

Proceso Formador de Formadores del
programa Paz en Movimiento de GIP: Un
estudio de caso

Luisa Fernanda García Álvarez
Juan Esteban Aristizabal Aristizabal

TABLA DE CONTENIDO

1.	Nombre del proyecto.....	3
2.	Contextualización grupo internacional de paz	3
3.	Justificación	7
4.	Antecedentes	9
5.	Estado del Arte	14
6.	Marco teórico	18
7.	Marco legal.....	26
8.	Identificación del problema	26
9.	Árbol de Problemas y de Objetivos	29
9.1.	Árbol de problemas:.....	29
9.2.	Árbol de objetivos.....	29
10.	Objetivos	30
11.	Metodología	30
12.	Población.....	33
12.1.	Población Afectada	33
12.2.	Población Objetivo.....	33
13.	Contribución a la Política Pública	35
14.	Impacto regional.....	38
15.	Los stakeholders	39
16.	Resultados	40
16.1.	Perfil sociodemográfico.....	40
16.2.	Necesidades de formación	63
16.3.	Análisis de la entrevista al coordinador del programa paz en movimiento	76
16.4.	Análisis de las observaciones realizadas al proceso de capacitación presencial de los líderes deportivos.....	80
17.	Discusión	81
18.	Conclusiones.....	87
19.	Propuesta de rediseño del proceso de formación de formadores gip	89
19.1.	Análisis de Riesgos	97
19.2.	Presupuesto y Fuentes de Financiamiento.....	99
20.	Recomendaciones.....	101

21.	Referencias bibliográficas	102
22.	Anexos.....	105
22.1.	Observaciones.....	105
22.2.	Entrevista.....	109

1. Nombre del proyecto

Proceso Formador de Formadores del programa Paz en Movimiento de GIP: Un estudio de caso

2. Contextualización grupo internacional de paz

El Grupo Internacional de Paz (GIP) es una organización no gubernamental (ONG) que tiene como objetivo la transformación social con el fin de lograr escenarios de paz en Colombia y otros países de América latina (Mejía; Giraldo, 2017). Esta organización interviene en las comunidades a través del deporte para el desarrollo, para dicho objetivo aplica la estrategia 7P, la cual promueve la construcción de paz por medio de visibilizar el deporte como medio social.

El principal objetivo de GIP es la reconciliación en las comunidades vulneradas, entendiéndose la reconciliación como el restablecimiento de lazos entre los integrantes de la comunidad. Es por esto que sus programas no apuntan únicamente al trabajo deportivo sino también al comunitario, facilitando así la interacción sana entre las personas que conforman la comunidad.

GIP actualmente trabaja conjuntamente con diferentes organizaciones internacionales, como *Fight for Peace* y la *Agencia de Cooperación Alemana (GIZ)*; y nacionales como la fundación *Apoyo, Deportes, Amigos (ADA)*, además de tener relación con el Gobierno Nacional de Colombia, entes territoriales, el sector académico, empresarial y algunas comunidades; con los cuales busca generar propuestas que incidan favorablemente en la prevención de la violencia, reconciliación y restablecimiento de comunidades afectadas por el conflicto armado, aportando así a la construcción de paz en los territorios que hace presencia. Reconociendo que “*El conflicto armado colombiano se ha caracterizado por ser uno de los más largos del mundo [y] que ha dejado miles de víctimas a su paso*” resaltando que “*el hecho que más provoca víctimas es el*

desplazamiento con 6.044.152 personas desplazadas, seguido del homicidio con 931.720 víctimas, las amenazas con un total de 213.694 y la desaparición forzada con 152.455 casos” (Rojas, 2015).

La organización está presente a nivel nacional en veinticuatro departamentos, tres zonas humanitarias y veinte comunidades indígenas; a través de sus programas *Mi vida es un diamante*, *Camino al Ring* y *Paz en movimiento*, además posee un programa a nivel internacional en Brasil, en la ciudad de Tabatinga y otro en México, en la zona de Culiacán.

Es de saberse que, en Colombia hay zonas particularmente más riesgosas, como Antioquia, el cual es el departamento con mayor número de víctimas por el conflicto armado, con un total de 1.433.483, seguido de Magdalena con una cifra de 430.787 y Bolívar con 213.694; siendo esta la población más vulnerada a donde GIP apunta sus esfuerzos, por tanto, orienta sus diferentes programas hacia los niños y jóvenes como principal foco de intervención, con lo cual pretende también involucrar a la comunidad en general con la finalidad de construir escenarios de paz.

En su trayectoria GIP ha sido galardonado con diferentes premios y reconocimientos a nivel nacional e internacional por su contribución a la construcción de paz y resolución de conflicto con sus diferentes programas. En el año 2017, ganó el premio internacional Beyond Sport, el cual “es considerado el más importante a nivel mundial en temas de deporte y justicia social. [...] y se concede a los mejores proyectos del mundo que utilizan el deporte para el cambio e impacto social” (Presidencia de la República de Colombia, 2017). En el 2016 fue nominado a este mismo premio en la categoría Deporte para la Resolución de Conflictos Sociales. El programa Camino al Ring, por su contribución a la transformación social, obtuvo el Cinturón de Oro de la Asociación Mundial de Boxeo, en la Convención Mundial de Boxeo del 2017. “En ese mismo

año, el Gobierno Colombiano le otorgó el reconocimiento en la categoría de Espacios de Reconciliación por su aporte al proceso de paz en el país” (Grupo Internacional de Paz, 2017).

Programa *Paz en Movimiento*

El programa *Paz en Movimiento*, tiene como objetivo construir escenarios de paz en territorios víctimas de conflicto armado, a través del desarrollo de habilidades personales y comunitarias; orientando estos esfuerzos a la ruptura de los ciclos intergeneracionales de violencia y a la construcción de paz a través del deporte.

El proceso es llevado a cabo por diversos socios estratégicos, como lo son: la Cancillería, la Agencia de Cooperación Alemana (GIZ), la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), la Agencia Colombiana Para la Reincorporación y Normalización (ARN) y el Grupo Internacional de Paz (GIP), socio permanente y el cual se vincula a través de su estrategia de *7P*, articulándose a su vez, con la metodología de *Futbol con principios* de la GIZ.

La estrategia de *7P*, se centra en siete pilares: (1) Ciclo trianual, (2) Tres componentes: sesión deportivo-formativa, desarrollo de encuentros comunitarios y mingas, (3) Analogías, (4) Fusión deportivo-formativa, (5) Tres momentos: Apertura, entrenamiento y retroalimentación, (6) Dimensiones sociales: Bienestar colectivo, pensamiento crítico, pensamiento creativo, comunicación asertiva, educación emocional y empatía; y (7) la formación a líderes deportivos; siendo estos cuatro últimos los que se integran con la metodología *Futbol con principios*.

Actualmente el programa hace presencia en cuarenta y seis territorios de Colombia, pertenecientes a los departamentos de Amazonas, Chocó, Arauca, Boyacá, Vichada, Cesar, Norte de Santander, La Guajira, Nariño, Guainía, Putumayo y Vaupés; caracterizados por la escasa presencia del estado y por poseer problemáticas en relación al conflicto armado, como lo son el expendio y consumo de drogas, la vinculación a grupos armados al margen de la ley, enfrentamientos entre el ejército y grupos armados, actividades económicas ilegales, entre otros aspectos.

En esta medida, el objetivo principal del programa *Paz en Movimiento*, es dejar capacidad instalada en las comunidades, para que estas sean sus propias gestoras de paz, garantizando que el proceso sea continuo, duradero e independiente. Es así como el programa “*se desarrolla a través de Líderes Deportivos (LD), quienes planean las sesiones deportivo-formativas en acompañamiento del Coordinador departamental asignado para luego ser dirigidas a los niños, niñas, adolescentes y jóvenes (NNAJ) participantes del programa*” (Grupo Internacional de Paz, 2017).

Actualmente el programa cuenta con cincuenta líderes deportivos de deportes como fútbol, fútbol sala, microfútbol, softball, baloncesto, patinaje y voleibol; es necesario resaltar que estos LD son personas que ya tenían un proceso deportivo en su comunidad y de forma voluntaria y sin remuneración monetaria alguna, decidieron formar parte del programa, y a su vez, algunos de éstos poseen conocimientos deportivos por su formación académica, mientras que otros los han adquirido de su propia experiencia deportiva.

Por esta razón, la formación a líderes deportivos se configura como pilar fundamental en el propósito del programa, es así como se estipula en sus resultados esperados el que ellos

“adquieran y apliquen herramientas metodológicas para el fortalecimiento de capacidades en niños, niñas y adolescentes a favor de la construcción de paz en su territorio”; planteando a su vez dos actividades orientadas a la consecución de dicho objetivo, (1) *“la transferencia metodológica de la Estrategia 7P a líderes deportivos comunitarios”* y (2) *“la aplicación práctica de herramientas en proceso deportivo-formativo con niños, niñas y adolescentes de la comunidad”* (Grupo Internacional de Paz).

Apuntando a lo anterior, se establece el proceso de *Formación de Formadores* a través de varios aspectos: (a) seminarios anuales para la capacitación en la metodología 7P y aspectos deportivos; (b) una caja de herramientas, con el objetivo de complementar los conocimientos de los líderes deportivos y facilitar su comprensión y aplicación; y (c) el acompañamiento y seguimiento de un coordinador departamental; con el objetivo de dotar a los líderes deportivos de herramientas para el desarrollo de actividades comunitarias y deportivo-formativas con la intención de que estos mismos ayuden a gestionar los procesos de construcción de paz en su comunidad.

3. Justificación

La importancia del rediseño del proceso de formación de formadores para GIP, en primera instancia, reside en *“cualificar al personal que hace parte de los procesos de intervención en los diferentes territorios de la geografía nacional”*, debido a *“las dificultades para acceder a perfiles cualificados en las zonas en las que se encuentra el programa”* (Grupo Internacional de Paz, 2016).

También es importante porque es necesario posibilitar *“que [los líderes deportivos] tengan los elementos necesarios para ejecutar las actividades de manera responsable y lograr que, a través*

de la medición de efectos, se evidencie aún más las transformaciones en los participantes y sus comunidades [...] permitiendo empoderar a los líderes deportivos, participantes y comunidad en general de sus propios procesos” (Grupo Internacional de Paz, 2017).

Además, la relevancia de este rediseño también está en que el proceso de formación de formadores se establece como uno de los pilares de la estrategia 7P, en razón a que el factor clave del programa son los líderes deportivos, puesto que estos son quienes actúan directamente en la comunidad, ellos “*son quienes permanecen brindando sus servicios y compartiendo sus conocimientos con las comunidades” (Grupo Internacional de Paz, 2016)* y en efecto, se estipula en los resultados esperados del programa, el que “*los líderes deportivos adquieran y apliquen herramientas metodológicas para el fortalecimiento de capacidades en niños, niñas y adolescentes a favor de la construcción de paz en su territorio” (Grupo Internacional de Paz).*

De otro lado, es importante para el sector del deporte y la paz debido a que en Colombia el tema de deporte para el desarrollo y la paz se ha venido trabajando cerca de dos décadas atrás (la metodología de *Fútbol para la Paz* fue la primera estrategia deportiva pensada para unir a la gente y promover la paz, llegando a ser inspiración para la implementación de otros programas como *Streetfootballworld* y *Golombiao, El Juego de la Paz*. Actualmente se destacan iniciativas como *La Red fútbol y paz, Goles por la Paz* y *Gestores del Deporte* de Coldeportes), no obstante las investigaciones en este tema son inexistentes (Cárdenas, 2013).

Igualmente, para este sector es importante, ya que se destaca una gran limitación para que las intervenciones del *deporte para el desarrollo y la paz* sean exitosas, y es el poco conocimiento que puedan tener los entrenadores a cerca de la construcción de paz, y a su vez, la poca familiarización frente al deporte y el entrenamiento deportivo que puedan tener los

investigadores interesados en el tema de paz, lo que supone una gran dificultad para establecer una conexión entre deporte y paz, si no se rompen estas barreras de formación.

