

Propuesta de intervención psicopedagógica basada en estrategias lúdicas, para fortalecer el liderazgo transformacional en las mujeres vinculadas a ASOMUDEM.

Trabajo Presentado para Obtener el Título de Especialistas en Pedagogía de la Lúdica

Fundación Universitaria los Libertadores

Leidi Johana Almeida Castro & Steffany Katerin Carranza Moreno

Septiembre 2017.

Copyright © 2016 por Leidi Johana Almeida Castro & Steffany Katerin Carranza Moreno.

Todos los derechos reservados.

Dedicatoria

A Dios, a nuestras familias por danos parte de su tiempo y a todas las personas que participaron e hicieron posibles la realización de este proyecto, muchas gracias por su apoyo incondicional.

Tabla de Contenido

Capítulo 1. Planteamiento del problema.....	8
1.1 formulación del problema.....	12
1.2 objetivos.....	13
1.2.1 objetivo general.....	13
1.2.2 objetivos específicos.....	13
1.3 justificación.....	13
Capítulo 2. Marco referencial.....	17
2.1 Marco contextual.....	17
2.2 Antecedentes.....	21
2.3 Marco teórico.....	27
2.3.1. La lúdica.....	27
2.3.2 Estrategias lúdicas.....	29
2.3.3 liderazgo transformador.....	31
2.3.4 Andragogia.....	33
Capítulo 3. Diseño metodológico.....	34
3.1 Tipo de investigación.....	35
3.2 Enfoque cualitativo.....	35
3.3 Método de investigación acción.....	36
3.4 Población y muestra	37
3.5 Criterios de inclusión y de exclusión.....	39
3.6 Instrumentos.....	39

3.6.1 Instrumento MQL, forma 5X corta.....	40
3.7 Análisis de la observación.....	44
3.8 Resultados.....	45
Capítulo 4. Propuesta “caminitos de colores”	50
4.1 Descripción.....	50
4.2 Justificación.....	51
4.3 Objetivos.....	52
4.4 Estrategias y actividades.....	52
4.5 Contenido.....	53
4.5.1 Taller N° 1 “Pensando en los demás”	54
4.5.2 Taller N° 2 “La cajita de sorpresas”	56
4.5.3 Taller N°3 “Libera tu mente”	57
Conclusiones.....	63
Recomendaciones.....	65
Listado de referencias.....	66
Anexos.....	71

Capítulo 1

Planteamiento del problema

1. Planteamiento

La Corte Interamericana de Derechos Humanos -CIDH- (2006), ha descrito cuatro manifestaciones de violencia utilizadas por los actores del conflicto armado que afectan especialmente a las mujeres, lo que les permite controlar recursos y territorios en diferentes partes del país, como lo son: empleo de distintas formas de violencia física, psicológica y sexual; el desplazamiento forzado del territorio que habitan, lo que ocasiona el desarraigo de sus hogares, vida cotidiana, comunidades y familias; el reclutamiento forzado para destinarlas a rendir servicios sexuales y el hacerlas objeto constante de pautas de control social impuestas por los grupos armados ilegales en las comunidades (Camacho & Ucrós, 2009).

Las gran mayoría de mujeres que están vinculadas a la organización ASOMUDEM, comparten algunas o varias de las manifestaciones de violencia descritas en el párrafo anterior, especialmente el desplazamiento forzado, lo que las ha llevado a luchar de una o varias maneras por la restitución de los derechos que les fueron vulnerados; a entrar a espacios o asumir roles antes desconocidos para ellas con el fin de hacerse visibles, satisfacer necesidades básicas, tratar de recomponer o reconstruir su familia, dar a conocer sus historias y experiencias, entre otros, amparadas en la ley de Víctimas y restitución de tierras (Ley 1448/2011) que se sustenta en los principios y derechos de: verdad, justicia, reparación y garantías de no repetición.

Proceden de los municipios de El Castillo, Lejanías, Vistahermosa, Mapiripan y la Cooperativa, principalmente; siendo Mapiripán el municipio de donde la gran mayoría de mujeres de la

organización fueron desplazadas debido a que en este municipio se registraron dos de los hechos (masacres) que fueron catalogados como “aterradores”, el primero ocurre entre los días 15 y 20 de julio de 1997, en el cual miembros del Ejército Nacional y paramilitares de Córdoba, Urabá, Meta y Guaviare (más de 200 hombres) rodearon el municipio de Mapiripan y durante cinco (5) días secuestraron e incomunicaron a la población, varios habitantes fueron torturados, desmembrados, desviscerados y arrojados al río Guaviare, lo que produjo el desplazamiento forzado de más de 500 familias. Lo anterior se puede ampliar en la Sentencia del 15 septiembre de 2005 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, sobre el Caso de la “Masacre de Mapiripán” Vs. Colombia.

El segundo hecho se presentó el 04 de mayo de 1998, un gran número de paramilitares ordenaron a la población que se ubicaran en el polideportivo central y en la pista de aterrizaje, donde los hicieron formar en dos filas, una de hombres y otra de mujeres y niños, dividiéndolos en grupos de 12 o 15 personas, con lista en mano llamaron a varios dirigentes comunales y a otros pobladores, quienes fueron obligados a salir del grupo y ser trasladados a la estación de gasolina, donde fueron ejecutados con armas de fuego y sus cuerpos incinerados; de manera simultánea otro grupo de paramilitares saqueó viviendas, establecimientos comerciales y hurtó varios vehículos de los pobladores. Para mayor información se puede acceder al enlace <http://www.nocheyniebla.org/files/u1/1-13/revista7-8.pdf> (pág. 111), donde se describe con mayores detalles este hecho.

Estos hechos propios del conflicto armado impactaron negativamente el desarrollo, el bienestar, la calidad de vida de gran número de familias, en particular de menores de edad, quienes fueron objeto de hechos victimizantes como: el perder a uno o varios miembros de su hogar, tortura,

desapariciones, reclutamiento, secuestro, violaciones, mutilaciones, desplazamiento, entre otros; quedando afectados a nivel personal, familiar y social, viéndose obligados a dejar sus viviendas, su territorio; por lo cual se desplazaron de la zona rural al área urbana para tratar de recomponer sus vidas, de encontrar medios con los cuales satisfacer sus necesidades básicas, reconstruir sus proyectos de vida, se han acercado a diferentes instituciones públicas y/o privadas con el fin de solicitar o exigir el goce efectivo de sus derechos, y diversos tipos de apoyo y beneficios.

Atendiendo a lo anterior, en la Ley 1448 de 2011, se consideran víctimas a:

“Las personas que individual o colectivamente hayan sufrido un daño como consecuencia de violaciones a los derechos humanos, ocurridas a partir del 1° de enero de 1985 en el marco del conflicto armado, (homicidio, desaparición forzada, desplazamiento, violaciones sexuales y otros delitos contra la integridad sexual, secuestro, despojo de tierras, minas antipersona y otros métodos de guerra ilícitos, ataques contra la población civil).

Teniendo en cuenta quién es víctima de acuerdo a la Ley 1448/2011, las mujeres de Asomudem y las demás personas asociadas se reconocen como víctimas y no solo de desplazamiento forzado sino de varios hechos victimizantes, por los cuales han realizado la debida declaración y cuentan ya con el Registro Único de Víctimas (RUV) que es el instrumento que permite la identificación de la población víctima del conflicto armado interno colombiano.

En la entrevista realizada por David Sierra, de Colprensa (2015) a Belén Sanz (Representante de ONU Mujeres Colombia), esta refiere: “La gran mayoría de ellas han perdido a sus maridos y/o hijos porque han sido reclutados, asesinados o desaparecidos, lo cual implica que hayan tenido que

llevar la carga de mantener una o varias familias”. Lo anterior, concuerda con el señalamiento que hace Britto (2010) sobre Meertens (2004): “es frecuente que luego del asesinato o desaparición de sus maridos y parientes, sean las mujeres las que asumen la jefatura del hogar y llevan a sus familias a otros lugares en busca de seguridad y condiciones de subsistencia” (...) “Hay un cambio de roles que lleva a las mujeres a emprender la huida dejando atrás sus pertenencias y círculo de familiares y amigos que podría prestarle ayuda”.

Varias de las mujeres vinculadas a Asomudem, han tenido que tomar las riendas de sus hogares, ocupando roles para los cuales no estaban capacitadas, asumiendo riesgos con el fin de proveer y satisfacer todo tipo de necesidades para su subsistencia y desarrollo humano integral, se han trasladado del contexto rural al contexto urbano que ofrece la ciudad de Villavicencio, se han unido para reclamar los derechos que fueron vulnerados como consecuencia del conflicto armado interno, pero es este mismo conflicto el que las llevó a asociarse para convertirse en líderes, en ciudadanas activas en pro de la construcción de la paz, otorgándoles espacios políticos y sociales para hacerse visibles, activas y participativas en pro del ejercicio, satisfacción y disfrute de sus derechos.

Las situaciones que han vivido las mujeres víctimas del conflicto armado de una u otra manera han afectado el debido desarrollo de sus dimensiones humanas, se podría decir que una de las más afectadas es la dimensión lúdica, por lo cual se hace necesario fortalecerla con el fin de que pueda aportar a su bienestar y a mejorar su calidad de vida, teniendo en cuenta que según Posso, Sepúlveda, Navarro y Laguna citan a Torres (2004) “lo lúdico no se limita a la edad, tanto en su sentido recreativo como pedagógico”, y propiciaría el desarrollo de aptitudes, sentido del humor y

mejoraría las relaciones personales, familiares y sociales, logrando de esta manera poder ejercer un mejor liderazgo que les permita la resolución de conflictos, incidir y participar en diversos escenarios para reconstruir sus proyectos de vida.

Estas personas merecen hacer parte de un trabajo individual y colectivo que les permita capacitarse, desarrollar y fortalecer el ejercicio de un liderazgo eficiente y eficaz, un liderazgo transformador, que de acuerdo a Zamora y Zalazar, citados por la Institución FUNDESYRAM (2010), el liderazgo transformacional requiere, entre otros aspectos, de “un cambio en la forma de actuar, precedido de una transformación de cómo se piensa y siente”. Teniendo en cuenta, que en este nuevo concepto de liderazgo “cualquiera de nosotros puede desarrollar habilidades para convertirse en un líder eficaz” y sobre todo que: “es una cualidad que se puede aprender en los procesos educativos y en las experiencias sociales” (Fundesyram, 2010).

Teniendo en cuenta lo anterior, nos surge la siguiente pregunta:

1.1. Formulación del Problema

¿Qué tipo de estrategias lúdicas permiten fortalecer el liderazgo transformacional en las mujeres reconocida como líderes, vinculadas a ASOMUDEM?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo general

Diseñar una propuesta psicopedagógica basada en estrategias lúdicas para fortalecer el liderazgo transformacional de las mujeres reconocidas como líderes, vinculadas a Asomudem.

1.2.2 Objetivos específicos

Identificar los componentes del liderazgo transformacional que tienen las mujeres reconocidas como líderes, vinculadas a Asomudem.

Reconocer los tipos de estrategias lúdicas que facilitan el liderazgo transformacional en las mujeres reconocidas como líderes, vinculadas a Asomudem.

Planear una serie de acciones lúdicas que fortalezcan el liderazgo transformacional en las mujeres reconocidas como líderes, vinculadas a Asomudem.

1.3 Justificación

El desplazamiento forzado ha generado consecuencias personales, familiares, sociales y entre otras a cada una de las mujeres que se encuentran actualmente vinculadas a Asomudem, y teniendo en cuenta las acciones y los roles que han desarrollado para defender y ejercer sus derechos como víctimas del conflicto armado interno colombiano, surge la necesidad de desarrollar una propuesta psicopedagógica basada en estrategias lúdicas, que permita a través de espacios de enseñanza-aprendizaje brindar herramientas psicológicas, pedagógicas y lúdicas necesarias para fortalecer la capacidad de liderazgo transformacional.

Consideramos que este trabajo es importante en la medida que permitirá conocer cómo aprenden, desaprenden y reaprenden las mujeres víctimas del conflicto armado colombiano nuevos conceptos, valores, actitudes, comportamientos, nuevos roles y/o habilidades, cómo interiorizan las prácticas, las vivencias, los sentimientos, las experiencias, y sobre todo se podrá entender y comprender la importancia de la lúdica en los procesos de aprendizaje de las personas adultas, en el fortalecimiento de habilidades para la vida, para el desarrollo y bienestar integral de las personas.

