación a líderes afectivos.

---

las familias a los diferentes servicios, fortaleciendo la red vecinal e interinstitucional por la familia.

TEORÍA ORIENTADORAS	METODOLOGÍA: ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL	
	ESTRATEGIA	TÉCNICA
<p><b>Apoyo Social:</b> Si bien es cierto que el apoyo social es un concepto, es importante nombrarlo como teoría en la medida en que diferentes disciplinas lo han desarrollado y ampliado actualmente. Se define a través de los recursos emocionales (por ejemplo, apoyo), instrumentales (por ejemplo, ayuda material) e informativos (por ejemplo, consejos) que aportan las demás personas y que se consideran como un factor modulador (amortiguador) del estrés biológico, psicológico y social.<sup>33</sup></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Taller Reflexivo.</li> <li>• El Seminario Taller.</li> <li>• El Taller Lúdico.</li> <li>• La Clase Magistral</li> <li>• El Diagnóstico Rápido Participativo.</li> <li>• El Taller de Sensibilización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Mural de situaciones</li> <li>• La Cartografía</li> <li>• La Reflexión Individual</li> <li>• La Reflexión Grupal</li> <li>• El Foro</li> <li>• El Análisis de Casos</li> <li>• Las Historietas</li> <li>• El Telegrama</li> <li>• La Micro Conferencia</li> <li>• El Árbol de Problemas</li> <li>• Análisis de Casos</li> <li>• Dibujo</li> <li>• Dramatización</li> <li>El juego</li> </ul>
<p><b>Teoría General de Sistemas:</b> Fue concebida por BERTALANFFY en la década de 1940, con el fin de constituir un modelo práctico para conceptualizar los fenómenos que la reducción mecanicista que la ciencia clásica no podía explicar. En particular, la TGS parece proporcionar un marco teórico unificador tanto para las ciencias naturales como para las sociales, que necesitaban emplear conceptos tales como "organización", "totalidad", "globalidad" e "interacción dinámica"; lo lineal es sustituido por lo circular, ninguno de los cuales era fácilmente estudiable por los métodos analíticos de las ciencias puras. Lo individual perdía importancia ante el enfoque interdisciplinario.<sup>34</sup></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Taller Reflexivo.</li> <li>• La Clase Magistral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Carrusel Pedagógico</li> <li>• El Disco Foro</li> <li>• La Reflexión Grupal</li> <li>• La Micro Conferencia</li> </ul>
<p><b>Desarrollo Humano:</b> Es una teoría que trasciende las posiciones convencionales tanto económicas como sociales, políticas, culturales, porque visualiza al ser humano como el</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Taller Reflexivo.</li> <li>• El Taller Lúdico.</li> <li>• El Taller de Sensibilización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La Dramatización</li> <li>• Reflexión Grupal</li> <li>• La Micro Conferencia</li> </ul>

<sup>33</sup>BELLOCH, Amparo y Otros. Manual de Psicopatología Tomo II. Ed. McGrawHill. España. 1996

<sup>34</sup>LA TORRE, Emilio. Teoría General de Sistemas Aplicada a la Solución de Problemas. Ed. Universidad del Valle. 1996.

ente primordial y motorizador de su desarrollo. <sup>35</sup>		
<p><b>Psicología Clínica:</b> Disciplina práctica que consiste en aplicar los hallazgos de la psicología académica a los problemas clínicos, de salud y sociales. La psicología clínica está relacionada con la aplicación de técnicas psicológicas a un amplio espectro de problemas, tanto en adultos como en niños, ya sea de forma individual o en grupo.<sup>36</sup></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Taller Reflexivo.</li> <li>• El Taller Lúdico.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La Historia de Vida</li> <li>• El Fotolenguaje</li> <li>• El Disco Foro</li> <li>• La Cacería de Firmas</li> <li>• Ronda Móvil</li> <li>• Elaboración de siluetas.</li> <li>• Cuestionario de Auto esquemas</li> <li>• La Reflexión Individual.</li> </ul>
<p><b>Teorías sobre Familia:</b> El estudio de la familia ha sido abordado desde diferentes ciencias y disciplinas como la antropología, la sociología, la psicología, el derecho, la teoría de sistemas, entre otros, aportando desde diferentes enfoques elementos que la conceptualizan, la definen y la abordan dependiendo del contexto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Diagnóstico Rápido Participativo.</li> <li>• El Taller Reflexivo.</li> <li>• El Taller de Sensibilización.</li> <li>• El Taller Vivencial.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Juego de Roles</li> <li>• Mural de Situaciones</li> <li>• Dramatización en Cámara Gesselt</li> <li>• Análisis de Casos</li> <li>• Reflexión Grupal</li> <li>• La MicroConferencia</li> <li>• El Carrusel Pedagógico</li> <li>• El Disco Foro</li> </ul>
<p><b>Teorías de la Comunicación:</b> El estudio de la comunicación humana se centra en tres aspectos: En los problemas relativos a la transmisión de información. Refiriéndose a la codificación, canales, capacidad, ruido, redundancia, etc. En el significado constituyendo la preocupación central en donde toda información compartida presupone una convención semántica. Y finalmente, cuando la comunicación afecta a la conducta. Comunicación y conducta se usan como sinónimos, ya que toda conducta comunica. Comunicar no implica solo el lenguaje verbal. Así, desde la perspectiva de la pragmática, toda conducta y no solo el habla, es comunicación. Además, no solo interesa el efecto de una comunicación sobre el receptor,</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El taller Lúdico.</li> <li>• La Clase Magistral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gallina Ciega</li> <li>• La Conferencia</li> </ul>

<sup>35</sup> INTERNET: <http://www.monografisa.com/trabajos24/desarrollo-humano/desarrollo-humano.shtml>

<sup>36</sup> Microsoft ® Encarta ® 2006. © 1993-2005 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.