4. Antecedentes

El proceso de *Formación de Formadores* en GIP, surge desde el año 2014, en el programa *Mi Vida es un Diamante*, el cual desarrollaba el proceso mediante un gestor deportivo, quien era el encargado de impartir las sesiones de entrenamiento, y un gestor formativo encargado de ejecutar las actividades lúdico-formativas (con lo cual el ámbito formativo y deportivo se llevaban de manera independiente).

Estos gestores eran integrantes de la misma comunidad, y los conocimientos que poseían en su mayoría procedían de su experticia, teniendo en pocos casos formación técnica en temas sociales o deportivos; por ello se detectó “*la necesidad de cualificar al personal que hacía parte de los procesos de intervención en los diferentes territorios [...]*” (Grupo Internacional de Paz, 2016).

Teniendo en cuenta estas dificultades para acceder a perfiles cualificados en las zonas en las que se encontraba el programa, se planteó “*la construcción de una propuesta enfocada en formar a líderes deportivos, formativos y demás integrantes del programa [...]*” (Grupo Internacional de Paz, 2016).

Fue así como, en noviembre del año 2014 se dio el primer proceso de Formación de Formadores de GIP en el municipio de Amagá del departamento de Antioquia, a través del *PRIMER SEMINARIO DE CAPACITACIÓN CON LOS GESTORES DEPORTIVOS Y SOCIALES DEL PROGRAMA MI VIDA ES UN DIAMANTE*,

Posteriormente, en el año 2016, se comienza a gestar un cambio metodológico debido a la necesidad de construir procesos deportivo-formativos que perduraran en el tiempo de manera independiente y autónoma en las comunidades; dado que en experiencias previas se detectaron algunas debilidades.

Una de estas experiencias fue en el programa *Deporte, Convivencia y Paz*, el cual tuvo una duración de cinco años y se desarrolló en noventa y cuatro territorios de Colombia; en este, los gestores deportivos recibían un pago de la administración municipal y los gestores formativos lo recibían del programa; fue así como al este quedarse sin recursos, los procesos en las comunidades también cesaron debido a que las motivaciones de los gestores estaban ligadas a asuntos monetarios más que voluntarios.

Otra experiencia fue la del programa *Mi vida es un Diamante*, el cual se desarrollaba mediante un gestor deportivo y otro formativo, por ello, se identificó que las actividades deportivas nunca estaban fusionadas con las actividades formativas, debido a que un día se llevaba a cabo el entrenamiento y otro día la sesión lúdico-formativa.

Fue de esta manera como se identificó que el proceso debía ser distinto y a su vez se inició el programa *Paz en Movimiento*. En el cual se comenzó a implementar la fusión deportivo-formativa, con lo cual ya no se requerían gestores formativos alrededor del proceso, y se requería mucho más énfasis a la formación de los líderes deportivos para que a su vez llevarán el proceso.

De igual manera, se estableció que lo que debía hacer el programa era fortalecer procesos de formación deportiva que ya estuvieran establecidos en la comunidad para garantizar que éste llegase a perdurar en el territorio, por ello, se fijó que se debía trabajar con líderes deportivos reconocidos por la comunidad, que poseyeran sus propios procesos deportivos gratuitos,

apuntando a que estos se incluyeran en el programa motivados por el gusto y el amor por el deporte y la formación.

A su vez, se establecieron tres categorías de acompañamiento: Integral (I), Seguimiento (SEG) y Excombatientes (EX), respondiendo a las necesidades de los territorios y a los recursos que posee el programa.

En la categoría de Intervención Integral (I) a los líderes deportivos se les realiza *“acompañamiento mensual por parte de los Coordinadores(as) Departamentales a cargo, facilitando de esta manera el cumplimiento de los objetivos propuestos en el programa.”* (Grupo Internacional de Paz, 2017)

Al hablar de la categoría de seguimiento (SEG), se hace referencia a *“un acompañamiento técnico por parte del programa [...] y se contempla al menos dos visitas.”* En esta categoría hacen parte *“líderes deportivos que ya han sido formados en años anteriores en temas de Deporte para la Paz por parte de algunos de los socios estratégicos”*. (Grupo Internacional de Paz, 2017)

De otro lado, existe otra categoría, la de Ex-combatientes (EX), los cuales reciben acompañamiento técnico por parte de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN), los cuales se vinculan al programa *Paz en Movimiento* como monitores en los Territorios de Seguimiento Integral¹, esperando *“que fortalezcan y/o desarrollen habilidades que les permitan reintegrarse a la comunidad y aportar a la reconstrucción de tejido social”*. (Grupo Internacional de Paz, 2017)

¹ Los territorios de seguimiento integral, son los lugares en donde se realiza un seguimiento integral de por lo menos una vez al mes a los líderes deportivos a través de los coordinadores departamentales.

De esta manera, en aras de transferir la metodología *7P*, que es uno de los pilares más importantes de esta nueva estrategia, en Junio del 2017 se hizo el *PRIMER SEMINARIO DE CAPACITACIÓN EN EL PROGRAMA DE PAZ EN MOVIMIENTO*, con 52 líderes deportivos, entre ellos, 30 líderes en categoría Integral, 12 en categoría de Seguimiento y 10 en categoría Excombatientes, con los cuales, al final se implementó un instrumento de evaluación para conocer el impacto del seminario en ellos; destacándose la noción de que lo más importante en el seminario para ellos fue la adquisición de conocimientos y la capacitación en la metodología, y como recomendación principal se obtuvo la inclusión de temas de primeros auxilios (Grupo Internacional de Paz, 2017).

Para concluir, es necesario mencionar otro elemento que hace parte del proceso de Formación de Formadores. Este es la Caja de herramientas, la cual se ha utilizado en todos los programas de GIP, pero que, a su vez, ha sufrido grandes cambios en su implementación, siendo ésta, anteriormente utilizada exclusivamente por los gestores formativos con el propósito de articular de alguna manera el ámbito deportivo con el formativo; pero que luego del cambio metodológico, se convierte en un dispositivo conformado por un manual guía y un conjunto de fichas o tarjetones utilizados por los líderes deportivos, que contienen las temáticas a abordar en cada sesión. (Mejía & Giraldo, 2017).

PROCESO DE FORMADOR DE FORMADORES



Figura 1. Proceso de formación de formadores. Grupo Internacional de Paz, 2017.

5. Estado del Arte

La Formación de Formadores ha sido estudiada recientemente desde diferentes aspectos, pero tal vez el más indagado son las características que este proceso debe poseer. Es de esta manera como Aznar, Ángeles, Piñero, & Martínez (2017), en el estudio denominado *La evaluación de la formación de formadores. Un catalizador en el proceso de cambio curricular hacia la sostenibilidad*, se propusieron como objetivo el evaluar la inclusión de contenidos y actividades relacionadas con la sostenibilidad en la formación de formadores a través de una investigación evaluativa, que conjugó elementos cuantitativos y cualitativos, aplicando un cuestionario y una entrevista como instrumentos de análisis; en el que obtuvieron resultados que ofrecen un diagnóstico en cuanto a la inclusión de la sostenibilidad en el proceso de formación de formadores, lo que sirve “*como punto de partida para iniciar un proceso de transición hacia prácticas docentes que incluyan los principios, criterios y valores relacionados con la sostenibilidad, tanto a nivel personal, de cada docente, como institucional.*” Concluyendo que la aplicación del cuestionario puede considerarse útil, no solo como instrumento para la investigación, sino como elemento que ayude a los docentes a reflexionar sobre sus propias respuestas y la repercusión que esto pueda tener sobre su proceso de formación.

Así mismo Souza & Goncalves (2014) y Nicoletti (2014) en sus estudios, plantean la necesidad de que el proceso de formación de formadores proporcione y facilite la actualización del conocimiento, a través de la construcción de aprendizajes mediante la planificación, la lectura, la escritura y la oralidad, para que los formadores desarrollen su capacidad para reflexionar

“sobre la propia práctica docente, cuya meta es aprender a interpretar, compartir y reflexionar sobre la enseñanza y la realidad social, profesional” (Souza & Goncalves, 2014). Proponiendo a su vez que el proceso de formación de formadores debe ser un proceso continuo y actualizado, que en vez de transmitir conocimientos, dote a los participantes de herramientas para que ellos mismos sean protagonistas de su propio aprendizaje, apuntando hacia la motivación y la proactividad; planteando cuestiones fundamentales en el proceso y susceptibles de ser mejoradas como: expresar los objetivos de formación, la habilidad de transferir el conocimiento, la dinámica comunicacional y la evaluación de las propias prácticas de formación, además de tener en cuenta las individualidades y contextos de cada formador y por último, el dotarlos de herramientas teóricas y prácticas.

De igual manera, Padierna (2010), en su estudio *El perfil pedagógico competente: un análisis a la luz del formador de formadores en la Licenciatura en Educación Física y Deportes de la Universidad San Buenaventura, Medellín*, en el que se pretendió comprender cuál es el perfil competente de los docentes de determinadas asignaturas en el uso de estrategias de enseñanza aprendizaje; se sugiere que para mejorar el desempeño de los participantes es necesario que la formación de formadores sea un proceso de continua capacitación, “donde se logre llevar a la cotidianidad la vivencia de aspectos teóricos en concordancia con las prácticas reflejadas en eventos y actividades institucionales”.

En relación a la formación permanente, otro aspecto por el que se indaga en varios estudios es el del perfil profesional de los formadores de formadores; el cual fue el elemento central en el estudio de Miranda & Rivera (2009), en el que se presentó la caracterización del formador de formadores (de los Programas de Postítulo para segundo ciclo básico desde una perspectiva de

género) “*en términos personales, académicos y de desempeño científico, lo cual fue discutido a la luz del debate actual sobre la enseñanza eficaz y el rol del género en el desarrollo profesional docente*”, a partir de una metodología cuantitativa de diseño descriptivo-censal. A su vez, en el estudio se privilegiaron aspectos como la producción de textos académicos en revistas indexadas como indicador del buen desempeño de los formadores de formadores, aspecto que puede estar sujeto a discusión, debido a que esto puede no relacionarse directamente con la eficacia, calidad o impacto de la formación en estos maestros, más bien es un indicador de producción académica, que está ligado a la vocación investigativa de cada formador.

A su vez, estudios como el de Medina & Medina (2014) y Andrés (2012) plantean que la formación del formador, si bien es un acto de aprendizaje individual, (que tiene que ver con el autoaprendizaje experiencial) no debe considerarse exclusivo de esto, sino que también es un aprendizaje colaborativo, que tiene que ver con la participación, con la “*asimilación de una cultura de la práctica*”, con la “*participación periférica compartida*” (Andrés, 2012). Por tanto, la configuración de grupos en donde los formadores puedan integrarse se configura como una acción formativa prioritaria en este proceso.

De igual manera, estos estudios plantearon las competencias que un formador debe poseer, de las que se destacan la planificación, competencias relacionadas con el desarrollo de los procesos de enseñanza y aprendizaje (como la motivación, la evaluación, la comunicación, etc.), la innovación y transformación de los procesos de enseñanza-aprendizaje (Medina & Medina, 2014), la capacidad de trabajo en equipos de configuración plural, la experiencia en la coordinación de equipos, el conocimiento técnico en formación, la innovación y evaluación,

cierto dominio tecnológico en la creación, habilidad en el manejo y difusión de la información (Andrés, 2012).