Facilitando de este modo subsanar heridas, acrecentar la resiliencia, fortalecer la confianza en sí mismas, mejorar sus relaciones inter e intrapersonales, fortalecer habilidades y competencias a través del liderazgo transformacional, que las lleve a dirigir procesos de cambio a nivel individual y colectivo, que les facilite la participación activa, dinámica y la incidencia positiva en cualquier escenario, ya sea, público o privado.

También, sería muy satisfactorio que el trabajo realizado con las mujeres vinculadas a Asomudem, trascienda a otros escenarios y contextos, teniendo en cuenta que, terminado el proceso para el restablecimiento de derechos y restitución de tierras, algunas tendrán a voluntad la oportunidad de aceptar procesos de retorno o reasentamiento, de acuerdo a la Ley 387 de 1997, y el poder ser gestoras de paz desde estos contextos será beneficioso para la generación presente y futura. En definitiva, se busca desarrollar y fortalecer la capacidad que tienen todas las personas para ser líderes, para ser agentes de cambio, constructores de mejores oportunidades, de influir positivamente en los demás y en su cultura, teniendo como base el fortalecimiento de la dimensión lúdica presente en el ser humano a lo largo de todo su ciclo vital.

Esta propuesta es viable porque existe una población que merece ser apoyada y fortalecida en diversos aspectos, especialmente promover en ella el desarrollo del liderazgo transformacional, que logre generar cambios en valores, actitudes y creencias, que permita incidir positivamente en diferentes escenarios, que contribuya al desarrollo y a un mejor bienestar de las mujeres vinculadas a Asomuden y su contexto más cercano. Fortaleciendo en ellas la dimensión lúdica a través de estrategias lúdicas planteadas por medio de talleres, con el fin de usar una metodología que integre la teoría y la práctica.

Desde el ámbito educativo se busca capacitarlas, pero también que el conocimiento adquirido se extrapole e incida positivamente en el fortalecimiento de sus potencialidades, de las relaciones familiares y sociales; a su vez, que lo aprendido se vea reflejado en la interacción, en la participación, colaboración y en las diferentes acciones propias del buen funcionamiento de la asociación, logrando de esta manera un impacto social.

También, se puede lograr que desde esta propuesta se generen ideas o estrategias que puedan ser puestas en práctica desde las aulas de clase, donde se fortalezca en todos los estudiantes la capacidad de ser líderes innovadores, creativos, basados en principios y valores morales, que fomenten en sus prácticas el desarrollo constante de su dimensión lúdica, siendo conscientes de la importancia del aprendizaje a través de los espacios lúdicos.

Para nosotras como psicólogas es y será un trabajo satisfactorio si logramos contribuir por un lado a mejorar la salud mental y emocional de las beneficiadas, fortalecer la capacidad de liderazgo transformacional que les permita dar lo mejor de sí mismas en cualquier contexto que las rodee, que aprendan a trabajar en equipo, desde el cual los intereses del grupo primen por encima de los intereses propios, que logren reconocerse como personas únicas con fortalezas y cuyas debilidades pueden transformarse positivamente, empoderarlas, capacitarlas y transformarlas en sujetos dinámicos, independientes, valiosos por lo que son como persona y como sociedad.

Capítulo 2

Marco de referencia

A continuación, se expondrán algunas características de la organización Asomudem, que permitirán conocer cómo surgió, cuál es su objetivo social, y quienes son las mujeres y demás personas que están vinculadas a la misma.

2. Marco Contextual

De acuerdo al Certificado expedido por la Cámara de Comercio de Villavicencio-Meta, Asomudem se encuentra ubicada en la Carrera 50^a-33-15 barrio Azotea (Villavicencio); tiene por objeto social: “la reubicación definitiva de las familias, de la población desplazada, vulnerable pero especialmente las mujeres cabeza de familia, llevándoles toda clase de ayuda y beneficios”. Es una organización no gubernamental, sin ánimo de lucro y de carácter social, con fecha de constitución el 15 de abril de 2006, siendo desde ese año María Cecilia Lozano Camacho, la representante legal.

Cecilia Lozano, refiere que Asomudem nace como una iniciativa de 25 mujeres víctimas del conflicto armado en el departamento del Meta, quienes decidieron conformar una organización que fortaleciera la exigencia del goce efectivo de los derechos para hombres y mujeres sin importar la edad, que habían sido afectados por diversos hechos victimizantes sucedidos en el marco del conflicto armado interno colombiano. Actualmente cuenta con 350 asociados, de los cuales 300

son víctimas directas o indirectas de las masacres ocurridas en el municipio de Mapiripan en los años 1997, 1998 y otras menos conocidas.

Dentro de los hechos victimizantes que se encuentran declarados por las personas vinculadas a Asomuden, el que más comparten entre todos es el *desplazamiento forzado*, que, de acuerdo a las Naciones Unidas, consiste en: “Personas o grupos de personas obligadas a huir o abandonar sus hogares o sus lugares habituales de residencia, en particular como resultado de un conflicto armado, situaciones de violencia generalizada, violación de los derechos humanos” (ONU, 1998) citado por Mendoza (2012).

María Cecilia Lozano, (Representante legal de Asomudem) es oriunda de San Luis (Tolima), pero fue en el municipio de Mapiripan Meta, donde creció y vivió gran parte de su vida, hasta que fue víctima de desplazamiento forzado junto con su esposo e hijos, sobrevivientes de la masacre de Mapiripan (1997). Sin embargo, años después su esposo decide regresar al municipio porque en la ciudad no conseguía trabajo y aguantaban hambre, entre otras necesidades; ella deja sus hijos en Villavicencio, y se regresa a trabajar junto a su esposo, pero éste fue desaparecido al poco tiempo y entre las acciones de búsqueda que realizó para encontrarlo, surgieron amenazas, que la obligaron a desplazarse nuevamente a la capital del Meta, (Unidad para las víctimas, 2016).

A medida que realizaba gestiones que la llevaran a conocer el paradero de su esposo, participaba de convocatorias, talleres, actividades, capacitaciones; a través de los cuales aprendió todo el proceso y la ruta de orientación, atención y reparación integral para las víctimas,

transformándose junto con otras mujeres en líderes, apoyando, asesorando y guiando a otras víctimas del conflicto armado colombiano y es ahí donde nace la idea de fundar Asomudem.

De acuerdo a la base de datos de Asomudem la mayoría de víctimas vinculadas viven en arriendo o en hogares de algún familiar, en barrios como: la Reliquia, la Madrid, San Antonio, la Nohora, Covisan. La sectorización realizada por la Unidad de Atención y Orientación para los Desplazados denominada UAO indica que los principales puntos urbanos que han acogido a población desplazada en Villavicencio son La Reliquia, Ciudad Porfía, La Nohora y Kirpas, existen otras zonas como Nueva Colombia, Portales del Llano, Pinilla y Popular, de acuerdo a las declaraciones realizadas por las víctimas ante las autoridades (El tiempo, 2010).

Esta organización está conformada por la junta que dirige la asociación y que consta de presidente, vicepresidente, tesorero, fiscal y vocal (todos desplazados del municipio de Mapiripan), y consta de 4 Comités: vivienda, restitución de tierras, proyectos productivos y educación. Los cuales realizan reuniones mensuales y/o semestralmente, estas últimas con el fin de dar a conocer a todos los vinculados las gestiones realizadas en cada comité, los pros y los contras de dichas acciones, y los nuevos proyectos a desarrollar. Reciben apoyo nacional y/o internacional para su funcionamiento, lo que les permite en algunas ocasiones brindar refrigerios, almuerzos, estadías, reintegro económico de pasajes para las personas que se desplazan desde barrios o municipios distantes.

En cabeza de la señora Cecilia Lozano y de sus colaboradores, las mujeres se han podido beneficiar de diferentes talleres que las han capacitado en actividades relacionadas con las artes

plásticas, manualidades, reutilización y transformación de material reciclable como lo son las llantas o botellas de plástico en elementos de decoración y de uso cotidiano; diseño y costura; elaboración de alimentos, bebidas y postres. Junto con el Sena han realizado proyectos productivos como la cría de gallinas, siembra de pastos y otros productos para la alimentación de humanos y animales; huertas caseras, entre otros; han desarrollado talleres psicosociales que les ha permitido conocer la ruta de atención a víctimas del conflicto armado, han recibido capacitación en temas sobre violencia intrafamiliar, derechos sexuales y reproductivos, y han realizado gestiones propias con el fin de fortalecer y establecer la memoria histórica individual y colectiva frente a los hechos vividos y evidenciados. Es de anotar que, a nivel educativo, según base de datos de la organización, los asociados solo cursaron hasta tercero o quinto de primaria, o tienen un bachillerato sin concluir.

A su vez, el comité de vivienda ha realizado diligencias para que las víctimas puedan ser reubicadas en viviendas dignas, aunque se han logrado avances todavía se siguen gestionando estas ayudas, así como la restitución de tierras para aquellos que las perdieron. En el área de educación también se realizan acciones para ubicar niños, niñas, adolescentes y jóvenes para que sigan su proceso educativo; con el fin de lograr la educación superior para las víctimas del conflicto armado interno colombiano y sus familiares más cercanos.

2.1 Antecedentes

Para efectos de este proyecto de investigación se revisaron varios estudios, investigaciones, trabajos de grado, revistas, informes, entre otros; que permitieron conocer la importancia del

liderazgo transformacional a nivel personal y organizacional, y/o entre la lúdica como elemento restaurador del estado psicoemocional de las personas víctimas de conflicto armado, entre las cuales resaltamos:

A nivel internacional encontramos un estudio relacionado con los valores humanos, realizado en el 2007, titulado: “Influencia de los valores sobre los estilos de liderazgo: un análisis según el modelo de liderazgo transformacional - transaccional de Bass”, estudio que se realizó con 224 líderes (142 hombres y 84 mujeres) residentes en la ciudad de Buenos Aires-Argentina, que laboraban y se desempeñaban en puestos que requerían tener personal a cargo, ya fuera en empresas pequeñas, medianas y grandes. El objetivo principal fue determinar la influencia que ejercen los valores del líder sobre su estilo de liderazgo. Se observó que los valores de auto trascendencia y apertura al cambio predecían el estilo de liderazgo transformacional, mientras que los valores de autopromoción predecían el estilo de liderazgo transaccional.

Otra investigación realizada por Vega y Zabala (2004), tuvo como objetivo la adaptación al contexto cultural chileno del instrumento Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ), Forma 5X Corta, en sus dos versiones - Líder y Clasificador -, desarrollado por los autores Bernard Bass y Bruce Avolio (2000); para lo cual se utilizó una metodología descriptiva y correlacional, con un diseño no experimental, expost-facto y transversal. Los objetivos específicos fueron: - Traducir y transculturizar el Cuestionario a la realidad nacional, - Evaluar la capacidad de discriminación de los ítems del instrumento en la muestra en la cual se aplicó, - Obtener la confiabilidad del Cuestionario por consistencia interna a través del Alfa de Cronbach, - Evaluar la validez de contenido del instrumento, y -Evaluar la validez de constructo de instrumento.

Los autores refieren que los objetivos propuestos fueron alcanzados, que el mayor aporte de este estudio fue entregar un instrumento basado en el MLQ 5X Corto (Bass y Avolio, 2000), pero con características que lo distinguen de éste, adaptado al contexto organizacional chileno, constituido por nuevos ítems y con propiedades psicométricas, en términos de capacidad de discriminación, confiabilidad y evidencias de validez. Refieren que el MLQ 5X Corto adaptado, presenta un alto índice de confiabilidad ($\alpha = 0.97$) de acuerdo con los criterios de corte utilizados en la literatura, lo que indica la pertenencia de los ítems a un mismo dominio muestral y el control de las fuentes de error causadas por el muestreo aleatorio de reactivos.

En el artículo de Mendoza & Ortiz (2006), sobre “El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas”, que tuvo como propósito mostrar las dimensiones que conforman el liderazgo transformacional y cómo el ejercicio del mismo tiene impacto tanto en la cultura organizacional como en la eficacia de la organización, debido a la dinámica que se da entre el líder y el grupo en un contexto o situación determinada.