sino también el efecto que la reacción del receptor tiene sobre el emisor. <sup>37</sup>		
<p><b>Legislación Familiar:</b> Es la parte del derecho que regula todo lo relativo a la persona: su estado civil, el parentesco, el matrimonio, los derechos y obligaciones entre cónyuges, entre estos y sus hijos, la adopción, la filiación, el régimen social de bienes, y todo lo que de una u otra manera tenga que ver con la familia. Estas normas de derecho de familia son de orden público, de vigencia anterior a la creación subjetiva del vínculo familiar; independiente de la voluntad del padre, de la madre o del hijo, y cuyos efectos jurídicos no pueden ser modificados o extinguidos.<sup>38</sup></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Taller Reflexivo.</li> <li>• La Clase Magistral.</li> <li>• Taller Vivencial.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La Reflexión Grupal</li> <li>• El Foto Lenguaje</li> <li>• El Mural de Situaciones</li> <li>• Dramatización</li> </ul>

De acuerdo con el cuadro anterior, se observa que si bien es cierto, aparecen unas teorías orientadoras que transversalizan el proceso de capacitación, proyectándose a través de unas estrategias puntuales y comunes en su mayoría, permiten imprimir cierta particularidad de acuerdo con las necesidades e intereses tanto de la población como del proceso mismo.

Es entonces este proceso de capacitación, por ser particular y específico en el contexto social de la ciudad de Medellín, un proceso que requiere rigurosidad y reflexión crítica permanente, en la medida en que vincula diferentes actores e intereses sociales, como son los líderes afectivos, las comunidades de los cinco corregimientos y la comuna siete; instituciones como la Fundación Universitaria Luís Amigo y la administración pública; quienes articulan fuerzas no solo para cumplir los objetivos propuestos dentro del componente de capacitación sino con proyección a cumplir los objetivos del proyecto Medellín Convive en Familia, los cuales se orientan

<sup>37</sup> INTERNET: <http://www.monografias.com/trabajos12/fundteo/fundteo.shtml>

<sup>38</sup> TURIZO, J Arturo; PALACIO, Auxilio. Legislación Familiar. Imp. FUNLAM. Medellín. 1996.

dentro de la teoría del Apoyo Social, teoría que aparece en la capacitación como eje articulador. Es decir, Estos líderes se forman no solo para adquirir habilidades y destrezas en la vía personal, sino desde una perspectiva de trabajo comunitario a fin de prevenir la violencia intrafamiliar, promover el buen trato y articular las redes vecinales por la familia, lo cual, cumple los objetivos del **Apoyo social**. Como lo menciona La Psicóloga Adriana María Gómez, interventora del proyecto Medellín Convive en Familia. Su testimonio acerca de la importancia del liderazgo afectivo: *“es importante la presencia de los líderes afectivos para la prevención de la violencia intrafamiliar porque los líderes son personas que viven en la comunidad y por tanto conocen y vivencian las prácticas que están asociadas a la violencia y desde ahí ayudan también a identificar quienes son las personas que necesitan apoyo, jugando un papel muy importante entre lo que son esas personas que les cuesta buscar ayuda y las instituciones que existen en la comunidad o en cada corregimiento para apoyar y hacer acompañamiento a los casos que necesiten ayuda; desde ahí también es absolutamente importante la conformación de las redes de prevención de la violencia intrafamiliar, donde el líder el representante de la institución, llámese comisaría, policía, hospital, ayudan en un trabajo conjunto donde se logra identificar cuales son los pasos que tenemos que dar unidos, para acompañar a las personas que necesitan apoyo cuando tienen problemas en el tema de la violencia intrafamiliar”*<sup>39</sup>

Decimos, entonces, que el apoyo social es la teoría articuladora de todo el proceso en la medida en que en éste giran los objetivos generales del proyecto Medellín Convive en Familia, el cual, por ser un proyecto social concibe el apoyo a la familia como una amplia gama de iniciativas dirigidas a diferentes comunidades con sus características, intereses y necesidades particulares y, por tanto, el acto pedagógico en todos los momentos de la

---

<sup>39</sup> Tomado de “365 días vivimos en familia”. Serie radiofónica para la promoción del buen trato. Alcaldía de Medellín, Secretaria de Bienestar Social.

capacitación, estuvo orientado hacia el desarrollo de habilidades y destrezas como la ayuda emocional, instrumental e informativas a fin de minimizar el impacto de los factores de riesgo asociados a la violencia intrafamiliar.

Es importante, de igual manera, nombrar el enfoque sistémico que enmarca el proceso de capacitación a los líderes, pues en este, la familia es abordada como sistema social a fin de estudiar sus características, en esta perspectiva, son importantes sus funciones, estructura y vínculos únicos, en donde el sistema familiar es más que solo la suma de sus partes individuales, desde este enfoque y para efectos de la capacitación y de la proyección de las habilidades de los líderes es entendida como un todo. En la vía de concebir a la familia como un sistema en continuo ajuste con el suprasistema, la sociedad, permitiendo cierta permeabilidad y permitiendo el intercambio vital con el ambiente.

La teoría general de sistemas le aporta al desarrollo de habilidades y competencias de los líderes afectivos para entender o aproximarse a la violencia intrafamiliar desde diferentes perspectivas, es por ello que las intervenciones en el proceso de capacitación se dieron desde la inter y la transdisciplinariedad.

Otra teoría relevante, y que le aporta a la diferenciación de esta propuesta es la del desarrollo humano, y es que esta es tal vez la encargada de romper el paradigma “el líder comunitario” que históricamente ha sido entendido como aquel que gestiona recursos materiales para sus comunidad, cuando en este proceso se retoma el desarrollo en la vía de resignificar al ser humano como eje y motor primordial.

A partir de la capacitación, el líder afectivo ha de entender la problemática de la violencia intrafamiliar, desde la perspectiva del desarrollo humano, es

decir, las alternativas de solución están en el empoderamiento y la responsabilización de las personas frente a esta.