Por último, Molina & Moreno (2016) en su estudio, *La esencia de la formación de formadores en el contexto de la educación a distancia*, se pretendió destacar la importancia de la formación de formadores en el contexto de la educación a distancia, y en él se reflexiona sobre “*los desafíos a los que se enfrenta el docente en formación con relación a sus prácticas pedagógicas*”, planteando que se debe apuntar a procesos que generen autonomía para que los formadores pongan en escena competencias y desempeños que les ayuden a “*enfrentarse al complejo mundo en el que se vive*”. A su vez, se presenta como conclusión la necesidad del compromiso social en los formadores, para que asuman por cuenta propia “*un compromiso ético y de responsabilidad social consigo mismo, [...] que le permita favorecer el desarrollo de una región.*”

Para finalizar para Cardona M. & Padierna C., (2017) en el octavo capítulo de su libro *Administración y Gestión de Organizaciones Deportivas*, denominado redes, destacan la importancia de las redes académicas como estrategias para la formación a distancia y la continua retroalimentación que permiten el continuo mejoramiento y favorecen procesos de desarrollo tanto a nivel profesional como a nivel organizacional, permitiendo así un mejor proceso de formación y mucho más autónomo.

6. Marco teórico

Dado que el presente trabajo se enmarca en el proceso de formación de formadores del programa de Paz en Movimiento de GIP, el cual pretende construir escenarios de paz en territorios de frontera; es necesario precisar algunos conceptos que permitan situar y delimitar el problema.

Para empezar, se aborda el concepto de *paz* destacando que ésta, no es ausencia de conflictos, sino que se trata de la presencia de equidad, igualdad y justicia social; por tanto, se puede decir que, debido a la inherencia de la violencia en la sociedad, la *paz* es un hecho y una creación social del ser humano que orienta el desarrollo de la cultura de los pueblos. (Hernández, Luna, & Cadena, 2017)

No obstante, el concepto de *paz* es polisémico, ya que involucra elementos complejos, por tanto, distinguimos entre *paz negativa* y *paz positiva o pacifista*. Esta última es la concepción predominante del mundo occidental, aquella que pone el énfasis en la ausencia de guerra y violencia; por tanto, consiste únicamente en evitar los conflictos armados y debido a esto, las comunidades conviven constantemente con el abuso, la opresión, el maltrato y la indiferencia frente a injusticias o desigualdades. Por otro lado, la *paz positiva*, reconoce la existencia de violencia, por tanto, admite que la paz es imperfecta y re-significa los conflictos de manera positiva, considerándolos motores para la transformación de la sociedad; esta supone entonces un nivel bajo de violencia y un nivel elevado de justicia y admite la *paz* como una realidad dinámica, que no lucha para eliminar el conflicto, sino que posibilita el gestionarlos de manera pacífica (Hernández, Luna, & Cadena, 2017).

En la medida en que la *paz negativa* rechaza el conflicto porque se lo entiende como generador de violencia, resulta pertinente mencionar el concepto de *cultura de paz*, aquella que entiende el conflicto como un aliciente para la transformación social a través del pensamiento crítico, para consolidar una nueva manera de ver el mundo. Definimos pues, la *cultura de paz* (según la Unesco) como un conjunto de valores, principios y conductas del ser humano en la sociedad, direccionados hacia la libertad, la justicia, la tolerancia y la solidaridad, que permiten solucionar los problemas mediante el diálogo y la negociación (Hernández, Luna, & Cadena, 2017).

La educación, por tanto, debe servir para la construcción de una *cultura de paz* a través de la resolución pacífica de los conflictos, resaltando que la *paz* es una responsabilidad colectiva y por tanto, no se trata tampoco de encasillar la educación en los ámbitos institucionales, sino que compromete a todos los sectores de la sociedad, como por ejemplo, iniciativas comunitarias en temas culturales y deportivas.

Con lo anterior y a pesar de que el impacto del deporte en la sociedad ha sido objeto de controversia por muchos años y algunos sectores lo asocian con valores y sentimientos negativos relacionados con la competencia, como por ejemplo el ganar a toda costa, el deseo de humillar al otro, intolerancia, jactancia, desprecio por las normas y violencia; otros lo reconocen como medio para ayudar al desarrollo social y recientemente actores internacionales como la *ONU*, la *FIFA*, el *Comité Olímpico Internacional*, entre otros; lo han promovido como agente para la transformación social (Cárdenas, 2013), por ello se hace pertinente tratar el concepto de *deporte para el desarrollo y la paz*.

En este tema, Jaitman & Scartascini (2017) expresan que a pesar de que “*existe un amplio consenso con respecto a que el deporte, la actividad física y la recreación influyen positivamente*

en los resultados en materia de salud”, no lo es así en el ámbito del desarrollo y la paz debido a la falta de investigaciones en este tema. No obstante, estos autores exponen a través de algunas investigaciones como el deporte también puede tener un enorme impacto en el desarrollo; es de esta manera como mencionan que el deporte puede repercutir positivamente sobre factores emocionales, motivacionales, interpersonales y relacionados con la identidad. Además, resaltan que, según varios estudios, actividades de ocio como el deporte, parecen tener un impacto positivo sobre el comportamiento social.

Por otra parte, para el Banco Interamericano de Desarrollo (2011) el deporte para el desarrollo se conceptualiza por el papel que tiene en “impulsar la integración social y el desarrollo económico en diferentes contextos políticos, geográficos y culturales. Al mejorar la salud física y mental, disuadir el consumo de drogas y alcohol e inspirar logros tanto deportivos como académicos, el deporte puede generar capital humano y mejorar la productividad. También puede incentivar la acumulación de capital, facilitar el funcionamiento de los mercados y fortalecer a las instituciones a través de su efecto sobre el capital social, la confianza, la cultura y la delincuencia”.

En concordancia con esto Unicef (2003) propone que *“El deporte es fundamental para el desarrollo del niño. Enseña valores básicos tales como la cooperación y el respeto; mejora la salud y reduce el riesgo de desarrollar enfermedades; es una importante fuerza económica que proporciona empleo y contribuye al desarrollo local; y une a los individuos y las comunidades, superando barreras culturales y étnicas”*. Es por esto que el papel que juega el deporte en procesos de reconciliación y paz puede ser indispensable ya que permite un desarrollo conjunto de la comunidad si se es bien empleado.

Por otra parte, Cárdenas (2013) se refiere al *deporte para la paz y el desarrollo* como una estrategia de intervención social a través del deporte, el juego y la actividad física que busca promover al deporte como motor social, para la participación de todas las partes de la sociedad, debido a que el deporte posee unas características únicas, dada su dimensión cultural: como lo es (a) la *universalidad*, puesto que la actividad física y el deporte, están presentes en toda sociedad, y su popularidad trasciende cualquier barrera política e ideológica; (b) la *habilidad de conectar a las personas*, estimulando la capacidad de trabajar de manera cooperativa; (b) *el potencial para inspirar y motivar*, debido a que el deporte estimula la autoestima, la salud física y mental y nutre las relaciones positivas con los demás. (c) la *capacidad para desviar el comportamiento violento* y (d) la *capacidad para fomentar la construcción de la paz*, ya que el deporte facilita los esfuerzos de reconciliación en las comunidades afectadas.

Desde esta perspectiva, Galtung (1998) propone que el proceso de construcción de la paz debe incluir 3Rs o factores clave:

a) *Reconstrucción de pueblos y lugares después de la violencia*, que a su vez divide en cuatro subcategorías: rehabilitación (a través de programas psicosociales), reconstrucción (un ejemplo es la FIFA, reconstruyendo campos de fútbol en Gaza), restructuración (facilitando la construcción de relaciones y por lo tanto, inclusión social) y reculturación (a través de clubes y ligas deportivas basadas en reglas culturales aceptadas, para el fortalecimiento de la sociedad civil y procesos democráticos).

b) *Reconciliación de las partes en conflicto*, esta etapa tiene como objetivo reconstruir relaciones positivas entre antiguos enemigos que fueron tanto víctimas como perpetradores. Un ejemplo es el caso de Sudáfrica y como el deporte ha contribuido a la reconciliación desde diferentes

aspectos: 1) a nivel nacional, por medio de símbolos; (2) a través de actividades comunitarias; (3) y el desarrollo individual.

c) *Resolución*, a través de la formación de redes sociales y la educación de los miembros sobre la resolución de conflictos. “*Este enfoque enfatiza el uso de rituales para 'Humanizar' a las víctimas y agresores que, a través de la violencia, han deshumanizado a otros o han sido deshumanizados. En este contexto, un ritual puede tomar la forma de actividad física o evento deportivo*” (Cárdenas, 2013).

En este sentido, para que las intervenciones del *deporte para el desarrollo y la paz* sean exitosas, se debe tener en cuenta las diferentes dinámicas culturales del contexto, a la vez que se señala la importancia de realizar un monitoreo y continua evaluación. A su vez, un reto destacable para la utilización del deporte para la paz, es el que normalmente los entrenadores saben poco o nada sobre la construcción de paz; y a su vez, los constructores de paz generalmente no tienen conocimientos en entrenamiento deportivo, lo que dificulta realizar una conexión entre deporte y paz (Cárdenas, 2013).

Es de esta manera como cobra especial relevancia la “*implementación de modalidades de formación que sean capaces de formar para el permanente desafío de adaptación que exigen los cambios que se producen en la sociedad*” (Nicoletti, 2014) y es en razón a esto que se origina la *formación de formadores*, vista por Nicoletti (2014) como un espacio de formación de sujetos ya formados y capacitados, y que por tanto, requiere de la aplicación de estrategias diferenciadas de la formación de personas en período escolar o en iniciación formativa.

Con el propósito de hacer mayor énfasis en esta diferenciación citamos a Tejada (2002), quien hace una distinción entre formación “para” y formación “en” empresa; la primera hace referencia

a la formación profesional para el trabajo y que se suele realizar en centros específicos de educación formal y no formal, se refiere entonces a diplomados, licenciaturas, maestrías, dirigidos a profesionales (futuros formadores). Por otro lado, la formación “en” empresa, se refiere a cursos de *formación de formadores*, dirigidos hacia aspectos concretos de la formación como la comunicación, la evaluación, la gestión del aula, etc. Es decir que la diferencia fundamental entre los dos ámbitos es el nivel de cualificación, en el primero un aspecto clave son los títulos académicos, mientras que en el segundo podrían serlo los certificados de profesionalidad (Tejada, 2002); es de esta manera como los programas de formación de formadores han estado enmarcados dentro de la formación “en” la empresa.

Por otro lado, es necesario acotar que el *modelo contextual crítico de formación* de Fernández (1989, 1996b, 1997) ha sido un gran referente teórico de la *formación de formadores*. En este modelo se pueden observar cuatro elementos fundamentales clave: (a) *el campo de la formación inicial* (dominio de la estructura científico-cultural, pedagógica y contextual, es decir, lo que habitualmente se conoce como «contenidos de las disciplinas del currículo»);

(b) *el ámbito de la formación permanente* (dominio del análisis de procesos, resultados y prospectiva); (c) *el proceso permanente de innovación*, y (d) *el contexto referencial* de los ámbitos ocupacional y profesional cuya sustantividad es preparar para la flexibilidad y la acción innovadora (Tejada, 2002).

También es importante tener en cuenta las redes académicas como facilitadoras de la formación constante tal y como lo propone Cardona M. & Padierna C., (2017) “ Las redes de conocimiento académicas son organizaciones sistémicas, institucionales y cooperadoras en un campo del saber; se estructuran desde ámbitos académicos y científicos para el desarrollo continuo

profesional, postgradual, investigativo, tecnológico y social”. Teniendo en cuenta esto, las redes académicas juegan un papel muy importante a la hora de formar y más en un ámbito continuo de innovación.

Por último, es pertinente definir de qué se trata la metodología 7P, estrategia utilizada por GIP en sus programas. Esta consiste pues, en siete pilares:

ciclo trianual, el programa se desarrolla en tres etapas: *año 1*, en donde se brinda un acompañamiento completo a los líderes deportivos y se les brinda todos los recursos; el *año 2*, en donde se busca que los líderes deportivos sean más autónomos y gestionen sus propios recursos, el acompañamiento se da en término medio; en el *año 3* se espera que la comunidad se haya apropiado del programa y los líderes deportivos sean autónomos para diseñar y ejecutar los encuentros deportivo-formativos y comunitarios.