Los autores refieren que el liderazgo transformacional supera al transaccional debido a que los trabajadores “están más motivados a dar más de lo que se espera de ellos” porque según (Sosik et al., 2002) el líder transformacional da atención a las personas y promueve su desarrollo y crecimiento; estimulándolos intelectualmente a través de acciones que permiten asumir interrogantes, intentar nuevas cosas y pensar de nuevas maneras acerca de viejas situaciones (Sosik et al., 2002); también utiliza la motivación inspiracional presente al comunicar expectativas de alto desempeño a través de la proyección de una presencia dinámica, confiable y poderosa (Sosik et al., 2002); y maneja un carisma o influencia idealizada que a través de sus logros personales,

carácter y comportamiento ejemplares, se convierte en un modelo a imitar por los empleados (Sosik et al., 2002).

Los autores Mendoza & Ortiz (2006) indican que el impacto del liderazgo transformacional en los miembros de la organización se da porque éstos se identifican con el líder y sus objetivos, creencias y valores. Citan a (Howell & Costley, 2001, p.30) para indicar que varias investigaciones han demostrado que el impacto favorable del liderazgo en las reacciones emocionales y psicológicas de los empleados se da a través de las dimensiones de estímulo intelectual, reconocimiento individual, motivación e inspiración y carisma, produce simultáneamente mejoras en el desempeño de las personas y el grupo y los líderes que rápidamente se adaptan a la variedad de requerimientos organizacionales y contextos por lo que es posible maximizar eficacia y efectividad (Sosik et al., 2002).

Otra investigación titulada “Liderazgo y Mujer”, de Pulido Rivera, M. A. S. (2014) cuyo tema central es la relación entre el liderazgo y la mujer, indica que la mujer tiene unas características propias que la definen y que coinciden con el perfil que se requiere hoy en día para los líderes del siglo XXI.

La autora señala a Doña (2004) la cual expone “las mujeres tenemos una serie de características propias que nos distinguen de los varones” y para conocer cuáles son esas características recurre a Helen Fisher (Fisher, 2000: 15), que afirma que hombres y mujeres son distintos, porque ambos tienen sus propias dotes naturales, que ella llama "capacidades innatas".

Fisher (Fisher, 2000):

“ las capacidades innatas de la mujer se resumen en las siguientes: habilidad verbal; capacidad para interpretar posturas, gestos, expresiones faciales y otros signos no verbales; sensibilidad emocional; empatía; excelente sentido del tacto, del olfato y del oído; paciencia; capacidad para pensar y hacer varias cosas simultáneamente; una amplia visión contextual de las cosas; afición a hacer planes a largo plazo; talento para crear redes de contacto y para negociar; impulso maternal; preferencia por cooperar, llegar a consensos y liderar sirviéndose de equipos igualitarios”.

Rivera expone ciertas situaciones que dificultan el liderazgo femenino, para lo cual cita a (Barberá y otros, 2002: 2) quien se refiere al concepto de "techo de cristal", como un muro invisible pero infranqueable de procedimientos, estructuras, relaciones de poder, creencias, etc., que dificulta el acceso de las mujeres a puestos de decisión y el despliegue de sus potencialidades. A Martín-Moreno, (2008, pág. 190-191) quien habla del concepto de violencia horizontal mujer-mujer, explicando que se trata del daño, generalmente inconsciente, que algunas mujeres hacen a otras al no combatir la discriminación de género. Y por último las críticas que sufre una mujer cuando detenta un cargo de poder, que suelen no ser argumentadas sino que son utilizadas para descalificarla dirigiéndose más al yo emocional que a lo racional. Son críticas dirigidas más a lo personal que a su labor de gestión, según Díez y otros (Díez y otros, 2002: 5).

Escobar & Sánchez (2009) en su trabajo de grado denominado: “La capacitación lúdica como herramienta comunicativa en la gestión del conocimiento”, relacionada con la importancia de la capacitación lúdica en los contextos organizaciones, refieren:

“La capacitación al ser lúdica y vincular a la interacción genera una mayor facilidad de aprendizaje, proporcionando espacios creativos donde los participantes inconscientemente compartirán

vivencias, experiencias y conocimientos, llegando a un mismo punto de saber. Lo que en términos organizacionales se traduce en mejores procesos y más altos rendimientos, mejores flujos de comunicación, y esto se da ya que gracias a la educación lúdica se genera mayor interacción entre los miembros de una organización. Con esto podemos ver que los modelos de aprendizaje han cambiado, es por esto que la pedagogía lúdica se impone como un modelo educativo innovador que permite aprender de una forma más rápida y agradable” (pág. 95).

Además, citan a Carlos Mario Montoya el cual opina que para que un grupo interactúe, es haciendo que éste se reconozca como tal a través de la lúdica. El juego debe ser, por tanto, una actividad significativa, que responda a un currículo previamente definido orientado a la consecución de habilidades o al cambio de actitudes. Por medio de la risa, la palabra y el gesto, se le facilita al grupo no solo la interacción sino también el aprendizaje (pág. 109).

Entre los trabajos colombianos realizados con víctimas de conflicto armado en el que se ve inmersa la lúdica como herramienta reparadora del daño psicosocial existente en estas personas, encontramos en el repositorio de la Fundación Universitaria Los Libertadores (Cartagena – Bolívar) el trabajo de grado de Castillo & Correa (2015) que se titula: “Estrategia lúdica para el restablecimiento del estado emocional en mujeres víctimas del conflicto armado en la comunidad de Nelson Mandela, Villa Fanny y el Silencio en Cartagena de Indias”. El cual presenta características similares al de las mujeres vinculadas a Asomudem y que hacen parte esencial de nuestro proyecto de intervención, como lo son la edad, el nivel educativo, los hechos victimizantes y el tipo de actividades socioeconómicas que realizan.

Con este trabajo buscaban promover el restablecimiento emocional, el perdón, la sanación personal y social de 25 mujeres que oscilaban entre los 18 y 60 años de edad; las cuales han sufrido desplazamiento y otros hechos victimizantes como delitos sexuales, secuestro, tortura de algún familiar, homicidio de parientes, a nivel educativo encontraron que 3 de ellas son analfabetas, 17 han cursado la secundaria incompleta, 5 de ellas han realizado algún curso técnico; 19 de ellas son cabeza de familia y 23 se dedican a la actividad económica informal.

Las autoras señalan que “es significativo rescatar la importancia de la restauración psicosocial de las mujeres víctimas del conflicto armado, con un elemento innovador: la metodología lúdica”. Además, que “la implementación de la propuesta mitiga los impactos ocasionados por los hechos victimizantes, promoviendo la sanación de las víctimas a nivel psicosocial, definiendo esta como “recordar sin odio”.

También, se conoció que en Colombia la Dirección de Poblaciones del Ministerio de Cultura en el año 2015 instauró las jornadas de diálogo cultural, denominadas “La experiencia reparadora de la cultura”: a través de las cuales se profundiza en el sentido reparador de las manifestaciones artísticas: danza, música, cine, tradición oral, literatura, teatro, artes visuales y adicionalmente experiencias de centros y sitios de memoria. Descritas de manera lúdica y que se logra gracias a la articulación de gestores culturales, instituciones, organizaciones y procesos de reparación colectiva de víctimas.

Teniendo en cuenta la indagación realizada se logra evidenciar dificultades a la hora de encontrar estudios, investigaciones o artículos específicamente relacionados con el impacto de la

lúdica en el liderazgo transformacional. Sin embargo, sí es posible que fortaleciendo la dimensión lúdica de las personas víctimas de conflicto armado se logre paliar el dolor o el daño psicosocial que este produce, pero estamos seguras de que la lúdica nos permitirá empoderarlas para que ejerzan un liderazgo transformacional con sentido.

2.2 Marco Teórico

A continuación, se encontrarán algunos puntos teóricos que ayudan a comprender que es la lúdica, qué estrategias la identifican, reconocer qué es el liderazgo transformacional y sobre todo valorar la importancia de la Andragogía en las personas adultas.

2.2.1 La lúdica

De acuerdo al diccionario etimológico en línea de Chile, el adjetivo lúdico es un derivado por etimología popular del sustantivo latino *ludus* (que significa juego, entre otras acepciones). Designa todo lo relativo al juego, ocio, entretenimiento o diversión. Viene del latín ludicer, lúdica, lúdicum (divertido, ameno, propio del juego).

Por otro lado, el docente colombiano Héctor Ángel Díaz Mejía expresa que:

“La lúdica se identifica con el ludo de acción que produce diversión, placer y alegría y toda acción que se identifique con la recreación y con una serie de expresiones culturales como el teatro, la danza, la música, competencias deportivas, juegos infantiles, juegos de azar, fiestas populares, actividades de recreación, la pintura, la narrativa, la poesía entre otros”.

Pérez (2012) en su trabajo sobre “La dimensión lúdica en la vida del ser humano” también hace referencia a Díaz Mejía, el cual manifiesta que “las prácticas lúdicas son una condición en la construcción de experiencias de vida y en el aprendizaje de conocimientos prácticos para el desempeño como ciudadano de la vida civil”; al igual refiere que en las prácticas de diversión como el billar, el fútbol, la parranda, se aprenden comportamientos, usos del lenguaje y sobre todo se aprende a interactuar en un contexto, hay apropiación de imaginarios y construcción de nuevas realidades, las cuales pueden perdurar y/o transformarse en otras.

Y según Posso, et al (2015), en su artículo sobre “La lúdica como estrategia pedagógica para fortalecer la convivencia escolar. Lúdica Pedagógica”, citan a Torres (2004) para entender que la lúdica no solo es aplicable o importante para la infancia ya que “lo lúdico no se limita a la edad, tanto en su sentido recreativo como pedagógico. Lo importante es adaptarlo a las necesidades, intereses y propósitos del nivel educativo”. Por lo cual, diversos autores asumen la lúdica como una dimensión del desarrollo humano, igual de importante como las otras dimensiones: la cognitiva, la afectiva, la sexual, la comunicativa y la moral.

Lo anterior concuerda con lo que expresa el doctor Carlos Alberto Jiménez en su blog Lúdica Colombia, al referir que “la lúdica como experiencia cultural es una dimensión transversal que atraviesa toda la vida”... “es un proceso inherente al desarrollo humano en toda su dimensionalidad psíquica, social, cultural y biológica” por lo cual considera que la lúdica está ligada a la cotidianidad, en especial a la búsqueda del sentido de la vida y a la creatividad humana.

2.2.2 Estrategias lúdicas

Las estrategias son mecanismos de influencia, modos de intervención o formas de organizar la enseñanza. Y la estrategia lúdica es una metodología de enseñanza de carácter participativa y dialógica impulsada por el uso creativo y pedagógicamente consciente, de técnicas, ejercicios y juegos didácticos, creados para generar aprendizajes significativos, tanto en términos de conocimientos, de habilidades o competencias sociales, como incorporación de valores. Según Pastorino, Harf, Sarle, Spinelli, Violante Whinlert “Es aquello que realiza el docente para enseñar”

Guerrero (2014) cita a Díaz y Hernández (2002, p. 234), para referir que las estrategias lúdicas “son instrumentos con cuya ayuda se potencian las actividades de aprendizaje y solución de problemas”, las cuales son “planificadas por el docente para ser utilizadas de forma dinámica, propiciando la participación del educando”.

También, cita a García (2004, p. 80), para indicar que por medio de las estrategias se invita a la:

“exploración y a la investigación en torno a los objetivos, temas, contenidos. Introduce elementos lúdicos como imágenes, música, colores, movimientos, sonidos, entre otros. Permite generar un ambiente favorable para que el alumnado sienta interés y motivación por lo que aprende”.

Teniendo en cuenta lo anterior se puede evidenciar que las estrategias lúdicas son planificadas por el docente y no hay acuerdo frente a una clasificación específica, sin embargo, encontramos en (López, 2014):

- Actividades lúdicas artísticas: literarias, artes plásticas, teatrales, danzarías, musicales.
Actividades de creación manual: artesanías y esculturas o tallados en metal, madera y piedra.
- Actividades lúdicas deportivas: prácticas, encuentros o competencias de alguna disciplina recreativa o deporte (en la variedad de deporte para todos, deporte popular o masivo).
- Actividades lúdicas: todas las formas de juego: juegos de mesa, juegos de salón, juegos tradicionales, videojuegos, juegos de ordenador, etc. Juegos de mesa: Domino, Dama, Parchís, Ajedrez, Barajas.
- Actividades lúdicas sociales: Fiestas (Quince, bodas, cumpleaños, aniversarios, etc.).
Visitas a familiares y amigos. Encuentros y conversatorios con familiares, amigos y personas de la comunidad. Participación en actividades de la comunidad, etc.