La psicología es una de las teorías que estuvo también presente dentro de la capacitación y que aportó a la comprensión de la problemática de violencia intrafamiliar y promoción del buen trato. Se retomaron dos enfoques distintos pero complementarios al momento de entender las causas y manifestaciones de la violencia intrafamiliar como son la psicología de orientación cognitiva y la psicología de orientación psicoanalítica; la primera, sirvió para que los líderes afectivos conocieran cómo los seres humanos construyen y representan al mundo a través de sus creencias y pensamientos; y la segunda, les permitió entender que la violencia en el ser humano es pulsional o instintiva y que atraviesa todas las relaciones que lo vinculan, incluyendo las familiares.

Teniendo en cuenta que son variadas las áreas del conocimiento que hablan sobre la familia, dentro de la capacitación fue relevante que los líderes conocieran sobre ellas, a fin que logran reconocer en las familias sus particularidades y aproximarse a la problemática de la violencia intrafamiliar de una manera “objetiva” desprovisto de prejuicios que limitaran su quehacer.

Una de las habilidades que fue importante que los líderes desarrollaran son las comunicacionales, lo cual se apoyo en las teorías sobre la comunicación humana, a fin de cualificar su capacidad para interactuar de manera asertiva, a partir de su lugar como puente, canal de ayuda y facilitador entre las instituciones y la comunidad, promoviendo la reflexión frente a los procesos de comunicación que están implícitos en las relaciones y rescatando la importancia de la escucha activa, la salud mental y la ética como aspectos fundamentales en su condición de líderes afectivos.

Y finalmente, la legislación colombiana referente al tema de familia, es la que da piso jurídico a las acciones que desarrollan los líderes afectivos en sus comunidades, por eso fue otra de las teorías trabajadas en el proceso de capacitación.

#### **8.5.5. La Animación Sociocultural en el Proceso de Capacitación.**

Estas siete teorías orientadoras del proceso de capacitación se logran enseñar, a los líderes afectivos, a partir de la **animación socio-cultural**, ya que solo esta como metodología privilegia la cultura y el contexto de la población (urbano y/o rural) permitiendo en él, *la democratización*, entendida como la participación plural; *la difusión*, entendida como la circulación de saberes; y finalmente, *la creación*, entendida como proactividad y creatividad.

Dado que la animación socio cultural es una metodología *dinámica y vitalizadora* permite “bajar” el proceso de enseñanza-aprendizaje de las teorías citadas a un lenguaje práctico, cotidiano y de fácil acceso a los líderes; a la vez que les permite el empoderamiento, la promoción social y el desarrollo comunitario.

Por ejemplo, el apoyo social, es una teoría que logra abordarse a partir de la animación socio cultural, toda vez, que permite potencializar las posibilidades y oportunidades que poseen los líderes en sus comunidades para trabajar en la prevención de factores riesgo y el fortalecimiento de los factores protectores.

Solo por medio de la *dinamización*, que permite la animación socio cultural, se pueden llevar a cabo las estrategias de prevención de la violencia intrafamiliar y la promoción del buen trato cuando, de los líderes y la

comunidad, emana la fuerza impulsora para implementar lo aprendido en las teorías del desarrollo humano y las teorías que abordan la familia.

Por otro lado, se pueden nombrar las teorías de la comunicación como teorías que han de ser manejadas en el ámbito de la animación sociocultural desde las características de *expresión y difusión* que dicha metodología plantea, pues si tenemos en cuenta la proyección de este proceso en las comunidades, estas características son una necesidad real y sentida.

En esta misma vía, es interesante rescatar el significado pedagógico que poseen las diferentes estrategias utilizadas por los capacitadores y que se enmarcan dentro de la metodología que plantea la animación sociocultural:

Si consideramos la importancia del **taller reflexivo** como estrategia grupal que permite construir conocimientos, planteamientos, propuestas, respuestas, preguntas e inquietudes, respecto a un tema en donde cada persona aporta según sus capacidades, experiencias y particularidades<sup>40</sup>, se comprende por qué los líderes afectivos ante esta estrategia se sienten altamente motivados como lo manifiesta: la señora Rosa Inés Londoño Gutiérrez, Líder Afectiva del barrio Robledo *“Cuando trabajamos con la metodología del taller reflexivo, uno sentía que tanto lo que uno aportaba, como lo que aportaban los demás era importante y entre todos hacíamos la clase, es por eso que al final, no parecía que lo aprendido era extraño, sin como que uno ya lo sabía y lo que hacíamos era aclarar las ideas”* en la medida en que permite la participación, la escucha activa, la recuperación de los saberes previos y el análisis, haciendo visibles la construcción y apropiación de sentidos, como se menciona en el libro *Técnicas interactivas para la investigación social cualitativa* “se reconoce como un instrumento

---

<sup>40</sup> Gutiérrez, Guillermo. *El taller reflexivo*. Medellín, Universidad Pontificia Bolivariana, 1999.

valido para la socialización y transferencia, apropiación y desarrollo de conocimientos, actitudes y competencias”<sup>41</sup>

Es por esto, que esta estrategia es la que se privilegió a lo largo del proceso de capacitación, apoyándose en técnicas como la reflexión grupal, la cual fue también frecuentemente utilizada ya que como lo menciona la trabajadora social Janeth Martines “La responsabilización, la construcción y el debate se logran en las actividades que se realizan por subgrupos, elementos que son importantes dentro del taller, a fin de lograr los objetivos propuestos con los líderes afectivos, ya que ellos, dadas sus condiciones\* producen más cuando trabajan en grupo”.

El análisis de casos es una de las técnicas que resulta efectiva dentro del taller reflexivo, cuando se trata de promocionar el debate convirtiendo un “Problema”, en un tema de reflexión, que de otra manera hubiera pasado desapercibido, técnica que al interior del grupo de líderes satisfizo dos necesidades, la primera del orden académico y la segunda del orden de las vivencias comunitarias que proyectaron los líderes en el proceso, como lo menciona la señora Maria Lucila Vélez, líder afectiva de San Antonio de Prado “Que tan bueno cuando uno tiene una duda de un caso de violencia intrafamiliar o abuso sexual, ya sea de un vecino, familiar o amigo y uno lo conversa en el grupo y entre todos se busca la solución más adecuada.”, esto se da porque “el otro aprende y comprende más en su propia palabra y con su propio esfuerzo”<sup>42</sup>

---

<sup>41</sup> Garcia, Beatriz y otros. Técnicas Interactivas para la Investigación Social Cualitativa. Fondo Editorial FUNLAM. Medellín, 2002.