Formación de líderes deportivos, se trata de que los líderes deportivos sean capacitados para mejorar sus conocimientos deportivos y para aplicar la metodología, de tal manera, que puedan “entrenar” a los participantes no solo en el campo deportivo, sino también en el campo de la vida.

Tres componentes, estos consisten en: (a) la *re-significación de espacios*, a través de movilizaciones comunitarias, materiales o acciones simbólicas; (b) *encuentros comunitarios*, con el fin de fortalecer los entornos protectores de los niños, niñas y jóvenes, y lograr involucrar a todo el territorio en la construcción de paz; y (c) los *espacios deportivo-formativos*, para lograr que los componentes deportivos y formativos se articulen en un mismo momento.

Tres momentos, los cuales se llevan a cabo en las sesiones deportivo-formativas y son los siguientes: (a) *la apertura*, que es el momento donde el líder deportivo a través de un estímulo, que normalmente es un tarjetón, invita a los participantes a reflexionar sobre un aspecto específico de su vida comunitaria, relacionándolo con diferentes elementos del deporte. (b) *El entrenamiento*, que es el momento central, donde se implementan las técnicas y tácticas deportivas, aprovechando una o dos oportunidades para reforzar el objetivo social con analogías. (c) *La retroalimentación*, en donde se realiza una reflexión por parte de los participantes sobre el estímulo dado inicialmente por el líder deportivo y se finaliza con un reto comunitario que consiste en trasladar el tema deportivo visto en la sesión, a la vida comunitaria, estas experiencias se tratarán en el siguiente entrenamiento.

Fusión deportivo-formativa, este pilar busca que los aspectos formativos y los deportivos estén completamente articulados, para desarrollar capacidades que contribuyan a “entrenar” mejores seres humanos tanto para el campo de juego, como para el campo comunitario.

Analogías, este pilar atraviesa todo el programa, desde la planeación hasta el desarrollo de los encuentros deportivo-formativos y comunitarios y consiste en trasladar los elementos del deporte a la cotidianidad de los participantes.

Dimensiones sociales/Principios, este pilar hace referencia a capacidades que se deben desarrollar o fortalecer en los participantes del programa para que se conviertan en constructores de paz. Estas dimensiones/principios son: (a) bienestar colectivo/ respeto y tolerancia, (b) pensamiento crítico/juego limpio y justicia, (c) comunicación asertiva/respeto y tolerancia, (d) educación emocional/ disciplina y confianza, (e) empatía, (f) pensamiento creativo/ confianza (Mejía & Giraldo, 2017).

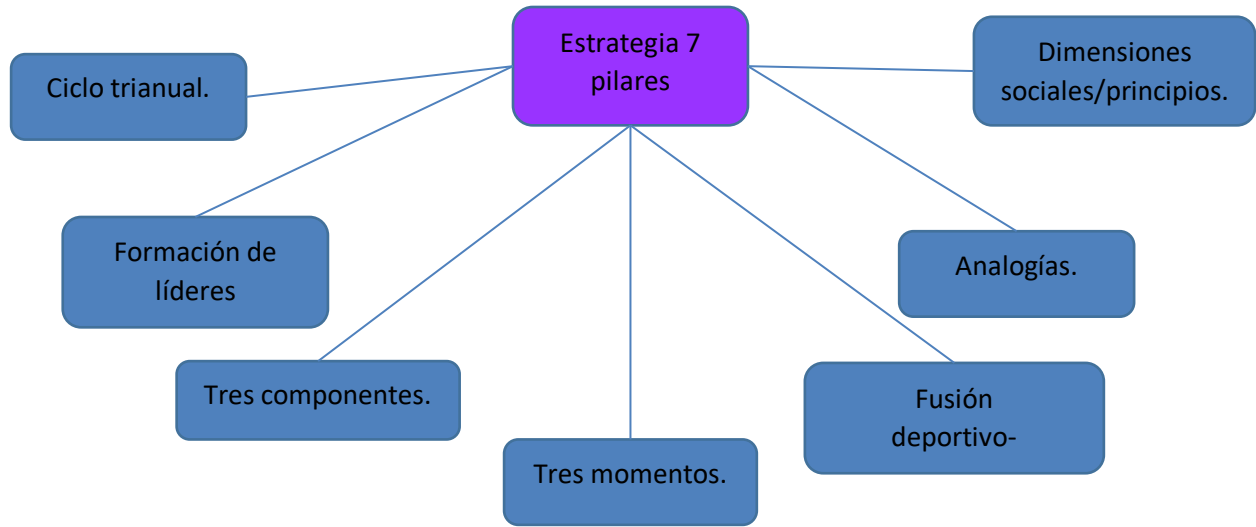


Figura 2. Estrategia 7 pilares.

7. Marco legal

Para este proyecto se tomará como principal marco legal el proyecto de ley del entrenador deportivo, el cual fue aprobado en abril del actual año por el senado y cámara de representantes. En esta ley se reglamenta todo lo relacionado con el ejercicio del entrenador deportivo, su regulación y reconocimiento en el marco del deporte colombiano.

8. Identificación del problema

Este estudio se interesa por determinar las características sociodemográficas y las necesidades de formación de los líderes deportivos del programa *Paz en Movimiento*, y a partir de esto re-diseñar el proceso de formación de formadores, para fortalecer su estructura, la cual es identificada como una necesidad primordial en GIP.

En este sentido, se identifica como problemática principal el débil proceso de formación de los líderes deportivos expresado en la poca apropiación de la metodología por parte de estos y el bajo conocimiento teórico en temas deportivos, lo cual es causado por diversos factores, que serán expresados a continuación.

Bajo nivel de conocimiento de las necesidades de formación de los líderes deportivos, lo que repercute en una baja planeación a largo plazo en el proceso de formación, sobre todo frente al seminario de formación anual.

Incertidumbre en los recursos destinados al proceso de FF, debido a que el programa debe ajustarse a los convenios vigentes, obligando a que los criterios a tener en cuenta para la planeación no sean solo de tipo formativo, sino también de tipo económico, provocando un alto índice de ajustes metodológicos, dificultando con ello el desarrollar un proceso continuo y lógico de formación; de igual manera esto contribuye a la inestabilidad del proceso.

Baja estandarización del proceso formativo en cuanto a los contenidos y los conocimientos que los líderes deportivos deben poseer en cada nivel de formación, lo que conlleva a un bajo cumplimiento de metas de formación.

Baja articulación entre los líderes deportivos, lo que impide el intercambio de conocimientos y retroalimentaciones, útiles para el mejoramiento colectivo de sus sesiones deportivas.

Y, por último, se identifica también como problemática las dificultades económicas que poseen algunos líderes deportivos, lo que conlleva a la poca adherencia de estos al programa, debido a que deben abandonar el programa para poder satisfacer sus necesidades económicas.

En consecuencia, de no llevarse a cabo el re-diseño del proceso de formación de formadores, se identifican riesgos en la eficaz apropiación de la metodología por parte de los líderes deportivos y por tanto, poca visibilización del deporte como medio formador, lo que no permitiría transformar los contextos comunitarios para la construcción de paz, y a su vez afecta el cumplimiento de uno de los objetivos del programa, el cual apunta al desarrollo de capacidades individuales y colectivas de niños, niñas y adolescentes, participantes del programa *Paz en Movimiento*, teniendo como efecto un bajo éxito del programa.

9. Árbol de Problemas y de Objetivos

9.1. Árbol de problemas:

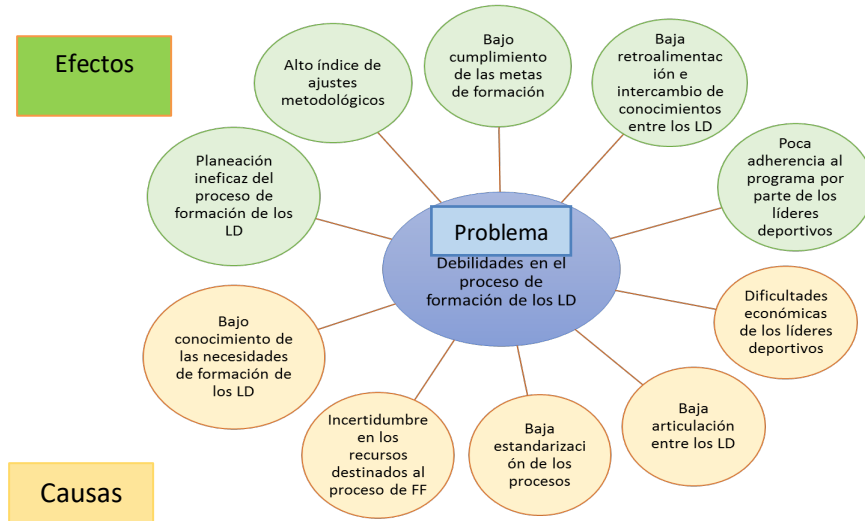


Figura 3. Diagrama árbol de problemas.

9.2. Árbol de objetivos

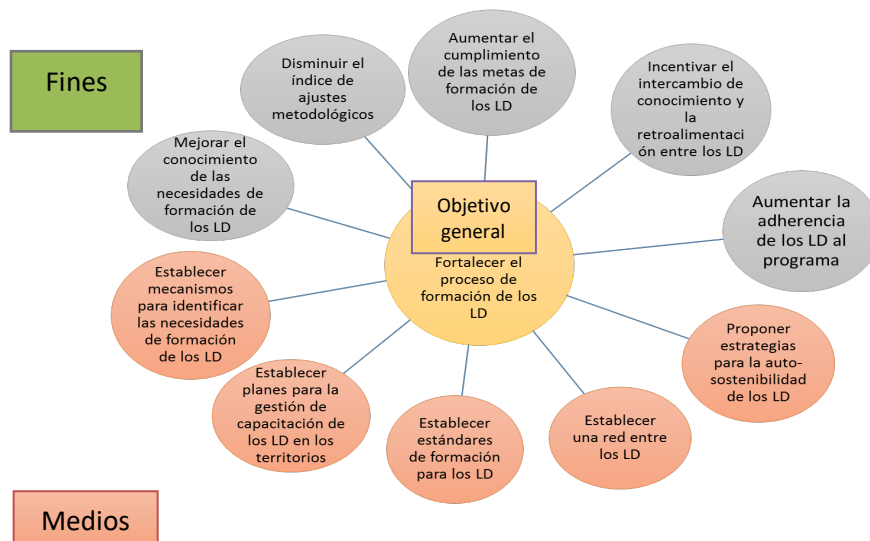


Figura 4. Diagrama de árbol de objetivos.

10. Objetivos

Objetivo General-Propósito

Rediseñar el proceso de Formación de Formadores del programa de Paz en Movimiento del Grupo Internacional de Paz.

Objetivos Específicos

- Determinar las características socio-demográficas y las necesidades de formación de los líderes deportivos a quienes va dirigido el programa.
- Proponer estrategias de gestión para la formación y auto-sostenibilidad de los líderes deportivos del programa paz en movimiento.
- Rediseñar los contenidos, estándares y oferta del programa de formación de formadores del G.I.P.

11. Metodología

Esta investigación es de enfoque cualitativo, debido a que se quiere describir, comprender e interpretar cuales son los factores que influyen en la formación de los líderes deportivos y cómo estos afectan el proceso de apropiación de la metodología, a través de las percepciones y significados producidos por las experiencias de los participantes, es decir, de los líderes deportivos (Hernández Sampieri , Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010).