Por otro lado, se habla de las técnicas vivenciales que tienen un fuerte ingrediente lúdico, la premisa es que, a través del juego, el docente propone a los alumnos abordar los contenidos y generar aprendizajes, con actividades donde los alumnos tienen libertad de actuación, de creación, involucrando no nada más la vista y el oído, sino el olfato, el tacto y su imaginación.

Y se tiene en cuenta lo que manifiesta Acevedo: "El juego es una necesidad permanente en la vida del hombre, tenga la edad que tenga". "La estructura del juego es de las pocas acciones humanas que reducen su finalidad a su simple ocurrir".

2.2.3 Liderazgo Transformacional

El principal precursor de este tipo de liderazgo es Bernard M. Bass (1985), basado principalmente en las ideas de James MacGregor Burns (1978), ideas que se estructuran bajo

cuatro componentes según Bass & Riggio (2006); Lupano y Castro (2008), citados por Giraldo & Naranjo (2014):

- **Influencia:** los líderes son carismáticos, por lo cual son respetados, admirados e imitados por parte de los seguidores.
- **Inspiración:** el trabajo en equipo es fundamental; entusiasmo y optimismo se presentan al implicar a los seguidores en la visión del futuro.
- **Estimulación intelectual:** se estimula a los seguidores a ser innovadores y creativos; no se realizan críticas por errores individuales o por ideas diferentes a las del líder.
- **Consideración individualizada:** el líder actúa como un entrenador o mentor; las tareas son monitoreadas con el fin de evaluar si los seguidores necesitan más apoyo para el cumplimiento de metas.

El liderazgo transformacional, según Burns (1978) citado por Navarro (2016) es:

“un vínculo que se origina en un contexto de crisis o necesidad institucional o social que se comparte por la totalidad de miembros de un grupo. Cuando existe un miembro del grupo con la capacidad y con posibilidades para emprender acciones que empoderen al resto, con el propósito de posibilitar la consecución de las metas compartidas, se constituye en su líder”.

Este es el tipo de liderazgo que queremos fortalecer en las mujeres víctimas de desplazamiento forzado, reconocidas como líderes vinculadas a ASOMUDEM, ya que permite al sujeto líder ser el responsable de guiar al grupo, pero estimulando, motivando y ofreciendo herramientas para empoderar a sus seguidores con el fin de desarrollar en ellos la capacidad de liderazgo. Como grupo, a estas mujeres las unen necesidades mutuas, propósitos en común como es la defensa y

satisfacción de sus derechos vulnerados, el volver a recuperar su autoestima, fortalecer sus relaciones inter e intrapersonales, transformarse en personas activas, dinámicas, creativas, innovadoras, en contextos tanto personales como sociales, donde la ética y la moral sea parte de su actuar, pensar y sentir.

Arredondo (2010) citado por Giraldo & Naranjo (2014), resalta que el liderazgo transformacional es un tipo de liderazgo más integral, ya que “está enfocado en la persona y el trabajo conjunto para elevar la moral”. Según Burns (1978): “el resultado de la transformación de liderazgo es una relación de estímulo recíproco y la elevación que convierte seguidores en líderes y puede convertir líderes en agentes morales”.

Teniendo en cuenta, el proceso de postconflicto por el que pasa Colombia, en este momento, se hace más que necesario volver a reeducar, fortalecer, empoderar, generar cambios que lleven a la construcción de una paz verdadera: Sin embargo, para promover la participación de la población víctima de este conflicto en cada una de las etapas y procesos, es esencial que la mujer ejerza un liderazgo eficaz, moral, transformacional.

2.2.4 Andragogia

Ludojoski parte de la definición de adulto para fundamentar la andragogia: “adulto es el hombre considerado como un ser en desarrollo histórico y el cual, heredero de su infancia, salido de la adolescencia y en camino hacia la vejez, continúa el proceso de la individualización de su ser

y su personalidad”, por lo cual plantea que la andragogía debe encontrar su fundamento “obligadamente en las características biológicas, psicológicas y sociales de los adultos”.

A su vez, Ludojoski (1986: 20-26 y 31) utiliza los siguientes criterios para determinar el concepto de adulto:

- La aceptación de responsabilidades.
- El predominio de la razón.
- El equilibrio de la personalidad.
- La evolución psicofísica de su estructura morfológicocorporal, así como de sus sentimientos y pensamientos.

Lo anterior lleva a Ludojoski (1972) a definir la Andragogía de la siguiente manera:

(Es) el empleo de todos los medios y modalidades de la formación de la personalidad puesta a disposición de todos los adultos sin distinción alguna ya sea que hayan cursado sólo la enseñanza primaria o secundaria y hasta la superior. Se trata, pues, de la educación de la totalidad de una población, que considerando las posibilidades y las necesidades de los individuos que la componen, se propone prestarles todo el apoyo necesario para lograr el mayor perfeccionamiento de su personalidad dentro del área de sus relaciones.

El autor nos lleva a comprender que la persona jamás deja de aprender, y nos plantea la andragogía como la posibilidad para que esto ocurra a través de metodologías que al adaptarlas se convierten en una herramienta base para su proceso de enseñanza-aprendizaje, y entendemos y

defendemos que este proceso puede ser enriquecedor para el desarrollo de todas las dimensiones del ser humano si se hace teniendo como eje central el uso de la lúdica.

Capítulo 3

Diseño Metodológico

3. Tipo de Investigación

3.1 Enfoque Cualitativo

De acuerdo con Corbeta (2003), el enfoque cualitativo evalúa el desarrollo natural de los sucesos, es decir, no hay manipulación ni estimulación con respecto a la realidad. Además, existe una variedad de concepciones o marcos de interpretación en los cuales hay un común denominador el “patrón cultural” que parte de la premisa de que toda cultura o sistema social tiene un modo único para entender situaciones y eventos, lo que afecta la conducta humana (Colby, 1996).

Este enfoque se basa en métodos de recolección de datos no estandarizados, por lo que no se realiza una medición numérica de las variables en investigación, no es estadístico. Define los datos cualitativos como descripciones detalladas de situaciones, eventos, personas, interacciones, conductas observadas y sus manifestaciones; por ejemplo se midió el nivel de cada una de las cuatro variables (consideración individualizada, estimulación intelectual, motivación inspiradora y la influencia idealizada) de liderazgo transformacional, con el único objeto de tener una referencia válida para priorizar las estrategias lúdicas y construir los talleres a utilizar para cumplir con el objetivo de la investigación.

Atendiendo a lo anterior, no se buscó ni, modificar o manipular la realidad de las mujeres víctimas de desplazamiento producto del conflicto armado en el que se vieron inmersas, ni generar

o probar teorías, y mucho menos generalizar los resultados; tan solo se describió y comprendió el fenómeno teniendo en cuenta las percepciones y significados que cada una da de acuerdo a su experiencia, comprenderlas tanto a ellas como su contexto.

3.2 Método Investigación Acción

Como lo que se hizo fue conocer una realidad social y humana, actuar sobre ella y llegar a transformarla positivamente, se atendió a las características del método de Investigación Acción Participativa (IAP), como el más indicado, que de acuerdo con Colmenares (2012, pág. 105) “es una metodología que presenta unas características particulares que la distinguen de otras opciones bajo el enfoque cualitativo” como lo son: “la manera como se aborda el objeto de estudio, las intencionalidades o propósitos, el accionar de los actores sociales involucrados en la investigación, los diversos procedimientos que se desarrollan y los logros que se alcanzan”. Para Colmenares (2012, pág. 109):

“La IAP es un método en el cual participan y coexisten dos procesos: conocer y actuar; por tanto, favorece en los actores sociales el conocer, analizar y comprender mejor la realidad en la cual se encuentran inmersos, sus problemas, necesidades, recursos, capacidades, potencialidades y limitaciones; el conocimiento de esa realidad les permite, además de reflexionar, planificar y ejecutar acciones tendientes a las mejoras y transformaciones significativas de aquellos aspectos que requieren cambios; por lo tanto, favorece la toma de conciencia, la asunción de acciones concretas y oportunas, el empoderamiento, la movilización colectiva y la consecuente acción transformadora”.

3.3 Población y muestra

Población:

De acuerdo a la información suministrada por la representante de Asomudem (María Cecilia Lozano), están vinculadas a la organización 350 personas, de las cuales 300 comparten el hecho victimizante de desplazamiento forzado del municipio de Mapiripán, Meta. De estas personas 180 son mujeres, **34** son reconocidas dentro de la organización como líderes de acuerdo a las actividades que realizan al interior de los diferentes comités que tiene la organización o frente a las actividades que dirigen en los barrios donde residen o en sus comunidades más cercanas.

A nivel académico se encontró que cerca del 65% cursaron entre tercero y quinto de primaria. Por otro lado, cuentan con las certificaciones sobre los cursos no formales en los que han participado estando vinculadas a la organización. Residen en estratos vulnerables, económicamente subsisten de actividades económicas informales. Se encuentran afiliadas en salud al régimen subsidiado, siendo atendidas con el código que les otorga el Registro Único de Víctimas.

Muestreo:

La muestra se obtuvo a partir de un muestreo no probabilístico a conveniencia; dada la dificultad para acceder y acercarse a la población, así como se mencionó en la población se requieren las mujeres consideradas como líderes. La recolección de los datos se realizó a través de los casos a los cuales se logró acceder (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Muestra:

La muestra utilizada fue de **27** mujeres reconocidas como líderes dentro de la organización, la gran mayoría son cabeza de familia y dentro de los hechos victimizantes que comparten está el de desplazamiento forzado del Municipio de Mapiripan Meta, cuyo rango de edad se encuentra entre un mínimo de 22 y un máximo de 66 años de edad, con un promedio de edad de $M=47.8$, $SD=11.6$ años; así mismo, la mayoría de las mujeres son solteras (37%), (Tabla1)

Tabla 1

Estado civil

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Casada/Unión libre	9	33,3
Soltera	10	37,0
Viuda	5	18,5
Separada	3	11,1
Total	27	100

Elaboración propia

3.4 Criterios de inclusión y de exclusión

Criterios de inclusión:

- Edad entre 20 y 70 años
- Compartir el mismo hecho victimizante (desplazamiento forzado).
- Desplazadas del municipio de Mapiripan, Meta.
- Sitio de residencia actual: Villavicencio, Meta.

Criterios de exclusión:

- No querer participar de la investigación
- Residir en otro municipio diferente al Villavicencio, Meta.

3.5 Instrumentos

Instrumento MLQ, forma 5X Corta

El instrumento Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ), forma 5X corta es un instrumento que fue diseñado por Bernard Bass y Bruce Avolio (2000). Se utilizó su primera versión, es decir para líderes.

Para fines operacionales, son nueve los factores que conforman el MLQ 5X y se considera como una herramienta práctica para la identificación y medición del liderazgo transformacional.

De igual manera, Carolina Vega Villa y Gloria Zabala Villavon realizaron la validación de contenido y la adaptación del cuestionario para población Chilena para la que se tradujeron los

ítems del inglés, revisados por dos bilingües y un experto en gramática y lengua castellana, y 8 Jueces con experiencia en Psicología Organizacional, aportando a la validez de contenido. La aplicación del instrumento se realizó sobre una muestra no probabilística, dirigida, compuesta por 10 grupos de trabajo del área de ventas, a 107 seguidores, y 10 líderes.

En el análisis de resultados se usó estadística descriptiva y correlacional. Se halló una adecuada capacidad de discriminación de los ítems, y alto índice de confiabilidad ($\alpha = 0.97$). Respecto a la validez de constructo, se obtuvo una matriz de intercorrelaciones por variable, observándose resultados similares a los reportados por los autores. Los resultados también fueron contrastados con criterios externos: Jueces y UFAs.

Por otro lado, el cuestionario multifactorial de liderazgo MLQ 5X versión corta, desarrollado por Bernard Bass y Bruce Avolio (Bass, 1985, Bass y Avolio, 2000) fue traducido y adaptado al español por Vega y Zabala (2004), en sus dos expresiones: Líder y Clasificador, cuya consistencia interna obtuvo un alfa de Cronbach de 0.97. El cuestionario está compuesto por cuatro Factores de liderazgo: Liderazgo transformacional, Liderazgo transaccional, Liderazgo pasivo/evitador, Liderazgo correctivo/Evitador.