\* Las condiciones que caracterizan a estos líderes en su mayoría son: el bajo nivel académico, viven en entorno rural, de bajo nivel socioeconómico, entre otros.

<sup>42</sup> Idem

Teniendo en cuenta que muchos de los líderes afectivos no poseen educación superior y la producción académica se les dificultan, dos técnicas que resultan productivas son el fotolenguaje y el dibujo, es a partir de estas como se logra un mayor nivel de producción en aquellos que no poseen habilidades tanto de lectura como escriturales.

Otra de las estrategias utilizada en este proceso, que igualmente posibilita la producción de los líderes que tienen bajo nivel académico, además, crea y mantiene la motivación en ellos, es el **taller lúdico**. Con esta, se lograron tanto los objetivos de la capacitación como los de cohesión grupal que incidieron en el proceso de formación.

Para ello se implementan técnicas como, las historietas, el telegrama, la gallina ciega, la cacería de firmas, entre otros., que logran sacar las potencialidades y capacidades que poseen los líderes y que en otras técnicas, que implican procesos de lecto-escritura, no se dan, ya que en estas técnicas lúdicas, el trabajo en equipo, la generación de sentimientos de pertenencia a un grupo, propician el dejar de tomar el ocio como un campo de consumismo para tomarlo como un campo de realización personal, que es un elemento relevante de la animación sociocultural, elementos que se hacen visibles en los aportes de la líder afectiva Rosa Elvira Muñoz Osorio del corregimiento de Altavista cuando dice: *“hubo momentos en la capacitación que no sentíamos que estuviéramos estudiando, mas bien parecía que estuviéramos como en una jornada recreativa, nos la pasábamos jugando y al final nos dábamos cuenta que habíamos aprendido mucho y que temas que parecían complicados, ahora se nos hacia mas fácil entenderlos”*

No podríamos dejar de nombrar el **taller de sensibilización** y el **taller vivencial** como estrategias utilizadas en varios momentos de la capacitación, las cuales movilizan emociones, sentimientos y sensaciones con el objetivo

de introducir los temas que requieren motivación generando mayor “enganche” (sensibilización) en los líderes y recrear situaciones relevantes (vivencial). Estos objetivos también están presentes en la animación sociocultural como un componente pedagógico, en donde, en la medida en que se sienten y se vivencian las situaciones se logra un aprendizaje significativo, es el caso por ejemplo de don Pedro Julio Ruiz Ospina quien manifiesta haberse sentido más motivado frente al proceso cuando comenzó a entender su rol de líder afectivo: *“Yo llegué a la Universidad sin tener muy claro lo que íbamos a hacer, sin embargo después de un tiempo, cuando comenzamos a intercambiar ideas, cuando los gestores comenzaron a trabajar en torno a temas que uno vive a diario, cuando esas formas de trabajo lo hacían como estremecer a uno, yo pensé en continuar cada día con más ganas.”*

Algunas de las técnicas utilizadas para lograr la sensibilización fueron la reflexión individual, el disco foro, el carrusel pedagógico y la ronda móvil, entre otras, las cuales, facilitan el fortalecimiento del compromiso personal y autónomo de cada líder frente a su proceso.

La dramatización, el juego de roles y el juego por su interacción y la puesta en escena de la cotidianidad son técnicas que lograron cautivar la atención de los líderes hacia las temáticas trabajadas de una manera abierta y participativa; como lo plantea la animación sociocultural, estas técnicas permiten que las iniciativas personales de los líderes al integrarse en el trabajo de lo comunitario a favor del colectivo sean representativas. Es por esto que el profesional en desarrollo familiar Oscar Bedoya valora la técnica del drama resaltando lo siguiente: *“Hubo en el grupo algunos líderes a los que se les dificultaba trabajar ejercicios escritos, sin embargo con la técnica del drama, ellos se motivaron mucho, participaron activamente y en los ejercicios realizados, se pudo hacer una lectura de su realidad y de la*

*problemática en sus comunidades, elementos que sirvieron para cualificar el proceso de capacitación”*

El **seminario taller** es otra de las estrategias de apoyo y ampliación conceptual utilizadas en el proceso de capacitación, la cual se vivenció en dos momentos de esta; como se nombro anteriormente, fueron eventos académicos en los cuales se trabajaron propuestas de capacitación puntuales que tuvieron que ver con los objetivos generales del proyecto Medellín convive en familia, y aunque fueron de carácter abierto para otro público, los líderes afectivos se insertaron en ellos a fin de afianzar y profundizar sus conocimientos.

Esta es una estrategia de un corte académico formal y no de la animación sociocultural propiamente, la cual se inscribe en la educación no formal, la cual generalmente se divide en dos momentos uno teórico y otro práctico; el primero se caracterizó por ser una exposición con un discurso formal, sin interrupciones y realizado por expertos a través de un foro entendido como una "reunión para discutir asuntos de interés actual ante un auditorio que a veces interviene en la discusión"<sup>43</sup>; mientras que el segundo, fue de trabajo colectivo donde cada participante asumió la responsabilidad del aprendizaje como autogestión en busca del conocimiento<sup>44</sup>, mediante variadas técnicas como el mural de situaciones, la cartografía, la micro conferencia y el análisis de casos, entre otros, las cuales al fomentar las relaciones democráticas, la responsabilización, el aprender haciendo y el desarrollo de la creatividad permiten, en el marco de la animación sociocultural, el aprender a aprender.

Una de las estrategias que más se ajusta a las características de la animación sociocultural, puesto que permitió a los líderes organizarse y

---

<sup>43</sup> Microsoft® Encarta® 2006. © 1993-2005 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.