Para lo anterior, se utiliza el diseño de Estudio de Caso, el cual tiene como principal característica el abordar de forma intensiva una unidad de análisis (Stake, 1994) (esta puede ser un grupo, un individuo, un territorio, etc.) con el fin de “*entender por qué la/s experiencia/s o*

proceso/s objeto de estudio se desarrolló como lo hizo, obtuvo los resultados que obtuvo, y qué aspectos merecen atención particular en el futuro” (Banco Interamericano de Desarrollo, Sector de Conocimiento y Aprendizaje, 2011). Como característica principal, el Estudio de Caso explora el objeto de estudio dentro de su contexto, lo que lo hace ideal para esta investigación debido a que, se utiliza en *“el estudio de temas de investigación en los que las teorías existentes son inadecuadas”* Chetty (1996).

De esta manera el procedimiento metodológico de la investigación consta de, en primer lugar, el planteamiento del problema, con las preguntas de investigación y objetivos, posteriormente se lleva a cabo la revisión de la literatura y la formulación de proposiciones, seguido de la recolección de datos teniendo en cuenta el principio de triangulación, es decir que los instrumentos para la recolección de los datos son diversos, otorgándoles mayor confiabilidad. A continuación, se hace la transcripción de los datos, el análisis global y el análisis profundo, en el cual se obtienen las conclusiones.

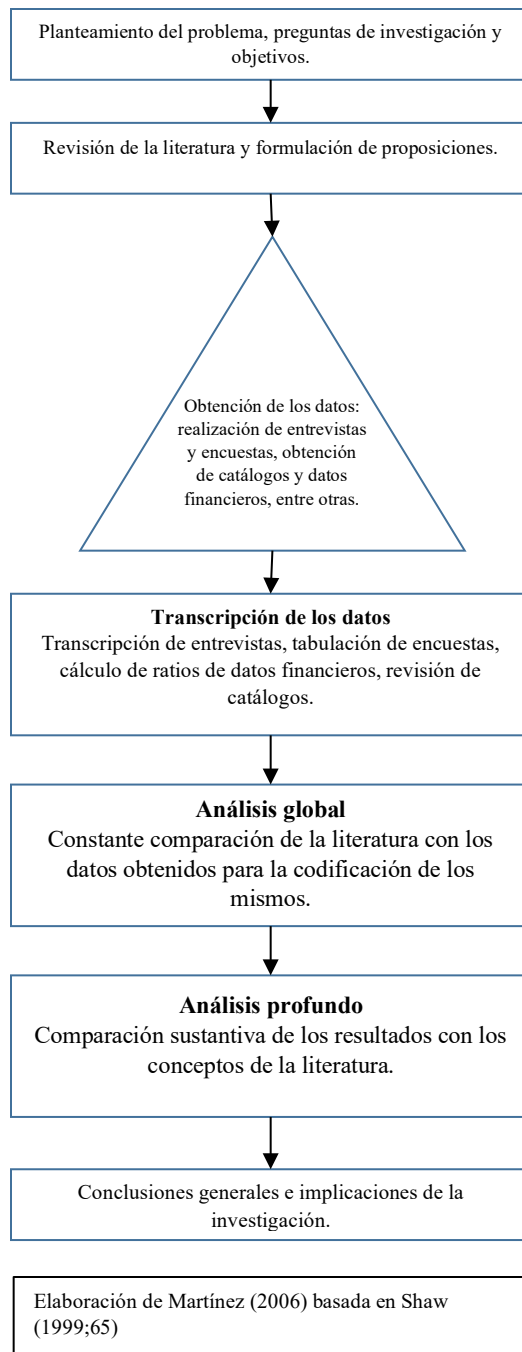


Figura 5. Diagrama de estudio de caso.

La triangulación que se utilizó para el estudio fue una de carácter metodológico y la cual fue de la categoría dentro de métodos en donde se realizó una combinación de tres instrumentos para la recolección de datos, para luego analizar y compararlos (Vallejo, R., & de Franco, M. F., 2009). Teniendo en cuenta lo anterior, se utilizaron los instrumentos de entrevista semi estructurada, las cuales fueron realizadas a los coordinadores del grupo internacional de paz a cargo del programa paz en movimiento, por otro lado se realizaron encuestas telefónicas respecto a las necesidades de formación a los líderes deportivos del programa paz en movimiento y por último se realizaron observaciones durante la capacitación presencial que tuvieron los líderes deportivos en la ciudad de medellín durante la semana del 25 de febrero al 1 de marzo.

12. Población

Todo el conjunto que interviene la GIP (Coordinadores departamentales, personal administrativo, líderes deportivos).

12.1. Población Afectada

Todos los líderes deportivos de GIP

12.2. Población Objetivo

Los líderes deportivos del programa Paz en Movimiento del Grupo Internacional de Paz, quienes se caracterizan por desempeñar su función de manera empírica, ya que pocos de ellos poseen capacitación académica; a su vez, la mayoría se encuentran en situación vulnerable económicamente, entre estos líderes deportivos encontramos población mestiza, indígena y afrodescendiente, perteneciente a territorios fronterizos, de difícil acceso y constante conflicto armado. Estos se encuentran entre los treinta y dos años y los cincuenta y seis años de edad. De

estos, el 7,1% se considera indígena, 21,4% afrocolombiano, 14,3% mestizo y el 57,1% no se considera perteneciente a ninguna etnia.

A continuación, se muestra el mapa de localización de cada líder deportivo:

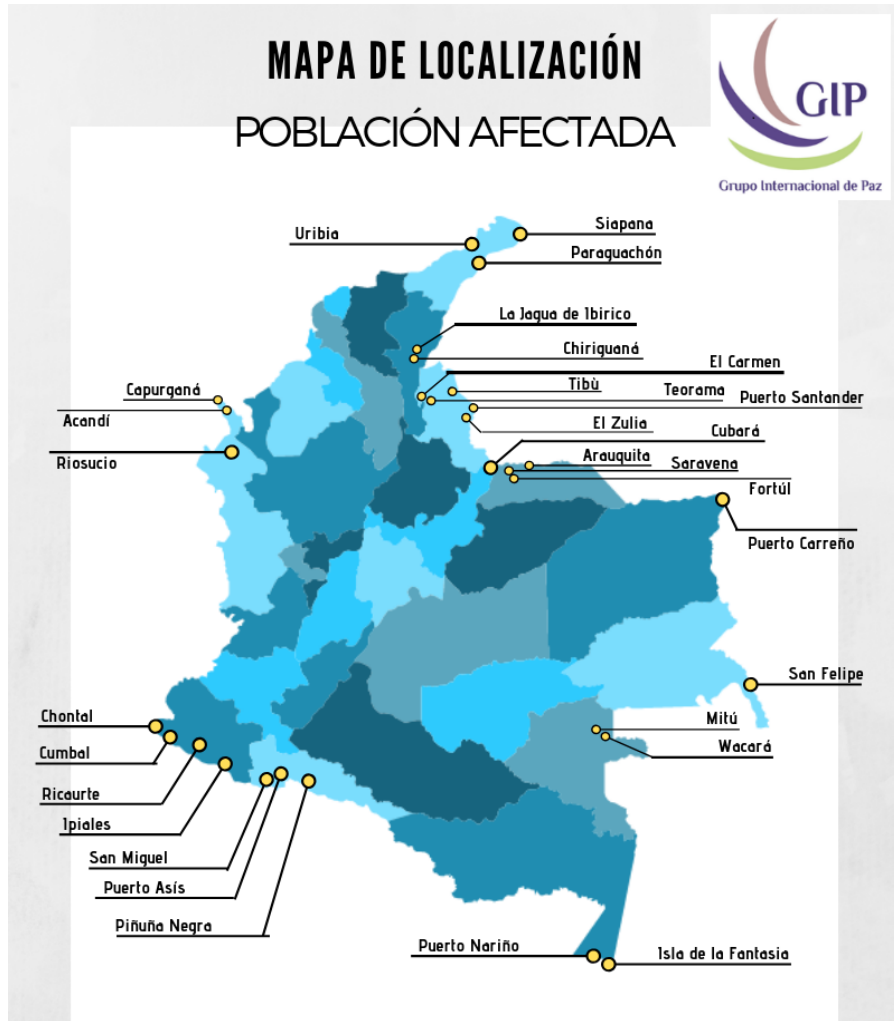


Figura 6. Mapa de localización de los líderes deportivos.

13. Contribución a la Política Pública

Por más de 50 años Colombia ha vivido oleadas de violencia producto del accionar de grupos armados; los cuales configuran círculos de violencia, agravados por factores como la vulnerabilidad, la pobreza y falta de oportunidades. Esta situación ha afectado principalmente a niños, niñas, adolescentes y jóvenes que por décadas han estado expuestos a los riesgos del conflicto social en nuestro país. Con el fin de mostrar la influencia de esta problemática, se presenta una tabla con el número de eventos victimizantes ocurridos por departamento hasta el 1 de abril del 2019 según cifras de la unidad de víctimas:

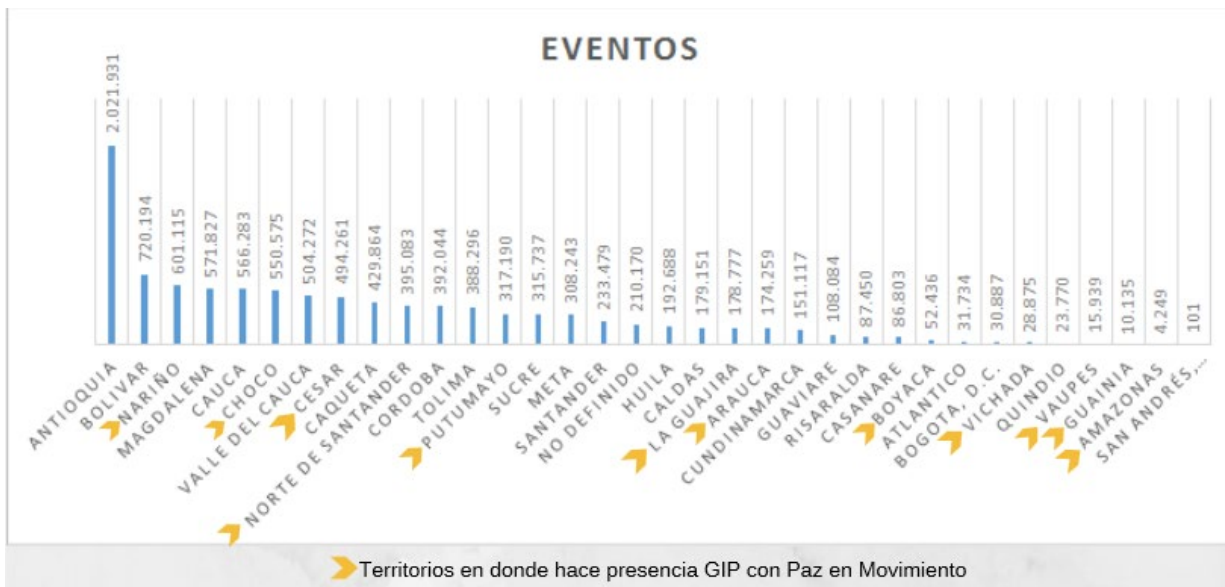


Figura 7. Número de eventos victimizantes por departamento. (Unidad de víctimas de Colombia, 2019)

Si bien, los territorios priorizados por GIP, no presentan el mayor número de hechos victimizantes respecto a todo el país, son especialmente vulnerables; ya que, además de la ocurrencia de los eventos violentos expuestos anteriormente, estos territorios poseen condiciones socio-económicas particulares que agravan la situación, como lo es la pobreza, pocas

oportunidades educativas y laborales, abandono del estado por tratarse de territorios de difícil acceso y a su vez problemáticas relacionadas con zonas fronterizas como migración ilegal y descontrolada, control territorial por parte de grupos armados ilegales, actividades económicas ilegales, contrabando etc. Por tanto, es necesario decir que, la violencia no se refiere exclusivamente a enfrentamientos bélicos, sino que en esta están inmersas diversas problemáticas sociales, por ello, en Colombia según la Unidad de Víctimas los hechos victimizantes están categorizados a través de varios eventos, como se verá en la siguiente tabla que muestra el número de víctimas por tipo de hecho victimizante en los territorios en donde hace presencia el programa:

Tabla 1.