Dentro de los factores se utilizaron los ítems correspondientes al factor objeto de estudio, el liderazgo transformacional, el cual se divide según el cuestionario en cuatro grandes componentes, que son:

Influencia idealizada, motivación inspiracional, consideración individualizada y estimulación intelectual; a su vez, la dimensión influencia idealizada se divide en dos componentes: la influencia idealizada atribuida y la influencia idealizada conductual.

Cada una de las dimensiones mencionadas anteriormente la conforma un grupo de preguntas que presentan 5 opciones de respuesta en escala Likert así: 0 Nunca, 1 rara vez, 2 a veces, 3 a menudo y 4 frecuentemente, obteniendo en cada dimensión un puntaje máximo de 16, exceptuando influencia idealizada que en conjunto tendría una puntuación máxima de 32 (debido a que se divide en dos componentes); los cuales posteriormente deben ser sumados obteniendo un puntaje en total que otorga una calificación de 0 a 80 puntos.

Tabla 2

Variables que miden liderazgo transformacional

Dimensión	Ítem	Contenido
Influencia idealizada atribuida (IIA)	10	Hago que los demás se sientan orgullosos de trabajar conmigo.
	18	Por el bienestar del grupo soy capaz de ir más allá de mis intereses.
	21	Actúo de modo que me gano el respeto de los demás.

	25	Me muestro confiable y seguro.
	6	Expreso mis valores y creencias más importantes.
Influencia idealizada conductual (IIC)	14	Considero importante tener un objetivo claro en lo que se hace.
	23	Tomo en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas.
	34	Enfatizo la importancia de tener una misión compartida.
Motivación inspiracional (MI).	9	Trato de mostrar el futuro de modo optimista.
	36	Expreso confianza en que se alcanzaran las metas.
	13	Tiendo a hablar con entusiasmo sobre las metas.
	26	Construyo una visión motivante del futuro.
Estimulación intelectual (EI).	2	Acostumbro a evaluar críticamente creencias y supuestos para ver si son apropiados.
	8	Cuando resuelvo problemas, trato de verlos de distintas formas.
	32	Sugiero a los demás nuevas formas de hacer su trabajo.
	30	Ayudo a los demás a mirar los problemas desde distintos puntos de vista.

	19	Trato a los demás como individuos y no solo como miembros de un grupo.
Consideración individualizada (CI).	31	Ayudo a los demás a desarrollar sus fortalezas.
	15	Le dedico tiempo a enseñar y orientar.
	29	Considero que cada persona tiene necesidades, habilidades y aspiraciones únicas.

Adaptación del cuestionario multifactorial de liderazgo (mlq forma 5x corta) de b. Bass y b. Avolio al contexto organizacional chileno, carolina vega villa gloria zavalá villalón, 2004-

Fases:

El presente estudio presentó ocho fases:

La primera consistió en la revisión bibliográfica del tema de interés. La segunda fase diagnóstica de la situación: se inició con la idea que derivó en la pregunta problema: ¿Qué tipo de estrategias lúdicas permiten fortalecer el liderazgo transformacional en las mujeres víctimas de desplazamiento forzado vinculadas a ASOMUDEM?, se buscó y analizó información que permitió identificar el plan a implementar; en la tercera fase se procedió a la recolección de la información, en donde se aplicó el instrumento mencionado anteriormente a las 27 mujeres participantes; en la cuarta fase se realizó la tabulación de la información en Excel. Posteriormente, en la quinta fase se depuró la información, es decir, se identificaron outliers (datos atípicos), duplicidad (duplicación de información) y missing (valores perdidos); en la sexta fase, se trasladó la información al software SPSS versión 22, organizando así la base de datos y sus respectivas variables y escala, en la séptima fase se realizó el desarrollo del plan de acción: se seleccionaron

las actividades lúdico-pedagógicas que se impartirán a través de talleres teórico-prácticos y en la octava fase se elaboraron la discusión y las conclusiones del proyecto, con el fin de evaluar ventajas y desventajas de los mismos.

3.5 Análisis de resultados

Los datos fueron tabulados y procesados a través del software SPSS versión 22; posteriormente, se hizo un análisis exploratorio de datos que inició con tablas de frecuencias.

Consideraciones éticas

Este proyecto responde al compromiso social de la investigación psicológica, que propende al bienestar y al respeto de la dignidad de los participantes (Ley 1090, 2006); en este sentido con base en el Código Bioético y Deontológico del Psicólogo, sólo se reveló la información con fines científicos y con el previo consentimiento de las participantes. En lo que respecta al uso del material psicotécnico, se empleó el instrumento Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ), forma 5X corta (2000).

Por otro lado, se contó con la resolución 8430 de 1993, ya que prevaleció el criterio de respeto a la dignidad, a la privacidad y al bienestar de los participantes, cumpliendo con el principio de beneficencia y no maleficencia, debido a que este estudio no implicó daño o alteraciones en la integridad de los participantes. Lo anterior, a razón de que el presente proyecto no implica riesgos para los participantes (Resolución 8430, 1993). Así mismo, de la ley 379 de 1997, se tomó el

artículo 1 y 2 debido a que se contó con un estadista titulado para el análisis de los datos (Ley 379, 1997).

3.6 Resultados

Perfilamiento de los niveles de liderazgo transformacional de la muestra de investigación:

Tabla 3

Perfil del liderazgo transformacional

Variable	Ítem	Calificación					Media	SD
		0	1	2	3	4		
Consideración individualizada	P15	1	0	1	2	23	3,7	0,8
	P19	6	0	1	6	14	2,8	1,6
	P30	0	0	3	10	14	3,4	0,7
	P31	1	1	4	5	16	3,3	1,1
	CI	8	1	9	23	67	3,3	0,6
Estimulación Intelectual	P2	7	4	2	10	4	2	1,4
	P8	0	0	3	7	17	3,5	0,7
	P30	0	0	3	10	14	3,4	0,7

	P32	0	2	3	8	14	3,2	0,9	
	EI	7	6	11	35	49	3	0,5	
<hr/>									
	P9	0	0	1	6	20	3,7	0,5	
	P13	0	0	1	10	16	3,5	0,6	
Motivación	P26	1	0	1	3	22	3,7	0,9	
Inspiracional	P36	0	0	2	7	18	3,6	0,6	
	MI	1	0	5	26	76	3,6	0,5	
<hr/>									
	P10	1	2	2	1	21	3,4	1,1	
Influencia	P18	5	0	1	7	14	2,9	1,5	
idealizada	P21	2	0	2	3	20	3,4	1,1	
atribuida	P25	0	0	4	3	20	3,6	0,7	
	IIA	8	2	9	14	75	3,3	0,7	
<hr/>									
	P6	0	0	0	10	17	3,6	0,5	
Influencia	P14	0	2	1	4	20	3,6	0,9	
idealizada	P23	1	1	3	9	13	3,2	1	
Conductual	P34	0	0	3	10	14	3,4	0,7	
	IIC	1	3	7	33	64	3,4	0,4	
<hr/>									
	Influencia idealizada	9	5	16	47	139	3,4	0,5	
<hr/>									

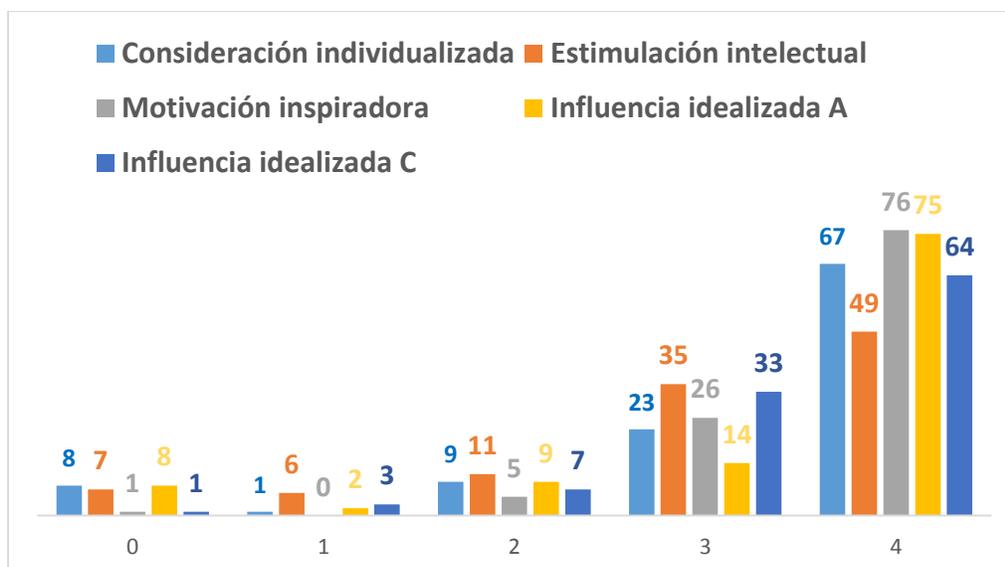
Elaboración propia

Según lo observado en la tabla 3, se evidencia que la dimensión estimulación intelectual es la que en promedio tiene un bajo puntaje respecto a las demás dimensiones ($M=3$; $SD=0.5$); cabe resaltar, que en el ítem 2 (Acostumbro a evaluar críticamente creencias y supuestos para ver si son apropiados) se muestra el promedio más bajo de todos los ítems utilizados en la medición ($M=2$; $SD=1.4$).

Por otro lado, se evidencia que en ítems como 19 (Trato a los demás como individuos y no sólo como miembros de un grupo) que pertenece a la dimensión consideración individualizada y de la misma manera el ítem 18 (Por el bienestar del grupo soy capaz de ir más allá de mis intereses) que pertenece a la dimensión influencia idealizada atribuida, se observaron puntajes promedio por debajo de 3, es decir: $M=2.8$; $SD=1.6$ y $M=2.9$; $SD=1.5$, respectivamente (Tabla 3, gráfica 1).

Gráfica 1

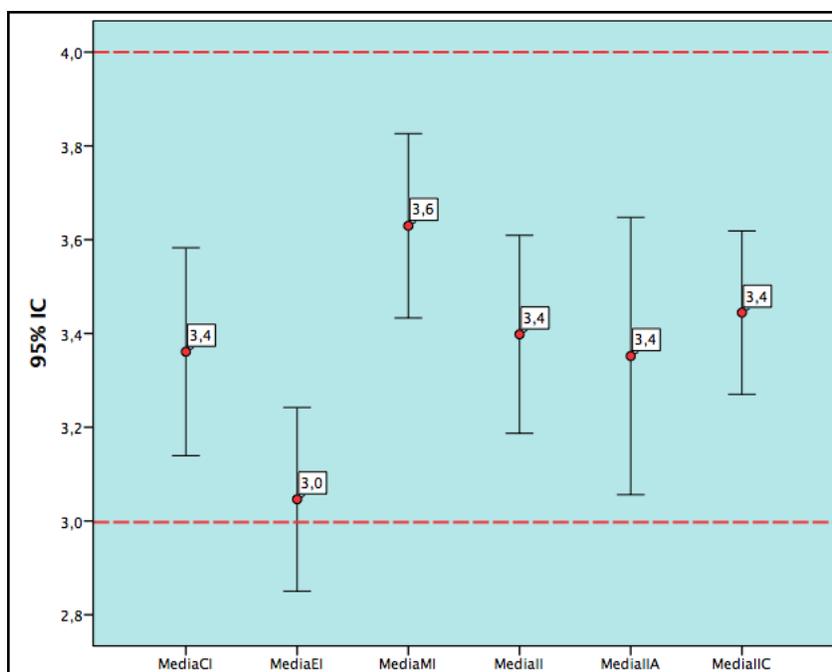
Componentes del liderazgo transformacional



Para confirmar el análisis realizado que corresponde a los datos de la tabla 3, se construyó un diagrama de error que permite visualizar los datos en promedio y al 95% de intervalo de confianza (gráfico 2) y se observa que la dimensión estimulación intelectual contiene por lo menos el 40% de la población analizada por debajo del puntaje 3 (en promedio).

Gráfica 2

Diagrama de error (95%IC) de los componentes de liderazgo transformacional



Con los resultados revisados y analizados se tienen tres elementos contundentes para la creación de los talleres basados en estrategias lúdicas que permitirán fortalecer las debilidades encontradas en el liderazgo transformacional que ejercen las mujeres líderes vinculadas a Asomudem.