<sup>44</sup> Tomado de notas de clase: "Las configuraciones Didácticas."

estructurarse, fortaleciendo sus relaciones con las instituciones, fue el **diagnóstico rápido participativo**; estrategia que no se da solo en un contacto inicial con ellos, sino que se da a lo largo de todo el proceso de capacitación, permitiendo una comunicación continua y permanente donde los líderes son el canal entre la problemática y el proyecto, logrando así, visualizar e identificar la realidad de las comunidades frente a su interacción con las diferentes instituciones.

Como lo que se pretende con esta estrategia es realizar una lectura rápida y oportuna de un contexto, se utilizaron técnicas como el árbol de problemas y el mural de situaciones, que resultan ser efectivas al momento de recoger, analizar y priorizar la información. Estas técnicas se adaptan fácilmente a la metodología de la animación sociocultural porque permite el reflejo de los fenómenos sociales y culturales. Como lo menciona la Trabajadora Social Ivon Damaris: “la técnica del mural de situaciones es una herramienta que permite en los procesos de capacitación primero, ir visualizando la producción que se tienen los líderes en los momentos de producción y creación, es decir como un espejo en el cual los líderes se están viendo permanentemente; segundo permite articular y sintetizar la información redundante y le permite a los líderes buscar similitudes y diferencias en el proceso educativo.”

Finalmente, la **clase magistral** se utilizó como una estrategia que transversalizó el proceso de capacitación de los líderes afectivos, puesto que permite enseñarle a los líderes afectivos el acercamiento, el manejo y la asimilación progresiva de la información a partir de una interacción permanente entre el facilitador y el estudiante a través de la argumentación y el diálogo.<sup>45</sup>

---

<sup>45</sup> Tomado de notas de clase: “Las configuraciones Didácticas.”

La clase magistral es una estrategia didáctica ampliamente utilizada en la educación formal y no formal, la cual por sus características de síntesis de información, amplia cobertura de la población y la interacción que permite, se logró implementar dentro del contexto de la metodología de animación sociocultural.

La clase magistral se inicia a través de la narración de un hecho, anécdota, una pregunta, una cita o un comentario y luego se expone el tema mediante ideas centrales en una secuencia lógica, donde se va de los conceptos simples a los complejos, apoyándose en recursos audiovisuales y utilizando eventualmente técnicas como la cartografía y el mural de situaciones.

Cabe anotar, que en el proceso de capacitación a líderes afectivos esta fue una estrategia que se implementó para el trabajo de temáticas muy puntuales, que por su rigurosidad requerían de ampliaciones conceptuales con mayor fundamentación teórica, como es el caso de la legislación familiar y rutas de atención, entre otras.

De acuerdo con lo anterior, es importante rescatar el hecho de que la animación sociocultural como metodología soportó las estrategias que orientaron el proceso de capacitación a los líderes afectivos, adaptando las diferentes técnicas al contexto, en la vía de orientar tanto a los líderes afectivos como los objetivos del proyecto y los capacitadores.

## **8.6. UNA MIRADA A LA FORMACIÓN A LÍDERES AFECTIVOS.**

Como se había mencionado anteriormente, dentro del proyecto Medellín convive en familia, se dio un proceso de capacitación y formación a líderes

afectivos; el proceso de formación no estuvo propiamente estructurada durante la ejecución del proyecto; sin embargo, con la información recuperada durante la lectura de esta experiencia, se lograron evidenciar acciones específicas y claras que llevan a concluir que el proceso de formación efectivamente estuvo presente.

Dentro de este proceso, la formación fue entendida como un aprendizaje significativo e innovador a fin de transformar el saber en conocimiento y las actitudes cotidianas en acciones proactivas. Es importante señalar que los objetivos de la formación están orientados a la persona, al individuo, podría decirse que es cuestión de actitud; este es un proceso que se fundamenta en el ser.

De acuerdo con la información recolectada, este proceso se dio de una manera particular; es decir, se generaron unos subgrupos de líderes afectivos de acuerdo con su zona de influencia. Estos líderes iniciaron es proceso, reuniéndose con una intensidad de dos horas semanales en sus zonas, a fin de recibir orientación y apoyo en el proceso de capacitación y el cumplimiento de tareas; reuniones que posteriormente y de acuerdo con las dinámicas de cada uno de los grupos, fueron constituyéndose como un **“grupo de apoyo”**.

Si bien es cierto, que al inicio de este proceso, el objetivo que convocó a estos subgrupos estuvo orientado en función de la tarea, es decir, recibir orientación académica y asesorías que tuviesen que ver con la ejecución de actividades puntuales referidas al desarrollo de habilidades de liderazgo afectivo; dadas las necesidades de interacción, las relaciones de proximidad e intimidad y la influencia que ejercen unos individuos sobre otros, se tejieron unos vínculos que generaron algunas dificultades, roces,

discusiones y jerarquías de poder que entorpecieron el adecuado desarrollo de las actividades propuestas.

Es por ello, que a la luz de estas nuevas dinámicas se posibilitó un proceso de reflexión - acción mediante el cual se visualizan los posibles obstáculos en el proceso evolutivo de los grupos, y se hizo necesario trabajar en la perspectiva de la dinámica grupal, que les permitiera tener múltiples comprensiones y opciones para la consolidación del grupo y lograr así modificar, cualificar y potencializar las actitudes personales, al igual que la efectividad en el desarrollo de las habilidades y destrezas concernientes al liderazgo afectivo.

De acuerdo con lo anterior, se nombran dos momentos específicos de la formación que se dieron simultáneamente en el proceso, el primero que tiene como objetivo el **apoyo al desarrollo de tareas** y habilidades de liderazgo afectivo, y el segundo, con el objetivo de brindar **apoyo a las relaciones interpersonales** que se tejieron en los subgrupos.

Este proceso, es un acto pedagógico que en el proyecto fue orientado por los gestores correspondientes a cada zona, se concibió como un grupo cerrado.