Número de víctimas por tipo de hecho victimizante en los territorios en donde hace presencia el programa Paz en movimiento. (Unidad de víctimas de Colombia, 2019)

Hechos	Amazonas	Arauca	Boyacá	Cesar	Chocó	Guainía	La Guajira	Nariño	Norte de Santander	Putumayo	Vaupés	Vichada	Total
Abandono o Despojo Forzado de Tierras	0	0	0	263	0	0	0	714	181	476	0	0	1634
Acto terrorista/Atentados/Combates/Amenaza	29	1.771	362	1.244	3.626	61	864	15.199	4.286	2.674	1.013	132	31261
Confinamiento	604	6.710	3.468	12.085	18.037	741	3.213	29.156	7.572	14.717	1.519	1.267	99089
Delitos contra la libertad y la integridad sexual	0	0	0	0	17.112			0	776	3.683	0	0	21571
Desaparición forzada	28	309	201	917	1.247	14	818	2.572	988	1.436	42	141	8713
Desplazamiento	110	4.758	2.248	7.562	2.753	124	1.597	5.620	5.111	6.767	205	789	37644
Homicidio	2.948	124.088	33.327	397.929	423.587	8.558	147.582	433.751	273.951	237.083	10.723	23.965	2117492
Lesiones Personales Físicas	206	20.599	8.877	44751	11.615	138	14.148	38.133	42.713	29.084	413	856	211533
Lesiones Personales Psicológicas	2	296	53	144	253	2	92	694	439	421	13	27	2436
Minas antipersonal/Munición sin explotar/Artefacto explosivo	5	253	105	422	199	6	163	1.491	394	512	21	31	3602
Perdida de Bienes Muebles o Inmuebles	8	674	74	101	157	1	32	956	796	487	52	13	3351
Secuestro	37	1.799	1.060	2.942	6.331	69	1.408	15.760	5.092	2.975	90	377	37940
Sin información	27	748	394	2.309	1.030	44	410	2.737	2.407	1.324	132	136	11698
Tortura	0	1	29	155	14	0	152	42	96	1	0	0	490
Vinculación de Niños Niñas y Adolescentes	20	112	126	306	246	6	63	870	349	477	30	38	2643
Total	13	250	82	98	329	21	31	327	147	321	38	56	1713
Total	4037	160.597	50406	471228	486536	9785	170573	548798	348205	298755	14291	27828	

Las cifras en cuanto a desplazamientos son exorbitantes (2'117.492), siendo Nariño el departamento más afectado por esta problemática, seguido por el Chocó con cifras similares. El homicidio, siendo la segunda problemática con más víctimas (211.533), azota sobre todo al

César y al Norte de Santander. A su vez, es necesario resaltar que el territorio con más hechos violentos es el departamento del Chocó (486.536), seguido por el departamento del Cesar (471.228). Lo que permite concluir que las formas de violencia no son las mismas en todo el territorio colombiano.

GIP atiende a población víctima de problemáticas sociales como: abandono por parte del estado, pobreza, alcoholismo a temprana edad, narcotráfico, producción de coca, presencia de grupos armados al margen de la ley, consumo de drogas, alcohol y tabaco; y hechos violentos como: desplazamiento, desaparición forzada, reclutamiento y hostigamiento por parte de grupos armados ilegales, asesinato y extorsión; información extraída a través de encuestas diagnósticas.

En este sentido, se pretende mejorar el programa de Paz en Movimiento a partir del fortalecimiento del proceso de Formación de Formadores, cuyos protagonistas (los líderes deportivos) también son víctimas de la violencia pero a su vez se convierten en los actores más importantes para la construcción de paz en su territorio, debido a que el deporte, como lenguaje universal, puede ser un poderoso vehículo para la promoción de nuevos liderazgos y la formación de niños, niñas adolescentes y jóvenes como agentes de cambio en su comunidad, “atacando” la violencia y el conflicto desde la prevención.

Es de esta manera que este proyecto contribuye a la política pública en tanto en el Plan de Desarrollo Nacional del 2018-2022, se establece la construcción de paz como premisa principal, por el cual se establece el *Pacto por la equidad*, en el que se le apunta al *deporte y la recreación para el desarrollo integral de los individuos, para la convivencia y la cohesión social*; y en tanto, se considera al deporte como “un vehículo de la política social para lograr un rango de

otros objetivos no deportivos, tales como la reducción del delito y el uso de drogas por parte de la juventud, el fomento de la inclusión social, la promoción de la salud y la cohesión social”.

Es por ello que dicha contribución se enmarca en el *objetivo 2: Ampliar oportunidades para la recreación, el deporte social comunitario y el aprovechamiento del tiempo libre*, en el que se pretende consolidar al deporte, la recreación, la actividad física y el aprovechamiento del tiempo libre como instrumentos para alcanzar objetivos sociales a mediano y largo plazo.

Específicamente en la siguiente estrategia: “Ampliar el desarrollo de los programas de deporte comunitario, recreación y aprovechamiento del tiempo libre a víctimas y a personas en situación de vulnerabilidad, con el propósito de generar espacios de reintegración, estabilización y reconciliación” (Departamento Nacional de Planeación, 2019).

14. Impacto regional

Esta propuesta pretende hacer una contribución en los planes de desarrollo de cada departamento objetivo, haciendo una articulación entre el deporte y el post-conflicto, para así aportar a la construcción de paz en cada región, en tanto este se constituye como el objetivo primordial en el Plan de Desarrollo Nacional del 2018-2022

15. Los stakeholders

Tabla 2.
Análisis de los participantes del programa Paz en movimiento.

Actor	Posición	Intereses o demandas	Recursos o contribución
Grupo Internacional de Paz	Ofertante	Contribuir al desarrollo social, a la resolución de conflictos y la paz a través del deporte.	Ofrece de programas socio-deportivos en comunidades vulneradas y fronterizas. Además de capacitaciones, insumos y seguimiento para la realización de los programas.
Líderes deportivos	Beneficiados	Contribuir al desarrollo social y la paz a través del deporte, capacitarse, recibir recursos.	Ofrecen su trabajo como voluntarios para llevar a cabo el programa socio-deportivo.
Niños y jóvenes.	Beneficiados	Practicar deporte, espacios de recreación, goce y paz.	Principales beneficiarios de los programas socio-deportivos.
Grupos armados.	Obstaculizadores	Control del territorio, dinero y recursos.	En algunos lugares posibilitan los espacios para realizar los programas socio-deportivos.
Agencia para la Reincorporación y Normalización (ARN)	Aliado estratégico.	Contribuir al desarrollo social, resolución de conflictos y la paz en el país. Reincorporar a ex combatientes a la sociedad.	Contribuye a través de capital e insumos para poder realizar los programas socio-deportivos.
Excombatientes	Beneficiados.	Reincorporarse y contribuir a la construcción de paz en el país.	Beneficiarios del programa, a través de las capacitaciones para ser líderes deportivos. Ofrecen su voluntariado para llevar a cabo los programas socio-deportivos.
Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ)	Aliado estratégico.	Contribuir al desarrollo social, a la resolución de conflictos y la paz.	Contribuye a través de capital e insumos para poder realizar los programas socio-deportivos.
Coordinadores departamentales	Seguimiento.	Apoyar los procesos de los líderes deportivos en el país.	Contribuyen realizando seguimiento de los procesos de los líderes deportivos que se encuentran en las diferentes comunidades del país.
Padres de familia	Beneficiados.	Mejorar sus condiciones de vida, mejorar la calidad de vida de sus hijos.	Contribuyen a través del acompañamiento brindan a sus hijos.

Actor	Posición	Intereses o demandas	Recursos o contribución
Gobierno nacional	Aliado estratégico/ seguimiento.	Contribuir al desarrollo social, a la resolución de conflictos y la paz.	Contribuye a través de capital, insumos, espacios para poder realizar los programas socio-deportivos, además de realizarle seguimiento.
Comunidades vulneradas	Beneficiados.	Mejorar sus condiciones sociales y económicas.	Brindan espacios para la realización de los programas socio-deportivos.

16. Resultados

Para el presente trabajo se realizaron dos encuestas a quince líderes deportivos del programa Paz en Movimiento, una que da cuenta del perfil sociodemográfico y la otra de las necesidades de formación; una entrevista al coordinador de la capacitación del programa y una observación participante al seminario de formación anual.

16.1. Perfil sociodemográfico

En la encuesta sociodemográfica se preguntó por diferentes elementos personales, familiares y económicos de los líderes deportivos, lo que se encontró fue lo siguiente:

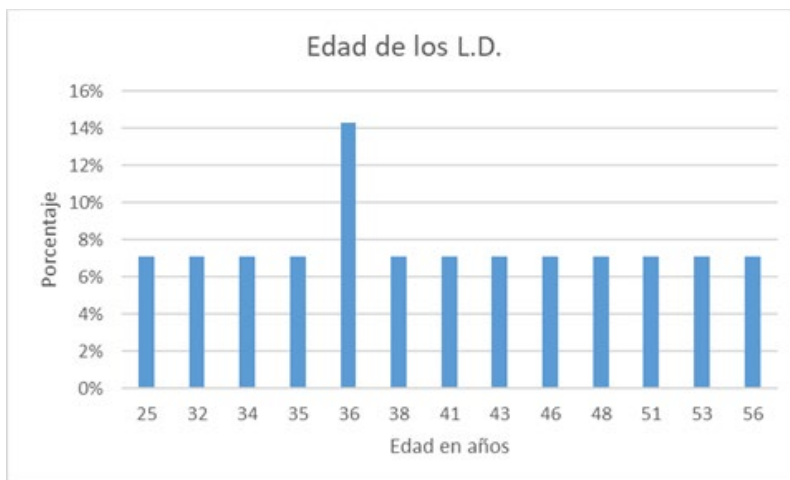


Figura 8. Gráfica de los porcentajes de edad de los líderes.

Los formadores se encuentran en rango de edades entre 25 y los 56 años, teniendo que la moda es de 36 años concerniente al mayor porcentaje de líderes que tienen esa edad 14%. Los demás rangos de edades se dividen en 7% cada una de las edades mencionadas dentro de las respuestas de la encuesta.

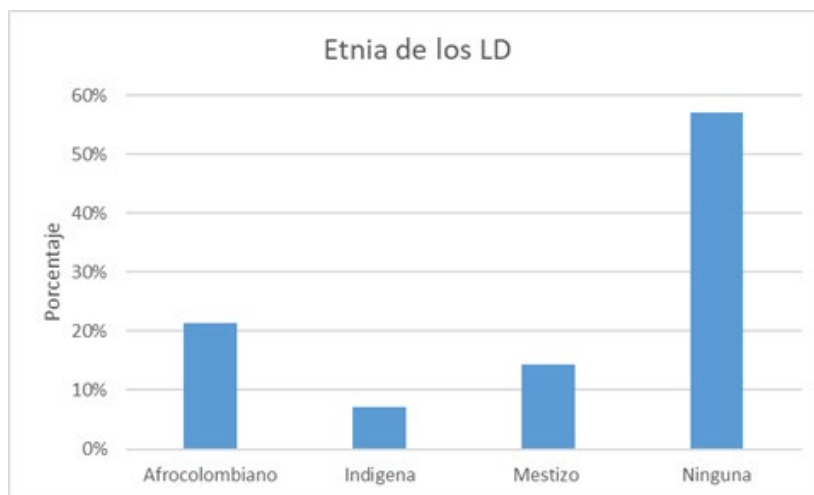


Figura 9. Gráfica de los porcentajes del grupo étnico de los líderes.

Al indagar por el grupo étnico se encontró que más del 50% de los líderes deportivos no se consideran pertenecientes a ninguna etnia; por otro lado, el 27% respondió que son afrocolombianos, un 14% mestizos y un 7% indígenas.