Capítulo 4

4.1. Propuesta de Intervención “Caminitos de colores”

Descripción:

Con esta propuesta se busca plantear una serie de talleres que fortalecerán las falencias encontradas frente al liderazgo transformacional que ejercen las mujeres víctimas de desplazamiento forzado, reconocidas como líderes por el rol que tienen dentro y fuera de la organización “Asomudem”, a la cual se encuentran vinculadas. Talleres enfocados en actividades psicopedagógicas basadas en estrategias lúdicas como eje principal para lograr la motivación, la participación activa y dinámica en cada una de las actividades, siendo ellas mismas sujetos de atención, participación, acción y evaluación del trabajo realizado, cuyo resultado busca la transformación individual y colectiva en aras de alcanzar los objetivos que como personas y como organización tienen determinados.

Justificación:

Esta propuesta permite valorar el significado y el sentido de la dimensión lúdica en el ser humano, sin importar aspectos como su edad, escolaridad, ni su estrato socioeconómico, entre otros; a su vez, refuerza la necesidad de implementar ambientes lúdicos para la enseñanza-aprendizaje que conlleven a una transformación verdadera, que como en este caso, posibilitará a las mujeres ejercer un mejor liderazgo extendiendo su accionar e incidiendo con más fuerza en diferentes y diversos espacios, ambientes y contextos.

Objetivos:

- ✓ Fortalecer por medio de estrategias lúdico-recreativas en las mujeres líderes víctimas de desplazamiento forzado, vinculadas a Asomudem, la idea de que el grupo está por encima de mis intereses como persona.

- ✓ Fortalecer por medio de actividades lúdico-recreativas en las mujeres líderes víctimas de desplazamiento forzado, vinculadas a Asomudem, dar un trato individualizado a los miembros del grupo que lidera, por cuanto cada una presenta intereses, habilidades y destrezas diferentes.

- ✓ Fortalecer el pensamiento crítico por medio de estrategias lúdicas en las mujeres líderes víctimas de desplazamiento forzado, vinculadas a Asomudem, para estimular la capacidad de buscar otras posibles soluciones y no volver a caer en el mismo error una y otra vez.

Estrategias y Actividades

Actividad	Estrategia	Lugar	Fecha	Responsable	Recursos
Taller 1. Pensando en los demás	Técnica vivencial	Asomudem	Octubre / 2017	Leidi Almeida y Steffany Carranza	Humanos: capacitadoras y población estudio Materiales: hojas bond, esferos, marcadores, papeles de colores, tijeras, Colbon. Tecnológicos: página web(audios).

Taller 2. La cajita de sorpresas	Historieta	Asomudem	Noviembre / 2017	Leidi Almeida y Steffany Carranza	Materiales: hojas en blanco, lápices de colores, cinta, esferos, marcadores, papel Graf.
Taller 3. Libera tu mente	Juego de mesa	Asomudem	Noviembre / 2017	Leidi Almeida y Steffany Carranza	Humanos: capacitadoras y población estudio Materiales: hojas en blanco, lápices de colores, cinta, esferos, marcadores, papel Graf. Didácticos: Plantilla montaña y tangram.

Fuente: Propia

Contenido

Taller N. °1 “Pensando en los demás”

- **Objetivo:**

Fortalecer por medio de estrategias lúdico-recreativas en las mujeres líderes víctimas de desplazamiento forzado, vinculadas a Asomudem, la idea de que el grupo está por encima de mis intereses como persona.

- ***Habilidad que desarrolla***

- Trabajo en equipo

- **Actividad de entrada “las reinas de los elementos”**

Para dar inicio al primer taller se realiza una actividad de bienvenida como forma de “romper hielo” con las mujeres víctimas de desplazamiento forzado, reconocidas como líderes en la organización, de una forma entretenida y divertida nos formaremos en círculo y una de ellas inicia tirando una pelota y a la vez mencionara un elemento (Aire, Agua o Tierra) la que atrape la pelota debe mencionar un animal que pertenezca al elemento que mencionaron (luciérnaga, pescado, león, etc...)

- **Actividad de desarrollo “El radio-reportaje”**

En esta actividad se solicitarán formar 9 grupos de 3 personas y contarán con un tiempo determinado de 15 minutos para socializar sus historias de vida o recuerdo de su proceso de desplazamiento forzado que hallan marcado, posterior se escuchara 3 audios de personas que también sufrieron algún tipo de desplazamiento forzado, a su vez deberán crear una historia a raíz de los casos que escucharon.

Audio N°1. Una líder wayuu recuerda las consecuencias de la masacre de Bahía Portete, La Guajira, ocurrida entre el 18 y el 20 de abril del 2004.

Audio N°2. Un testigo recuerda la masacre de Bojayá (Chocó), el 2 de mayo del 2002

Audio N°3. Dos mujeres recuerdan como recuperaron los cuerpos de sus esposos

Con esta actividad se busca que las participantes tengan en cuenta que no solamente ellas han sufrido o padecido necesidades que también existen personas en iguales o peores condiciones.

- **Actividad de cierre: “el arbolito de la comprensión”**

Para cerrar este primer taller habrá un árbol dibujado en una de las paredes del lugar que nos encontremos, las Facilitadoras solicitan a las participantes que elaboren, con las hojas de papel que se les entregó una fruta para dicho árbol, a su vez se les indica que en el “fruto” escriban un pensamiento positivo para uno de sus compañeros y lo ubiquen en el árbol.

- **Indicadores de evaluación**

-Participación dinámica y cooperativa

Taller N°. 2 “la cajita de las sorpresas”

- ***Objetivo:***

Fortalecer por medio de actividades lúdico-recreativas en las mujeres líderes víctimas de desplazamiento forzado, vinculadas a Asomudem, dar un trato individualizado a los miembros del grupo que lidera, por cuanto cada una presenta intereses, habilidades y destrezas diferentes.

- ***Habilidad que desarrolla***

-Empatía

- **Actividad de entrada: “el río de la vida”**

Cada una de las participantes dibuja de forma totalmente libre un río, en el reflejaran el curso de la propia vida, pasada y futura. Deben identificar los momentos más significativos del pasado (estudios, emancipación, relaciones importantes, relaciones familiares, problemas...) por medio de elementos encontrados en ese río (peces, piedras, basura, ramas etc...) desde su niñez hasta la actualidad, señalando donde se encuentra y que ha conseguido hasta el momento. “La fuente del río es el día en que nacimos, ¿qué clase de río representa mejor la vida que ha llevado?, ¿dónde nace?, ¿cuál es su caudal?, ¿cómo es el agua?, ¿y sus afluentes?, ¿dónde desemboca?, ¿cuál es el punto actual? ¿Qué esperas del futuro? ¿Qué esperanzas y temores tiene? ¿A dónde quieres llegar?” Una vez terminados cada una comenta el suyo al grupo.

- **Actividad de desarrollo: “una historia tres finales”**

Se solicita a las participantes formar 5 grupos, donde deberán imaginar una escena de la vida cotidiana en la cual hayan mostrado una actitud asertiva y otra donde se muestren no asertivas. Se les recomienda compartir situaciones que hayan vivido en la realidad, describir situaciones de su vida que les hagan sentir mal y les gustaría afrontar de otra manera. Luego deberán dramatizarla al grupo en general, para dar finalidad a la actividad se creara un debate con el objetivo de identificar posibles soluciones o alternativas de la historia dramatizada; con esta actividad las participantes se darán cuenta de la importancia de escuchar a las personas y que todos tenemos diferentes puntos de ver las cosas.

- **Actividad de cierre: “terapia de relajación”**

Se practica una sesión de relajación sencilla para que aprendan a reducir la ansiedad a través de ejercicios de respiración y relajación (por ejemplo, ejercicios de relajación progresiva de Jacobson, para tensar y distender diversos grupos de músculos en todo el cuerpo consiguiendo que se perciban cambios en los niveles de tensión y ansiedad y consiguiendo una sensación de confort y tranquilidad).

- **Indicadores de evaluación**

-Participación dinámica y cooperativa

Taller N°. ° 3 “libera tu mente”

- ***Objetivo:***

Fortalecer el pensamiento crítico por medio de estrategias lúdicas en las mujeres líderes víctimas de desplazamiento forzado, vinculadas a Asomudem, para estimular la capacidad de buscar otras posibles soluciones y no volver a caer en el mismo error una y otra vez.

- ***Habilidad que desarrolla***

-Pensamiento flexible

- ***Actividad de entrada: “la montaña”***

Se le hace entrega de una plantilla en forma de montaña, deberán escribir en el pico la meta a la cual quieren llegar, (en que les gustaría trabajar, qué les gustaría estudiar, qué quieren conseguir para mejorar su vida...). La montaña representa el camino a recorrer, por él se encontrarán flores

y senderos, pero también encontrarán matorrales, empinadas, piedras y obstáculos que han vivido para llegar a donde se encuentran, deberán ir indicando lo que se han encontrado en el recorrido, insistiendo en sus puntos fuertes para alcanzar la meta, sus motivaciones y objetivos personales y profesionales. Finalizada la “montaña” de cada una, salen al centro y la exponen al resto, después anotan debajo del dibujo “lo voy a conseguir” y se expone en un mural.

- **Actividad de desarrollo: “tangram para la vida”**

Para dar inicio a esta actividad se le entrega a las participantes siete piezas (5 triángulos de diferentes tamaños, 1 cuadrado y 1 trapecio) a la vez se les explicaran que deberán ir formando figuras, expuestas por las facilitadoras y para esto contarán con un tiempo determinado sin que le sobre ninguna ficha.

- **Actividad de cierre: “el círculo mágico”**

El facilitador invita al grupo a formar un círculo tomados de las manos en el centro de la sala. Inmediatamente cuenta algo sobre la simbología del círculo:

Tomados de las manos: la mano derecha simboliza nuestra capacidad de ayudar, debe estar sobre la mano izquierda del compañero de la derecha; La mano izquierda, recibiendo la derecha del otro, simboliza nuestra necesidad de intercambio; Al mismo tiempo en que podemos ayudar, necesitamos recibir ayuda. Ninguno de nosotros es tan fuerte para sólo ayudar o tan débil para sólo recibir ayuda.

En el círculo vemos a todos, estamos en el mismo plano, podemos mirar a aquellos que están cerca y a los más distantes. No hay primero ni último. Nos sentimos iguales; Cuando entramos en

el círculo, no estamos disputando el liderazgo. Estamos confiando en los amigos. La energía está en equilibrio entre dar y recibir; En el círculo somos todos iguales; No hay primero ni último; Veo a las personas de la izquierda, derecha y a los más distantes;

Finalmente solicita que cada participante se exprese:

- Que quede fuera del círculo (cada participante dice algo negativo)
- Que permanezca en este círculo (cada participante dice algo positivo)

- **Indicadores de evaluación**

-Participación dinámica y cooperativa

Evaluación y seguimiento:

Nombre Del Taller	Planear	Hacer	Verificar	Actuar
<p>Taller 1 “Pensando en los demás”</p>	<p>Para este taller se presentan tres momentos: Actividad de inicio, de desarrollo y cierre.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Actividad de inicio: rompe hielo y presentación. “las reinas de los elementos” • Actividad de desarrollo: <ul style="list-style-type: none"> • “El radio-reportaje” • Actividad de cierre: “el arbolito de la comprensión” 	<ul style="list-style-type: none"> • Fotografías • Material en físico trabajado 	<p>Para este taller se pretende fortalecer el componente de influencia idealizada atribuida y a su vez el ítem 18 por el bienestar del grupo soy capaz de ir más allá de mis intereses</p>

<p>Taller 2 “La cajita de las sorpresas”</p>	<p>Para este taller se presentan tres momentos: Actividad de inicio, de desarrollo y cierre.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Actividad de inicio: “el río de la vida” • Actividad de desarrollo: “una historia tres finales” • Actividad de cierre: “terapia de relajación” 	<ul style="list-style-type: none"> • Fotografías • Material en físico de lo trabajado 	<p>Para este taller se pretende fortalecer el componente de Consideración individualizada y a su vez el ítem 19 trato a los demás como individuos y no solo como miembros de un grupo.</p>
<p>Taller 3 “libera tu mente”</p>	<p>Para este taller se presentan tres momentos: Actividad de inicio, de desarrollo y cierre.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Actividad de inicio: “la montaña” • Actividad de desarrollo: “Tangram para la vida” • Actividad de cierre: “el círculo mágico” 	<ul style="list-style-type: none"> • Fotografías • Material en físico de lo trabajado • Tangram 	<p>para este taller se pretende fortalecer el componente de estimulación intelectual Y a su vez el ítem 2. acostumbro a evaluar críticamente creencias y supuestos para ver si son apropiados</p>