En el primer momento, las temáticas trabajadas se relacionan directamente con el proceso de capacitación en la medida en que se orientaron al cumplimiento de las tareas; en el segundo momento, no se puede hablar de temáticas específicas, sino de momentos, puesto que cada subgrupo, dependiendo de su dinámica interna, direccionó las temáticas a trabajar; sin embargo de acuerdo a la información recolectada aparecen algunas comunes entre los diferentes grupos: historia de vida, las problemáticas de la comunicación humana, la escucha activa, las relaciones de poder en el

grupo, las relaciones interpersonales: conocer al otro y conocerse, su rol de líder al interior de su familia y en la comunidad, las relaciones entre género, entre otras.

### 8.6.1. Acerca de la Metodología

***El trabajo grupal*** fue la metodología utilizada en el proceso de formación a líderes afectivos; la cual en este caso se concibió de tipo cerrado y participativa; retomando teorías y conceptos de diferentes corrientes y postulados como la psicoeducación, la terapia grupal y los talleres terapéuticos, entre otras.

Esta metodología se caracterizó por requerir de un compromiso mayor por parte de sus asistentes, dado que apuntó de manera directa y explícita a transformar algunos comportamientos.

También requirió un encuadre de reserva, el cual garantizó, ciertos niveles de privacidad, relacionados con el apoyo a la dinámica grupal en donde lo que se maneja al interior del grupo permanece en lo íntimo.

Como se mencionó anteriormente, este tipo de grupos funcionó con un número reducido de participantes, para lograr un clima de cercanía y confianza.

Todo lo anterior se concretiza en la estrategia del **grupo de apoyo**, estrategia que privilegia, el trabajo colaborativo en la vía de brindar apoyo, tanto psicológico y afectivo, como el relacionado con el desarrollo de habilidades y destrezas en torno a las tareas; además esta estrategia se

apoya en la construcción colectiva, en la validación de los saberes previos y el adecuado aprovechamiento de los recursos de los participantes.

Las características que posee esta estrategia están directamente relacionadas con las estrategias utilizadas en el proceso de capacitación, dado que en ambos procesos se apoyan en la cooperación, el reconocimiento de los saberes y la construcción de sentidos; además, del empoderamiento y el desarrollo de las habilidades del liderazgo afectivo.

Para efectos del proceso de formación, se tomo como única estrategia la del grupo de apoyo, la cual, se encuentra enmarcada dentro de las teorías del apoyo social, teoría que transversalizó el proceso de capacitación antes mencionado.

El apoyo social fue el eje articulador de las teorías trabajadas en el proceso de capacitación; es por ello, que en el proceso de formación se privilegió el grupo de apoyo como estrategia que permite poner en practica lo plantea por dicha teoría.

Desde el liderazgo afectivo, esta estrategia, se superpone a otras porque le proporcionó a ellos “nuevos lazos y relaciones sociales, de modo que se sustituyen los recursos naturales o compensan sus deficiencias en provisiones psicosociales, mediante la interacción con personas que tienen problemas, carencias y/o experiencias comunes (Barrón, 1996)”<sup>46</sup>

De acuerdo con las necesidades de los líderes afectivos, esta estrategia fomento bienestar psicológico, permitiéndoles hacer una mejor valoración de su propia realidad, puesto que ofrecieron recursos de afrontamiento y

---

<sup>46</sup> INTERNET:[www.acnefi.com/revista/n00720.htm](http://www.acnefi.com/revista/n00720.htm)

desarrollo, proporcionando empoderamiento, aumento de la autoestima y capacidad para la interacción social y el adecuado cumplimiento de la tarea.

Lo anterior se logra a partir de la implementación de diferentes técnicas interactivas, participativas, que movilizaron sentimientos, pensamientos y comportamientos en la vía de permitir la inclusión, la homeostasis en las jerarquías, la solución de conflictos, la efectividad en la tarea y la adecuada finalización del grupo.

### **8.6.2. Acerca de los Momentos de la Formación.**

De acuerdo con la información recolectada acerca del proceso que vivieron los grupos de apoyo de los líderes afectivos, se logran identificar varias etapas, para las cuales se utilizaron diferentes técnicas así:

En la etapa de **orientación**, cuando el grupo se originó, dado que el objetivo era la generación de grupo, de vínculos afectivos y del planteamiento de objetivos comunes, las técnicas estuvieron entonces orientadas desde lo lúdico, lo interactivo y lo vincular como por ejemplo: la cacería de firmas, la reflexión individual, el análisis de cuentos, el juego de la pelota, entre otros.

En la etapa del **establecimiento de normas**, donde lo que se buscó fue generar niveles de responsabilidad, atención recíproca, cooperación, toma de decisiones y madurez en el grupo, las técnicas utilizadas estuvieron en la vía de regular la dinámica grupal y variaban dependiendo de las necesidades de cada grupo; mientras que unos grupos dirigieron su interés hacia el establecimiento de jerarquías de poder, otros requirieron del mejoramiento de los canales de comunicación e incluso otros, en la perspectiva de su rol como líderes afectivos, es por ello que no se logran

nombrar técnicas comunes, sin embargo aparecen como relevantes el conversatorio, las preguntas circulares y reflexivas, la reflexión individual y grupal, entre otras.

En cuanto a lo que se refiere a la etapa de **solución de conflictos**, cabe anotar que no todos los grupos pasan por los mismos conflictos; es por eso, que al igual que en la etapa anterior, las técnicas estuvieron desprovistas de rigurosidad, por el contrario, susceptibles a cambios dependiendo de las demandas de los integrantes del grupo; aunque a diferencia de la anterior una técnica común en la mayoría de los grupos fue, como lo denomina el psicólogo Guillermo Gutiérrez en su libro “El taller reflexivo”, el “retorno de “el problema” al grupo”, técnica que permitió al gestor afrontar los interrogantes problemáticos sobre un tema, no brindando respuestas, sino devolviéndolas a los participantes para que construyeran en torno a ellos.

Pasando a la etapa de **la eficacia**, y teniendo en cuenta que en el proceso de formación esta hace referencia al cumplimiento de la tarea, la cual transversaliza el proceso de principio a fin, es decir, desde que el grupo inició con el objetivo de brindar apoyo para el cumplimiento de las actividades como líderes afectivos; entonces, las técnicas utilizadas se fundamentaron desde lo académico como fueron: dramatización, el seguimiento y acompañamiento a las actividades propuestas y la micro conferencia apoyados en la implementación de instrumentos como las planillas de registro de actividades y el diario de campo.