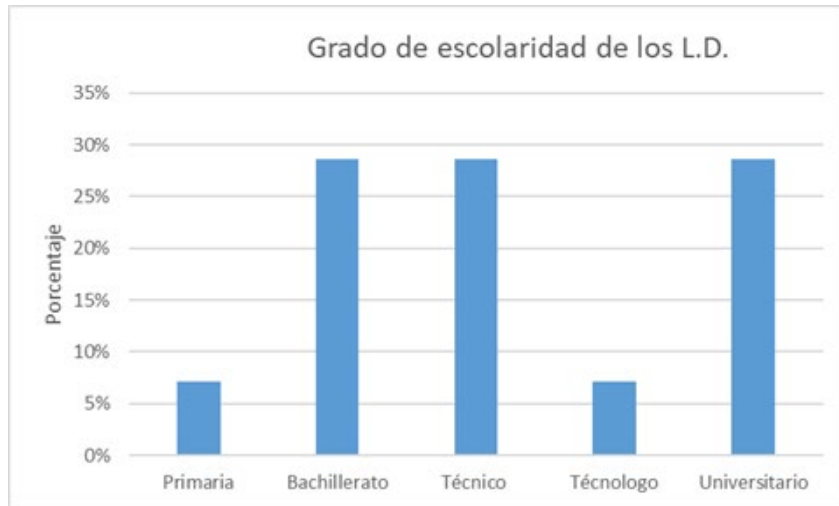


Figura 10. Gráfica de los porcentajes del grado de escolaridad de los líderes.

Al preguntar a los líderes deportivos sobre su grado de escolaridad se observa en la gráfica anterior que los niveles de bachillerato, técnico y universitario tienen cada uno de estos un 29% de las respuestas de los participantes en la encuesta, además se encuentra que existe un 7% de ellos en cada uno de los niveles de escolaridad restantes, primaria y tecnólogo, podría afirmarse en general que los líderes poseen un buen grado de escolaridad con respecto a los territorios en los que se encuentran.

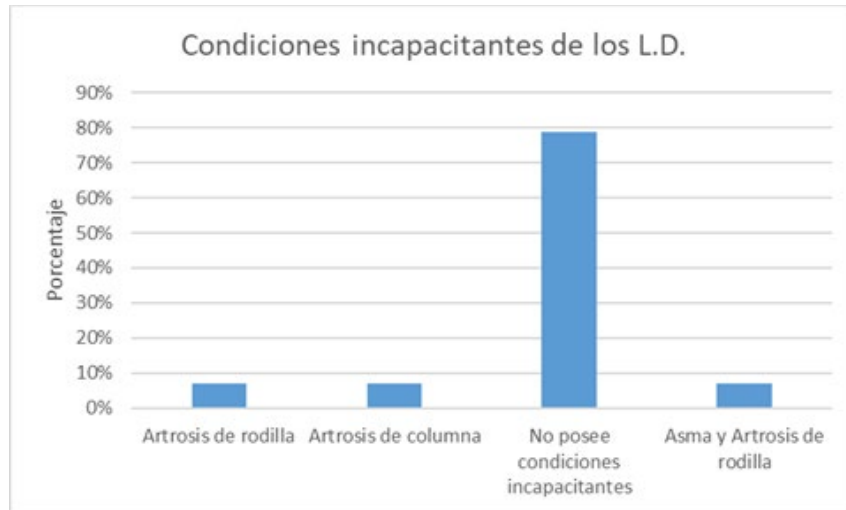


Figura 11. Gráfica de los porcentajes de las condiciones incapacitantes de los líderes.

Se les preguntó a los líderes si poseen alguna condición que los incapacite para desempeñar sus actividades, en la gráfica anterior se muestran los resultados, teniendo un 79% de líderes que no posee ninguna condición incapacitante, mientras un 7,1% de ellos posee artrosis de rodilla, otro 7,1% artrosis de columna y otro 7,1% padece asma y artrosis de rodilla.

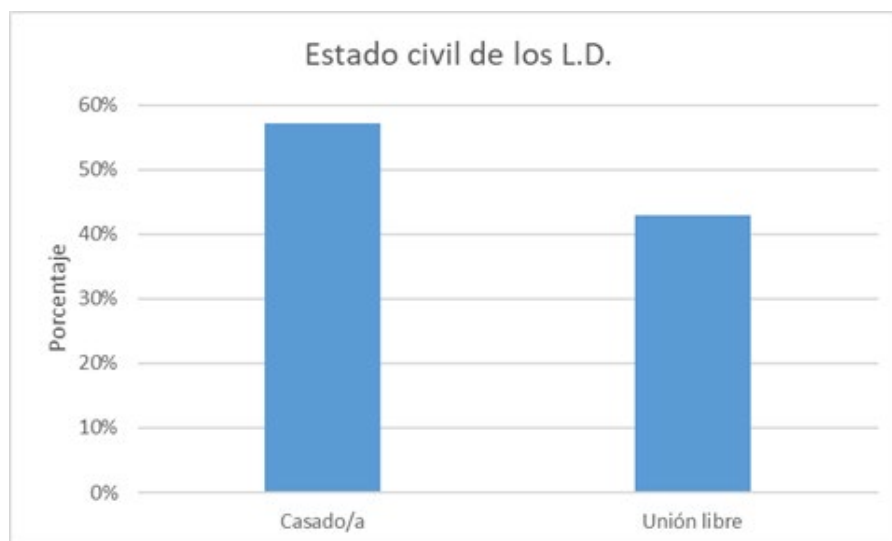


Figura 12. Gráfica de los porcentajes del estado civil de los líderes.

A la pregunta sobre su estado civil, los líderes deportivos contestaron un 57% que se encuentran casados y un 43% en unión libre, ninguno de ellos respondió estar soltero.

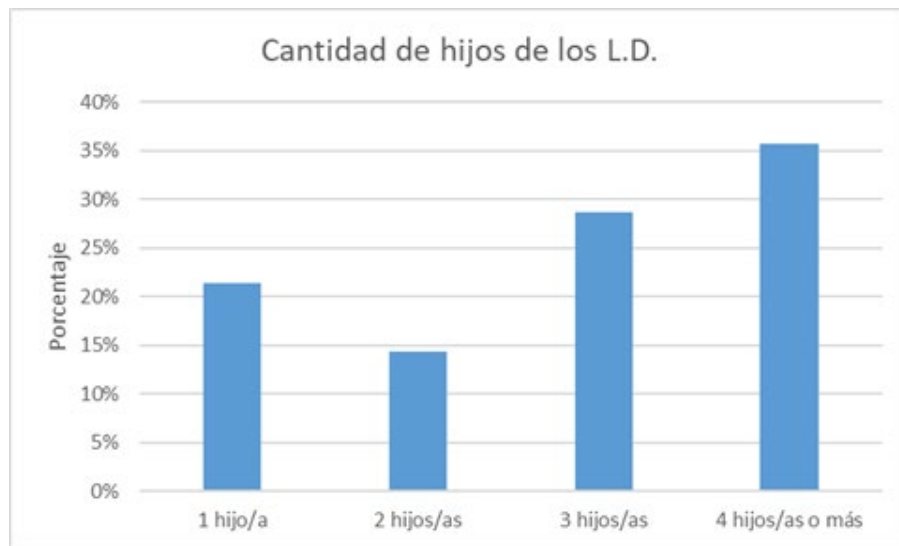


Figura 13. Gráfica de los porcentajes del número de hijos de los líderes.

Sobre la cantidad de hijos que los líderes tienen, puede afirmarse que todos tienen 1 hijo o más, como se observa en la gráfica anterior ya que un 36% tiene cuatro hijos o más, un 29% tres hijos, un 21% dos hijos y un 14% un hijo.

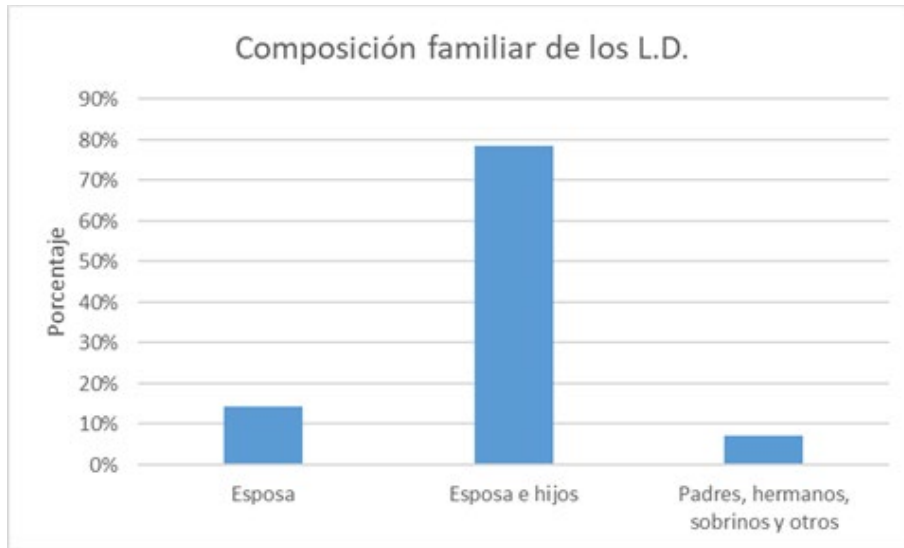


Figura 14. Gráfica de los porcentajes de la composición familiar de los líderes.

La composición familiar de los líderes puede afirmarse que ésta en su mayoría compuesta por esposa e hijos ya que un 79% de ellos lo indicó así, además se tiene que un 14% de los líderes respondió que su familia se compone solamente por su esposa, mientras que un 7% indicó que incluía a los padres, hermanos, sobrinos, entre otros en su núcleo familiar.

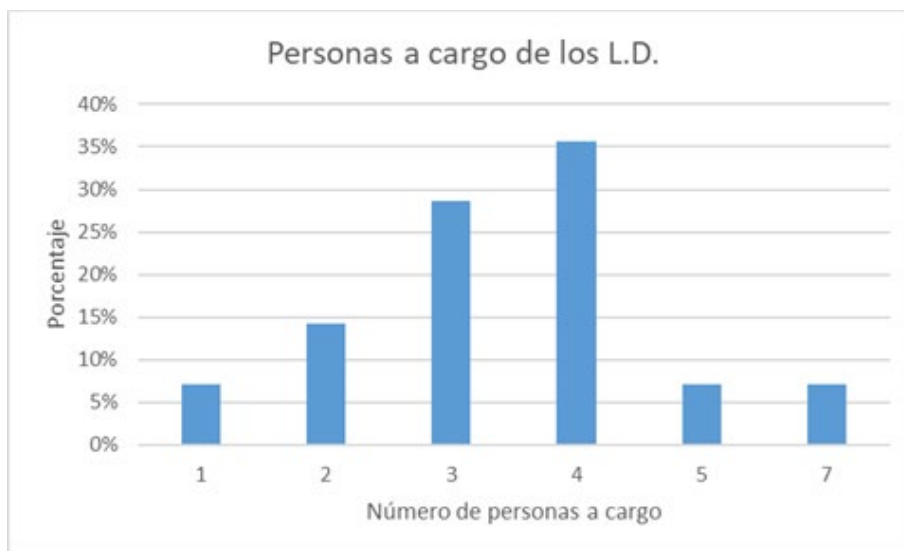


Figura 15. Gráfica de los porcentajes del número de personas a cargo de los líderes.

Se les preguntó a los líderes sobre el número de personas a su cargo, teniendo el pico más alto en 4 personas, con un 36%, seguido de 3 personas con 29%, 2 personas con 14% y por último con un 7% se encuentran 1, 5 y 7 personas a cargo. Con esto se evidencia que la mayoría de los líderes deportivos son responsables de los ingresos en el hogar.