Fuente: Propia

RECURSOS			
Tipo	Clase	Valor Unitario	Valor Total
Didáctico	Tangram	\$2.500	\$67.500
Materiales	1 resma (hojas en blanco) 3 cajas de lápiz	\$12.000	\$ 12.000 \$15.000

	3 cajas de colores	\$ 5.000	\$15.000
	1 caja tijeras		\$6.000
	1 caja de marcadores	\$ 5.000	\$8.000
	Rollo de cinta gruesa		\$3.000
		\$6.000	
		\$ 8.000	
		\$3.000	
Tecnológicos	Página web(audios)		
Humanos	Capacitadoras y población de estudio		

Fuente: Propia

DOFA:

<u>DOFA</u>	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
	<p>_La necesidad de representación, participación e incidencia activa de las mujeres y sus organizaciones en el posconflicto. Lo que hace indispensable el acceso a diferentes instancias, espacios, ambientes y contextos.</p>	<p>_El riesgo que corren las mujeres líderes al trabajar en la defensa de los derechos humanos y construcción de la paz.</p> <p>_Falta de apoyo para desarrollar o continuar programas que fortalecen el papel de la mujer y/o el trabajo de organizaciones sociales en los diversos escenarios de participación.</p>
FORTALEZAS	ESTRATEGIAS FO	ESTRATEGIAS FA

<p>_La responsabilidad de los líderes y/o lideresas frente a las tareas y compromisos asumidos.</p> <p>_La experiencia teórica y práctica adquirida de los líderes o lideresas a través de seminarios, talleres y capacitaciones relacionados con la defensa de los derechos humanos y la construcción de paz. Experiencia que ha sido aprovechada y extendida a varios municipios del Meta con la implementación de diferentes proyectos que han desarrollado o realizan actualmente en contextos tanto urbanos como rurales.</p>	<p>_Los proyectos desarrollados fortalecieron a las y los líderes en aspectos como su salud mental, el manejo de grupo, habilidades sociales, la resolución de conflictos, que les da elementos concretos, suficientes y necesarios para seguir alcanzando y aprovechando las oportunidades que les brinda el medio y las diversas entidades e instituciones tanto públicas como privadas, para empoderar a las personas, especialmente a las mujeres.</p>	<p>_Frente a otras organizaciones sociales que se han venido creando y que participan de las convocatorias que realiza el Estado o las diferentes organizaciones internacionales que apoyan el proceso de paz, Asomudem tiene un camino recorrido y una experiencia que les permite ser formadores y líderes frente a este proceso.</p>
<p>DEBILIDADES</p> <p>_La falta de unión entre las lideresas y los demás asociados de la organización.</p> <p>_No tener instalaciones propias, ya que los costos de mantenimiento se asumen de los recursos económicos que</p>	<p>ESTRATEGIAS DO</p> <p>_ Los logros alcanzados podrían ser la clave para comprender que si hay más unión entre ellos, la organización puede extenderse, llegar a otros espacios y lugares y sobre todo garantizar el</p>	<p>ESTRATEGIAS DA</p> <p>_Propender y promover la formación académica científica.</p> <p>_Planificar actividades lúdicas que les permita la integración, la inclusión y la relajación.</p>

<p>pueden generar los proyectos realizados.</p> <p>_La falta de recursos propios que permitan la adquisición de material pedagógico, didáctico y lúdico para la realización de sus actividades o para generar otras alternativas de capacitación y trabajo que favorezcan el buen desempeño y la comunicación dentro y fuera de la organización.</p>	<p>trabajo a más número de personas y con remuneración digna.</p> <p>_Idear un plan de inversión o ahorro que permita la adquisición de recurso material, tecnológico, didáctico para mejorar procesos de enseñanza-aprendizaje, y los recursos necesarios para satisfacer necesidades y costes propios para el buen funcionamiento de la organización.</p>	<p>_A través de una mejor estructuración de los equipos de trabajo se podrá lograr el desarrollo y fortalecimiento de habilidades y competencias para la vida que les dará herramientas tanto personales como laborales.</p>
--	---	--

Fuente: Propia

Capítulo 5

Conclusiones

- La revisión bibliográfica que se realizó permitió ampliar nuestros conocimientos sobre el liderazgo transformacional, encontrando estudios e investigaciones tanto a nivel internacional como nacional realizados en ambientes militares como organizacionales, que muestran aspectos favorables de esta clase de liderazgo para el buen desempeño y empoderamiento de los miembros de un grupo. Más no fue posible encontrar relación entre lúdica o estrategias lúdicas y el liderazgo transformacional.
- El Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ Forma 5X Corta) mide cuatro componentes del liderazgo transformacional: influencia idealizada (atribuida y conductual), motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada. Por tal razón se usó para ser aplicado en la muestra seleccionada (muestreo no probabilístico a conveniencia), cuyos resultados permitieron inferir que las mujeres reconocidas como líderes por los roles y actividades que realizan al interior y exterior de la organización a la cual se encuentran vinculadas como víctimas de desplazamiento forzado, sí ejercen este tipo de liderazgo aunque con falencias que pudieron ser observadas a través de los ítem en los que puntuaron por debajo de la media, como el ítem 2 de estimulación intelectual el cual obtuvo el puntaje más bajo ($M=2$; $SD=1.4$), seguido del ítem 18 (influencia idealizada atribuida) y el ítem 19 (consideración individualizada) con un puntaje por debajo de 3, es decir: $M=2.8$; $SD=1.6$ y $M=2.9$; $SD=1.5$, respectivamente.

Lo que fue base para seleccionar las estrategias lúdicas a utilizar para contrarrestar estos puntajes.

- Teniendo en cuenta los resultados obtenidos se estructuraron una serie de talleres que al ser implementados buscan fortalecer tanto individual como colectivamente las habilidades y competencias básicas para lograr el empoderamiento y el desarrollo eficiente y eficaz del liderazgo transformacional en las mujeres líderes vinculadas a Asomudem, siendo a su vez un ejemplo a seguir y un agente de cambio en cualquier contexto al que accedan.
- Al desarrollar este trabajo aprendimos a reconocer nuestro valor como seres humanos lúdicos, y nos queda la responsabilidad tanto teórica como práctica de ser referentes y promotores de metodologías lúdicas en todos los contextos, ambientes y espacios que nos rodean y a los que podamos llegar como psicólogas y como personas en general.

Recomendaciones

- Si se desea implementar esta propuesta es necesario tener en cuenta que los talleres se deben realizar con un tiempo de diferencia de por lo menos un mes, debido a que no es fácil tenerlas siempre en un mismo lugar por las acciones y actividades que realizan dentro y fuera del municipio.
- Luego de aplicada la propuesta y de evaluar resultados sería conveniente brindar a las personas participantes estrategias que puedan seguir implementando para desarrollar eficaz y eficientemente su trabajo.
- El instrumento utilizado se aplicó a las mujeres reconocidas como líderes dentro de la organización que asistieron a la convocatoria realizada, pero no fueron divididas por los comités al que pertenecen, lo que podría presentarse como una oportunidad de evaluar resultados desde ese aspecto, y comparar que comité (vivienda, educación, proyectos productivos, restitución de tierras) está más fortalecido frente a los componentes del liderazgo transformacional.
- Los resultados obtenidos pueden ser utilizados para estructurar un proyecto de liderazgo transformacional cuyo eje sea solamente lúdico y extenderlo a contextos escolares que es donde consideramos que deben iniciarse el desarrollo de este tipo de liderazgo y así fortalecemos actitudes, conductas y acciones encaminadas a formar mejores personas, profesionales, viéndose reflejado los resultados en una sociedad más sana y emprendedora.

Lista de referencias

- _Camacho, A & Ucrós, M. (2009). Huellas del Silencio. Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá.
- _Ley de víctimas y restitución de tierras. Ley 1448 de 2011. Tomado de <http://www.unidadvictimas.gov.co/es/ley-1448-de-2011/13653>
- _Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2005). Caso de la “Masacre de Mapiripan” VS. Colombia. Sentencia de 15 Septiembre de 2005. Tomado de http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_134_esp.pdf
- _Banco de Datos de Derechos Humanos y Violencia Política. (Enero – Junio, 1998). Revista Noche y Niebla. Cinep & Justicia Y Paz. P. 111. Tomado de <http://www.nocheyniebla.org/files/u1/1-13/revista7-8.pdf>
- _Sierra, D. (2015-09-03). “Las mujeres han sufrido demasiado por el conflicto”: representante de la ONU. Colprensa. Recuperado de <http://www.elpais.com.co/colombia/las-mujeres-han-sufrido-demasiado-por-el-conflicto-representante-de-la-onu.html>
- _Britto, Ruiz, D. (2010). El desplazamiento forzado tiene rostro de mujer. La Manzana de la discordia. Vol. 5, N.1, pp 65-78. Recuperado de Biblioteca digital [univalle.edu.co/bistream/10893/2672/1/desplazamiento forzado](http://univalle.edu.co/bistream/10893/2672/1/desplazamiento%20forzado).
- _Romero, L., Escorihuela, Zenia., & Ramos, A. (2009). La actividad lúdica como estrategia pedagógica en educación inicial. Universidad Pedagógica Experimental Libertador.

- Venezuela. Recuperado de <http://www.efdeportes.com/efd131/la-actividad-ludica-en-educacion-inicial.htm>.
- _FUNDESYRAM (2010). Liderazgo Transformador. San Salvador, El Salvador. Pp. 9-10.
Recuperado de http://www.fundesyram.info/document/PDFPUB/liderazgo_transformador.pdf
- _Unidad para las víctimas (1997). Ley para la prevención del desplazamiento forzado. Ley 387.
Recuperado de <http://www.unidadvictimas.gov.co/es/ley-387-de-1997/13661>
- _Cámara de Comercio de Villavicencio. (2017-06-30). Certificado de existencia y representación legal de la entidad sin ánimo de lucro: ASOMUDEM. Número: S0502841. Villavicencio.
- _Mendoza, A. (2012). El desplazamiento forzado en Colombia y la intervención del Estado. Revista de Economía Institucional. Vol. 14., N.26. Recuperado de <https://www.economiaainstitucional.com/pdf/No26/amendoza.pdf>
- _Zambrano, A. (2016). Historias de vida. Unidad para las víctimas. Recuperado de <https://www.unidadvictimas.gov.co/sites/cronicas/cronica-ma-cecilia-lozano/index.html>.
- _En diferentes barrios de Villavicencio viven los desplazados. (2010, 26 de febrero). Recuperado de <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-7307929>.
- _Nader, Martín & Castro, A. (2007, septiembre-diciembre). Influencia de los valores sobre los estilos de liderazgo: un análisis según el modelo de liderazgo transformacional transaccional de Bass. Universitas Psychologica, vol. 6, núm. 3, pp. 689-698. Pontificia Universidad Javeriana Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/647/64760318.pdf>.

- _Vega, C., & Zavala, G. (2004). Aadaptación del cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ Forma 5X Corta) de B. Bass y B. Avolio al contexto organizacional chileno. Universidad de Chile. Recuperado de http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2004/vega_c/sources/vega_c.pdf.
- _Mendoza, M., & Ortiz, C. (2006). El liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión, vol. XIV, núm. 1, pp. 118-134 Universidad Militar Nueva Granada Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/909/90900107.pdf>.
- _Pulido M. (2014). Liderazgo y Mujer. Dedicar. Revista de educación y humanidades, pág, 273-283. Recuperado de [file:///C:/Users/Oscar%20Hernandez/Downloads/Dialnet-LiderazgoYMujer-4734038%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Oscar%20Hernandez/Downloads/Dialnet-LiderazgoYMujer-4734038%20(1).pdf).
- _Escobar, A., & Sánchez, J. (2009). La capacitación lúdica como herramienta comunicativa en la gestión del conocimiento. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá. Recuperado de <http://javeriana.edu.co/biblos/tesis/comunicacion/tesis359.pdf>.
- _Castillo, O., & Correa. E. (2015). Estrategia lúdica para el restablecimiento del estado emocional en mujeres víctimas del conflicto armado en la comunidad de Nelson Mandela, Villa Fanny y el Silencio en Cartagena de Indias. Fundación Universitaria Los Libertadores. Recuperado de <http://repository.libertadores.edu.co/handle/11371/362>.
- _ Dirección de Poblaciones del Ministerio de Cultura (2015). La experiencia reparadora de la cultura. ¿Cómo repara la cultura a las Víctimas del Conflicto Armado? Jornadas de Formación de Formadores. Recuperado de

<http://www.mincultura.gov.co/prensa/noticias/Documents/Poblaciones/laexperienciareparadoradelacultura.pdf>.