Y por último, en la etapa de **finalización** se hace necesario realizar un cierre oportuno de acuerdo con las características de cada grupo; de acuerdo con la información recolectada, se encontró que en la mayoría de las zonas, se realizó un “ritual” o ceremonia de finalización en la que se recogen las

experiencias vividas durante el proceso de apoyo tanto a nivel individual como en relación al grupo.

Hubo dos actividades de cierre, la primera que tuvo que ver con la formación, se realizó de manera informal, de acuerdo con los recursos con que contó cada sector y relacionados con lo cultural, como por ejemplo, el ágape, una comida, un algo, entre otros; actividades que se utilizaron como pretexto para realizar la evaluación; la segunda que tuvo que ver con la capacitación, se realizó de manera formal, a través de la ceremonia de grado donde se diplomaron como líderes afectivos, certificación entregada por la Fundación Universitaria Luís Amigó y la Alcaldía de Medellín a través de la Secretaria de Bienestar social.

Cabe anotar, que este cierre tiene que ver con el proceso relacionado al proyecto Medellín convive en familia, pues de acuerdo con los objetivos de este, si lo que se pretendió fue dejar capacidad instalada en la comunidad a través de los líderes afectivos, entonces el grupo ha de continuar.

Si bien es cierto que la teoría de grupos es la que orientó metodológicamente le grupo de apoyo a líderes afectivos, se hizo necesario retomar las estrategias y técnicas interactivas, adaptándolas al contexto a fin de fuera eficaz el proceso y se cumpliera con el ciclo evolutivo del grupo.

En síntesis, el proceso de formación, estuvo orientado metodológicamente desde las teorías de grupo, mediante la estrategia del grupo de apoyo y con dos propósitos fundamentales el primero, el apoyo a la tarea y el segundo, el apoyo en las relaciones interpersonales; lo que permitió generar empoderamiento en los líderes, a partir de la creación de vínculos, la cohesión y el fortalecimiento de las habilidades y destrezas del liderazgo afectivo.

## 8.7. UNA MIRADA A LA EVALUACIÓN

Por ser este un proceso de capacitación y formación a líderes afectivos, que representan las necesidades, intereses y problemáticas de la comunidad en relación con la violencia intrafamiliar, la evaluación y seguimiento, se enmarcó dentro de la metodología de la evaluación cualitativa, a través de varios instrumentos diseñados por el proyecto mismo y que valoraron los habilidades y destrezas adquiridas por los líderes afectivos e igualmente el proceso en sí mismo.

La evaluación se logró mediante las estrategias de la heteroevaluación, coevaluación y autoevaluación, a través de técnicas como el cuestionario, la entrevista individual, el conversatorio, entre otras.

Este fue un proceso integral, que tuvo en cuenta todo el acto pedagógico, desde la identificación, selección, capacitación y formación de los líderes afectivos como una actividad de resignificación de acuerdo con la cotidianidad de todos los actores relacionados con el proyecto Medellín convive en familia.

Fue entendida como *proceso* en la medida en que se dio de manera constante, sistemática y que permitió constatar necesidades; también fue entendida como *producto* en la medida en que permitió constatar si se cumplieron o no los objetivos propuestos del proyecto.

A través del proceso de evaluación y seguimiento, se lograron orientar, reorientar y ubicar las estrategias dinamizadoras del proceso de capacitación y formación a los líderes afectivos, como lo afirma la trabajadora social Ivon

Damaris Valencia: “el proceso de evaluación a líderes fue permanente tanto en la capacitación como en la formación; esta permitió en la capacitación orientar y reorientar las temáticas, en la medida en que se detectaban cuáles eran las falencias dentro del proceso de aprendizaje y también cuáles eran los aprendizajes significativos; y en el proceso de formación permitió la construcción y cualificación del perfil de los líderes, en la medida en que evidenciaban las acciones posibles y reales a desempeñar en la comunidad.”

## 9. CONCLUSIONES

- El proceso de capacitación y formación a líderes afectivos dentro del “Proyecto Medellín Convive en Familia”, fue una experiencia singular en la Ciudad de Medellín dado que partió del contexto local e histórico, reconociendo a los líderes como actores sociales que poseen unas características que los involucran con la comunidad de manera proactiva, fortaleciendo el tejido social y constituyendo un puente entre las personas y las Instituciones Gubernamentales y no gubernamentales.
- Esta sistematización recogió como elementos preponderantes primero, la especificidad de la experiencia del proceso de capacitación y formación a líderes afectivos; segundo, la construcción colectiva de su perfil en consenso con las comunidades; tercero, la validación de los propósitos y objetivos de acuerdo con los intereses del contexto; y cuarto, los logros que los líderes afectivos obtuvieron en la adquisición de competencias específicas en la vía de generar acciones preventivas contra la violencia intrafamiliar y promocionar el buen trato.
- El proceso de Capacitación a líderes afectivos estuvo dividido en tres momentos pedagógicos el primero, tuvo como objetivo principal el reconocimiento y el análisis de factores de riesgo y de protección en la

familia; el segundo, tuvo como objetivo la apropiación y construcción de sentido en el rol de apoyo y orientación en situaciones de maltrato, en el que se aborda la comprensión del liderazgo afectivo, sus posibilidades, funciones y formas de actuación; y el tercero, tuvo como objetivo la creación de alternativas para la movilización por el respeto y la dignidad en la familia.