_Diccionario etimológico. Etimología de Lúdico. Recuperado de <http://etimologias.dechile.net/?lu.dico>.

_Díaz, H. (2014, 2 de julio). Pedagogía lúdica y Modificabilidad simbólica. Recuperado de <http://ludicaymodificabilidadsimbolica.blogspot.com.co/>.

_Pérez, R. (2012, 23 de mayo). Ludiexpresion: La dimensión lúdica en la vida del ser humano, competencia lúdica. Recuperado de <http://rossyludica.blogspot.com.co/2012/05/dimension-ludica-en-la-vida-del-ser.html>.

___ Posso, P., Sepúlveda, M., Navarro, N. & Laguna, C. (2015). La lúdica como estrategia pedagógica para fortalecer la convivencia escolar. Investigación y desarrollo. Lúdica Pedagógica, (21), 163-174. Recuperado de [file:///C:/Users/Oscar%20Hernandez/Downloads/3331-9845-1-PB%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/Oscar%20Hernandez/Downloads/3331-9845-1-PB%20(4).pdf).

_Jiménez, C. (2010). Lúdica Colombia. La lúdica un universo de posibilidades. Recuperado de <http://www.ludicacolombia.com/>.

_Gamboa, S. (2014). El juego en el contexto escolar. Recuperado de http://www.efydep.com.ar/juegos/juego_en_el_contexto_escolar.htm.

_Guerrero, R (2014). Estrategias lúdicas: herramienta de innovación en el desarrollo de habilidades numéricas. Recuperado de <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/REDHECS/article/viewArticle/2976/4641>.

_Giraldo, D. & Naranjo, J. (2014). Liderazgo: desarrollo del concepto, evolución y tendencias. Estudio Monográfico. Universidad del Rosario, Bogotá Colombia.

_Navarro, C. (2016). Consideraciones teóricas sobre el concepto de liderazgo y su aplicación en la investigación educativa. *Revista Educación*, vol. 40, núm. 1, 53-66 Universidad de Costa Rica San Pedro, Montes de Oca, Costa Rica. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44043204004>.

__ Modelo Andragógico. Fundamentos (2009). Serie: Diálogos y Perspectivas del Desarrollo Curricular. Universidad del Valle de México. Primera edición.

_Colmenares, A. (2012). Investigación-acción participativa: una metodología integradora del conocimiento y la acción. *Voces y Silencios: Revista Latinoamericana de Educación*, Vol. 3, No. 1, 102-115. Universidad Pedagógica Experimental Libertador.

_Hernandez, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Editorial McGrawHill. 5 Edicion. México.

_Ministerio de la Protección Social. Ley 1090 de 2006. Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones. Recuperado de <http://www.sociedadescientificas.com/userfiles/file/LEYES/1090%2006.pdf>.

_Ministerio de Salud y Protección Social. Resolución número de 8430 DE 1993. Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>

_ Ley 379 de Julio 9 de 1997 por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Estadístico reconocida por el Ministerio de Educación Nacional. El Congreso de Colombia.
Recuperado por https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-85938_archivo_pdf.pdf

Anexos

1. Anexo A

CUESTIONARIO MULTIFACTORIAL DE LIDERAZGO

Forma Líder (5X) corta

Nombre: _____ Fecha: _____

Edad: _____

La información recolectada solo será utilizada para fines académicos, manteniendo la confidencialidad de los datos suministrados, los cuales servirán de base en la presentación de nuestro trabajo de grado para la especialización en “Pedagogía de la Lúdica”, que se lleva a cabo con la Fundación Universitaria los Libertadores.

Agradecemos su atención, colaboración y deseo de participar. Por favor responda todos los ítems de este cuadernillo. A continuación, encontrará 82 afirmaciones descriptivas. Juzgue cuán frecuentemente cada afirmación se ajusta a Ud. La palabra “demás” puede significar sus pares, clientes, informantes directos, o supervisores, o todos ellos.

Use la siguiente escala de clasificación, para sus respuestas, marcando la categoría correspondiente con una cruz o un círculo.

Nunca	Rara Vez	A Veces	A Menudo	Frecuentement
0	1	2	3	4

1. Ayudo a los demás siempre que se esfuerzen.	0 1 2 3 4
--	-----------

2. Acostumbro a evaluar críticamente creencias y supuestos para ver si Son apropiados.	0	1	2	3	4
3. Trato de no interferir en los problemas, hasta que se vuelven serios.	0	1	2	3	4
4. Trato de poner atención sobre las irregularidades, errores y Desviaciones de los estándares requeridos.	0	1	2	3	4
5. Me cuesta involucrarme cuando surge alguna situación relevante.	0	1	2	3	4
6. Expreso mis valores y creencias más importantes.	0	1	2	3	4
7. A veces estoy ausente cuando surgen problemas importantes.	0	1	2	3	4
8. Cuando resuelvo problemas, trato de verlos de distintas formas.	0	1	2	3	4
9. Trato de mostrar el futuro de modo optimista.	0	1	2	3	4
10. Hago que los demás se sientan orgullosos de trabajar conmigo.	0	1	2	3	4
11. Aclaro y específico la responsabilidad de cada uno, para lograr los Objetivos de desempeño.	0	1	2	3	4
12. Me decido a actuar sólo cuando las cosas están funcionando mal.	0	1	2	3	4
13. Tiendo a hablar con entusiasmo sobre las metas.	0	1	2	3	4
14. Considero importante tener un objetivo claro en lo que se hace.	0	1	2	3	4
15. Le dedico tiempo a enseñar y orientar.	0	1	2	3	4
16. Dejo en claro lo que cada uno podría recibir, si se logran las Metas.	0	1	2	3	4
17. Sostengo la firme creencia en que si algo no ha dejado de funcionar Totalmente, no es necesario arreglarlo.	0	1	2	3	4
18. Por el bienestar del grupo soy capaz de ir más allá de mis intereses.	0	1	2	3	4
19. Trato a los demás como individuos y no sólo como miembros de un Grupo.	0	1	2	3	4
20. Señalo que los problemas deben llegar a ser crónicos antes de tomar Acciones.	0	1	2	3	4
21. Actúo de modo que me gano el respeto de los demás.	0	1	2	3	4
22. Pongo toda mi atención en la búsqueda y manejo de errores, quejas Y fallas.	0	1	2	3	4

23. Tomo en consideración las consecuencias morales y éticas en las Decisiones adoptadas.	0	1	2	3	4
25. Realizo un seguimiento de todos los errores que se producen.	0	1	2	3	4
25. Me muestro confiable y seguro.	0	1	2	3	4
26. Construyo una visión motivante del futuro.	0	1	2	3	4
27. Dirijo mi atención hacia fracasos o errores para alcanzar los estándares.	0	1	2	3	4
28. Suele costarme tomar decisiones.	0	1	2	3	4
29. Considero que cada persona tiene necesidades, habilidades y aspiraciones únicas.	0	1	2	3	4
30. Ayudo a los demás a mirar los problemas desde distintos puntos de Vista.	0	1	2	3	4
31. Ayudo a los demás a desarrollar sus fortalezas.	0	1	2	3	4
32. Sugiero a los demás nuevas formas de hacer su trabajo.	0	1	2	3	4
33. Medito detenidamente la respuesta a asuntos urgentes, aunque esto implique demora.	0	1	2	3	4
34. Enfatizo la importancia de tener una misión compartida.	0	1	2	3	4
35. Expreso mi satisfacción cuando los demás cumplen con lo esperado.	0	1	2	3	4
36. Expreso confianza en que se alcanzaran las metas.	0	1	2	3	4
37. Soy efectivo/a en relacionar el trabajo de los demás con sus necesidades.	0	1	2	3	4
38. Utilizo métodos de liderazgo que resultan satisfactorios para los miembros de mi grupo de trabajo.	0	1	2	3	4
39. Soy capaz de llevar a los demás a hacer más de lo que esperaban hacer.	0	1	2	3	4
40. Soy efectivo/a representando a los demás frente a los superiores.	0	1	2	3	4
41. Puedo trabajar con los demás en forma satisfactoria.	0	1	2	3	4
42. Aumento la motivación de los demás hacia el éxito.	0	1	2	3	4
43. Soy efectivo/a en encontrar las necesidades de la organización.	0	1	2	3	4
44. Motivo a los demás a trabajar más duro.	0	1	2	3	4
45. Dirijo un grupo que es efectivo.	0	1	2	3	4
46. Comparto los riesgos en las decisiones tomadas en el grupo de trabajo.	0	1	2	3	4
47. Quienes trabajan conmigo tienen confianza en mis juicios y mis Decisiones.	0	1	2	3	4
48. Motivo a los demás a tener confianza en sí mismos.	0	1	2	3	4

49. Evalúo las consecuencias de las decisiones adoptadas.	0	1	2	3	4
50. Busco la manera de desarrollar las capacidades de los demás.	0	1	2	3	4
51. Aclaro a cada uno lo que recibirá a cambio de su trabajo.	0	1	2	3	4
52. Me concentro en detectar y corregir errores.	0	1	2	3	4
53. Espero que las situaciones se vuelvan difíciles de resolver, para comenzar a actuar.	0	1	2	3	4
54. Tiendo a no corregir errores ni fallas.	0	1	2	3	4
55. Hago que los demás deseen poner más de su parte en el trabajo.	0	1	2	3	4
56. El rendimiento productivo del grupo que dirijo es bien evaluado	0	1	2	3	4
57. Intento mostrar coherencia entre lo que digo y hago.	0	1	2	3	4
58. Intento ser un modelo a seguir para los demás.	0	1	2	3	4
59. Ayudo a los demás a centrarse en metas que son alcanzables.	0	1	2	3	4
60. Estimulo la tolerancia a las diferencias de opinión.	0	1	2	3	4
61. Tiendo a comportarme de modo de poder guiar a mis subordinados.	0	1	2	3	4
62. Me relaciono personalmente con cada uno de mis colaboradores.	0	1	2	3	4
63. Cuando los demás logran los objetivos propuestos, les hago saber	0	1	2	3	4
64. Me interesa corregir y solucionar los errores que se producen.	0	1	2	3	4
65. En general no superviso el trabajo de los demás, salvo que surja un Problema grave.	0	1	2	3	4
66. Generalmente prefiero no tener que tomar decisiones.	0	1	2	3	4
67. Me preocupo de aumentar el deseo de alcanzar las metas en los Demás.	0	1	2	3	4
68. Soy efectivo/a en buscar formas de motivar al grupo de trabajo.	0	1	2	3	4
69. Expreso mi interés a los demás por lo valioso de sus aportes para Resolver problemas.	0	1	2	3	4
70. Los empleados manifiestan su satisfacción al trabajar conmigo.	0	1	2	3	4
71. Me interesa conocer las necesidades que tiene el grupo de trabajo.	0	1	2	3	4
72. Soy capaz de exponer a los demás los beneficios que para cada uno Acarrea el alcanzar las metas organizacionales.	0	1	2	3	4
73. Tiendo a estimular a los demás a expresar sus ideas y opiniones	0	1	2	3	4
74. Sé lo que necesita cada uno de los miembros del grupo.	0	1	2	3	4

75. Tengo la creencia de que cada cual debe buscar su forma de hacer el Trabajo.	0	1	2	3	4
76. En general cumplo con las expectativas que tienen de mí mis Subordinados.	0	1	2	3	4
77. Informo permanentemente a los demás sobre las fortalezas que poseen.	0	1	2	3	4
78. Creo que muchos problemas se resuelven solos, sin necesidad de intervenir.	0	1	2	3	4
79. Logro contar con mi equipo cada vez que hay trabajo extra.	0	1	2	3	4
80. Siento que quienes trabajan conmigo me escuchan con atención.	0	1	2	3	4
81. Puedo construir metas que incluyan las necesidades de quienes Trabajan conmigo.	0	1	2	3	4
82. Los demás creen que es grato trabajar conmigo.	0	1	2	3	4