- El apoyo social es la teoría articuladora de todo el proceso de capacitación en la medida en que alrededor de esta giran los objetivos generales del proyecto Medellín Convive en Familia, el cual, por ser un proyecto social concibe el apoyo a la familia como una amplia gama de iniciativas dirigidas a diferentes comunidades con sus características, intereses y necesidades particulares y, por tanto, el acto pedagógico en todos los momentos de la capacitación, estuvo orientado hacia el desarrollo de habilidades y destrezas como la ayuda emocional, instrumental e informativa a fin de minimizar el impacto de los factores de riesgo asociados a la violencia intrafamiliar.
- la animación socio-cultural fue la metodología que se utilizó el proceso de capacitación a líderes afectivos, ya que se enmarca dentro de la educación no formal y privilegia la cultura y el contexto de la población (urbano y/o rural) permitiendo en él, la democratización, entendida como la participación plural; la difusión, entendida como la circulación de saberes; y finalmente, la creación, entendida como proactividad y creatividad.
- Dado que la animación sociocultural es una metodología dinámica y vitalizadora permite que el proceso de enseñanza-aprendizaje de las teorías citadas se “baje” a un lenguaje práctico, cotidiano y de fácil

acceso a los líderes; a la vez que les permite el empoderamiento, la promoción social y el desarrollo comunitario.

- La animación sociocultural como metodología soportó las estrategias didácticas que orientaron el proceso de capacitación a los líderes afectivos; se privilegiaron los talleres grupales principalmente el reflexivo; igualmente fueron utilizados el taller lúdico, el de sensibilización y el vivencial; a la vez que se implementaron otras estrategias como el diagnóstico rápido participativo y algunas de corte “tradicional” en el marco de la educación formal como la clase magistral y el seminario taller.
- En el proceso de capacitación a líderes afectivos se hizo necesario utilizar técnicas interactivas, participativas, lúdicas, reflexivas y de análisis, para lo cual hubo que adaptarlas al contexto, en la vía de lograr los objetivos del proyecto.
- La formación a los líderes afectivos fue entendida como un aprendizaje significativo e innovador a fin de transformar el saber en conocimiento y las actitudes cotidianas en acciones proactivas. Es importante señalar que los objetivos de la formación están orientados a la persona, pues este es un proceso que se fundamenta en el ser.
- En el proceso de formación se nombran dos momentos específicos de la formación que se dieron simultáneamente, el primero que tiene como objetivo el apoyo al desarrollo de tareas y habilidades de liderazgo afectivo, y el segundo, con el objetivo de brindar apoyo a las relaciones interpersonales que se tejieron en los subgrupos.

- El proceso de formación, estuvo orientado metodológicamente desde las teorías de grupo, utilizando como única estrategia el grupo de apoyo lo que permitió generar empoderamiento en los líderes, a partir de la creación de vínculos, la cohesión y el fortalecimiento de las habilidades y destrezas del liderazgo afectivo.
- De acuerdo con la presente sistematización, es importante nombrar que en caso de futuras replicas es necesario entender el proceso de capacitación y formación a líderes afectivos dentro de la educación no formal; teniendo en cuenta primero, el contexto en el que se desarrolla el liderazgo; segundo, retomar los fundamentos teóricos del apoyo social; tercero, retomar una metodología que posibilite la participación activa, la interacción, la proactividad, la construcción colectiva y la validación de saberes previos como lo plantea la animación socio cultural; y cuarto, adaptar las diferentes estrategias y técnicas a dicho contexto.
- Finalmente, la presente sistematización del proceso de capacitación y formación a líderes afectivos, permite no solo hacer una lectura de los datos arrojados por dicha experiencia, sino que los articula desde una perspectiva pedagógica, permitiendo así el análisis crítico reflexivo en el marco de la docencia investigativa universitaria.

## ANEXO # 1

El Proyecto Medellín Convive en Familia consideró la entrevista individual, la entrevista grupal y la visita familiar como acciones para la selección de los líderes afectivos pretendiendo identificar las siguientes características y aptitudes en ellos

- Su reputación personal
- Las responsabilidades y/o habilidades para desarrollar trabajos de gestión
- Su estilo propio, madurez emocional, empatía y autenticidad
- Su experiencia en el ámbito del proyecto o similares
- Sus capacidades comunicativas
- Su comprensión positiva y amplia de las relaciones humanas
- Su capacidad para acoger a las personas
- Su nivel de formación
- El grado de aceptación y vinculación afectiva con la comunidad
- Sentido de realidad
- Sentido de jerarquía de los valores que tienen implicaciones en el ámbito familiar, social y colectivo.
- Desapego afectivo y calor humano
- Optimismo, flexibilidad y capacidad de adaptabilidad
- Creatividad e inventiva
- Paciencia
- Autoridad y carácter
- Salud física y mental
- Imparcialidad





## BIBLIOGRAFIA

BELLOCH, Amparo y Otros. Manual de Psicopatología Tomo II. Ed. Mc Graw Hill. España. 1996.

FERMOSO, Paciano. Pedagogía Social. Fundamentación Científica. Ed. Herder. España. 1994.

GARCIA, Beatriz y otros. Técnicas Interactivas para la Investigación Social Cualitativa. Fondo Editorial FUNLAM. Medellín, 2002.

GREENBERG, Leslie y Otros. Facilitando el Cambio Emocional. El Proceso Terapéutico Punto por Punto. Paidós. España. 1996.

GUERRA, Jorge. Espistemología e Historia de la Pedagogía. Módulo; FUNLAM. Medellín, 2003.

GUTIERREZ, Guillermo; El Taller Reflexivo. Ed. UPB; Medellín, 2003.

JULIAO, Carlos. La Praxeología: Una Teoría de la Práctica. Bogotá. Uniminuto, 2002.

LA TORRE, Emilio. Teoría General de Sistemas Aplicada a la Solución de Problemas. Ed. Universidad del Valle. 1996.

Microsoft® Encarta® 2006. © 1993-2005 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.

MONTOYA, María; MORALES, Santiago. Relaciones Significativas: Creciendo Juntos. FUNLAM, Medellín, 2003.

QUIROZ, Margarita. La Solidaridad: una Alternativa para Afrontar la Violencia desde la Familia. Ed. Alas Libre Ltda.. 2000.

RUIZ, Moisés. El Liderazgo Dinamizador y Emocional. Tomado de Harvard Deusto Business Review. España. Diciembre, 2004. Pag. 50

TURIZO, J Arturo; PALACIO, Auxilio. Legislación Familiar. Imp. FUNLAM. Medellín. 1996.