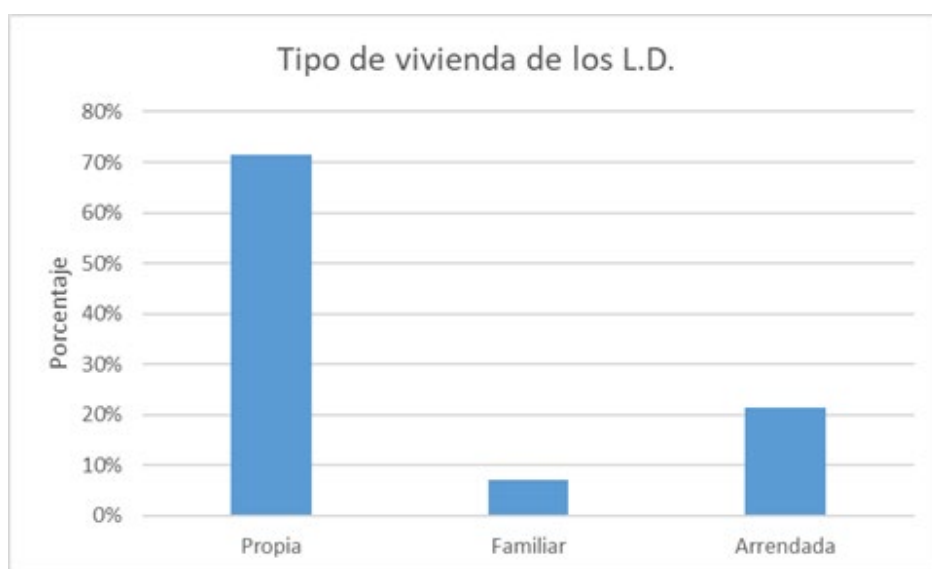


Figura 16. Gráfica de los porcentajes del tipo de vivienda de los líderes.

Los líderes deportivos en su mayoría poseen vivienda propia, como se puede observar en la gráfica anterior un 71% de ellos así lo indicio en la encuesta, un 21% de ellos vive en una casa arrendada y un 7% en una vivienda familiar.

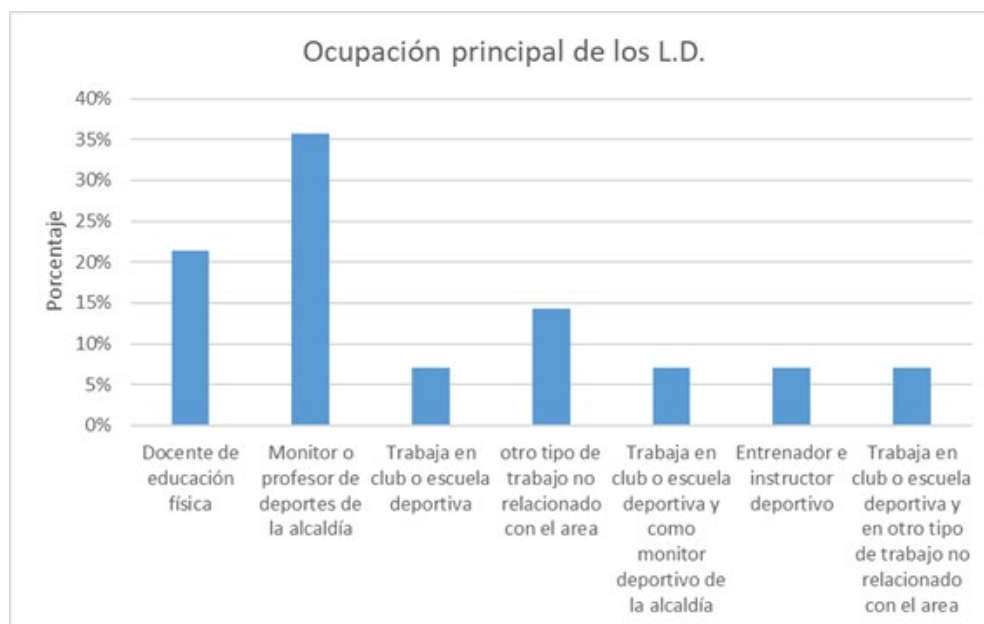


Figura 17. Gráfica de los porcentajes de la principal ocupación de los líderes.

Sobre la ocupación principal de los líderes deportivos se encontró que un 36% de ellos trabaja como monitor o profesor de deportes con las alcaldías de sus correspondientes municipios, un 21% como docentes de educación física, un 14 % de ellos tiene otro tipo de trabajo no relacionado con el área y un 7% indicó que trabaja como entrenador o instructor deportivo, con un club o escuela deportiva. También se encontró un 14% dividido en partes iguales, que posee dos trabajos principales, 7% de ellos trabaja en un club o escuela deportiva y como monitor deportivo de la alcaldía y el 7% restante trabaja en un club o escuela deportiva y en otro tipo de trabajo no relacionado con el área. Con esto se puede afirmar que la mayoría de los líderes se desempeñan principalmente en labores relacionadas con el deporte y la educación física.



Figura 18. Gráfica de los porcentajes del tiempo de antigüedad de los líderes en su ocupación principal. En la gráfica anterior se observa que la mayoría de los líderes con un 57% posee más de 4 años de antigüedad en la ocupación principal, un 7% entre 3 y 4 años, un 14% entre 2 y 3 años, otro 7% entre 1 a 2 años y un 14 % de 0 meses a 1 año de antigüedad. Basados en esto podría afirmarse que la mayoría líderes deportivos han tenido trabajos estables y que la mayoría tienen un buen grado de experiencia en las labores que desempeñan.

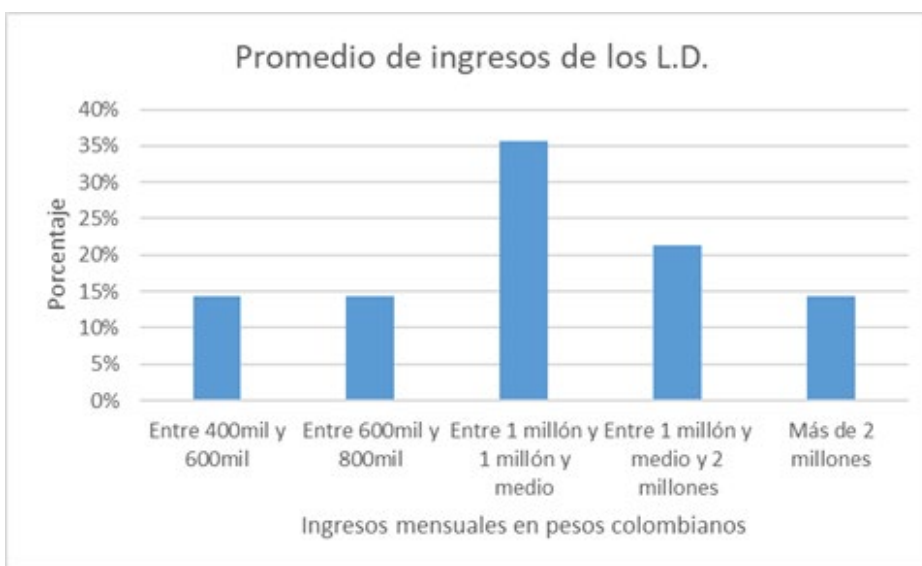


Figura 19. Gráfica de los porcentajes del promedio de ingresos de los líderes.

Al preguntar a los líderes sobre el promedio de ingresos mensuales, se obtuvo que un 36% de ellos que tienen unos ingresos entre 1 millón y 1 millón y medio de pesos, siendo este rango de valores el que mayor porcentaje presenta como se observa en la gráfica anterior. Se puede observar también que un 21% de los líderes tienen unos ingresos entre 1 millón y medio y 2 millones de pesos, un 14% de los líderes encuestados respondió que sus ingresos mensuales son entre 400 mil y 600 mil pesos, otro 14% respondió que son entre 600 mil y 800 mil pesos y el 14% restante respondió que sus ingresos son más de 2 millones de pesos mensualmente. Según lo anterior se puede afirmar que cerca de un 71% de los líderes encuestados cuenta con un ingreso superior a un salario mínimo legal vigente.

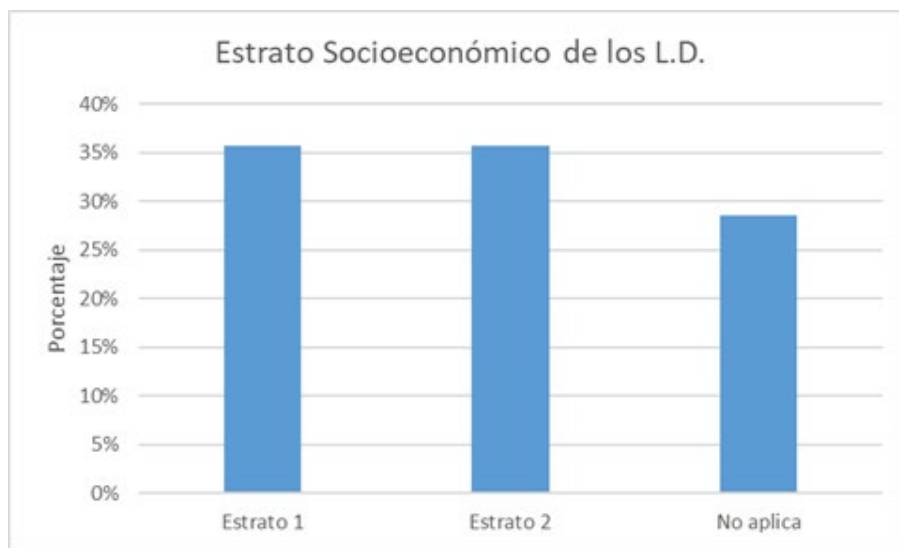


Figura 20. Gráfica de los porcentajes del estrato socioeconómico de los líderes.

El estrato socioeconómico de los líderes deportivos en su mayoría es 1 o 2 según lo demuestra la gráfica en donde se evidencia que un 36% son de estrato 1, otro 36% corresponden al estrato 2, mientras un 29% de los encuestados respondió que no aplica.

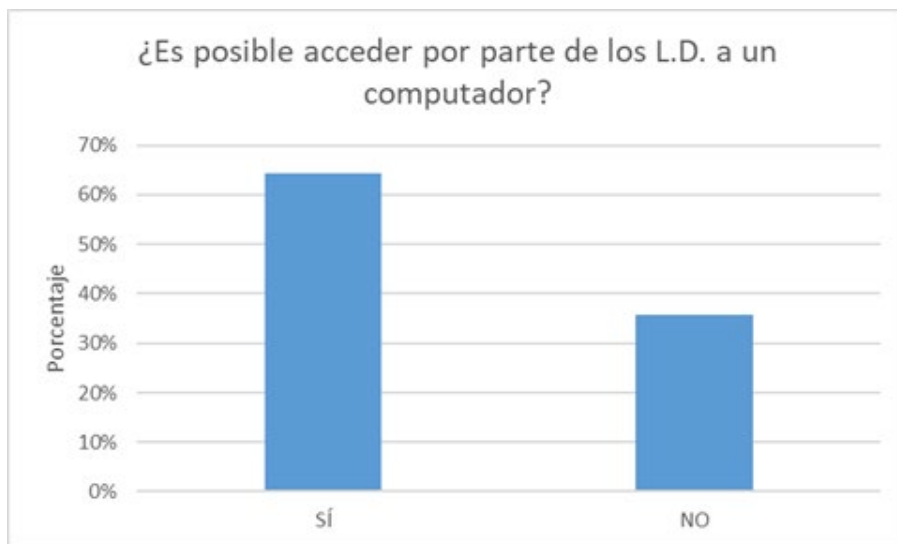


Figura 21. Gráfica de los porcentajes de la posibilidad de los líderes de acceder a un computador.

De acuerdo con la gráfica anterior puede afirmarse que la mayoría de los líderes deportivos pueden acceder a un computador ya que se obtuvo un 64% de respuestas afirmativas, mientras un 36% de ellos respondió que no es posible acceder a un computador.

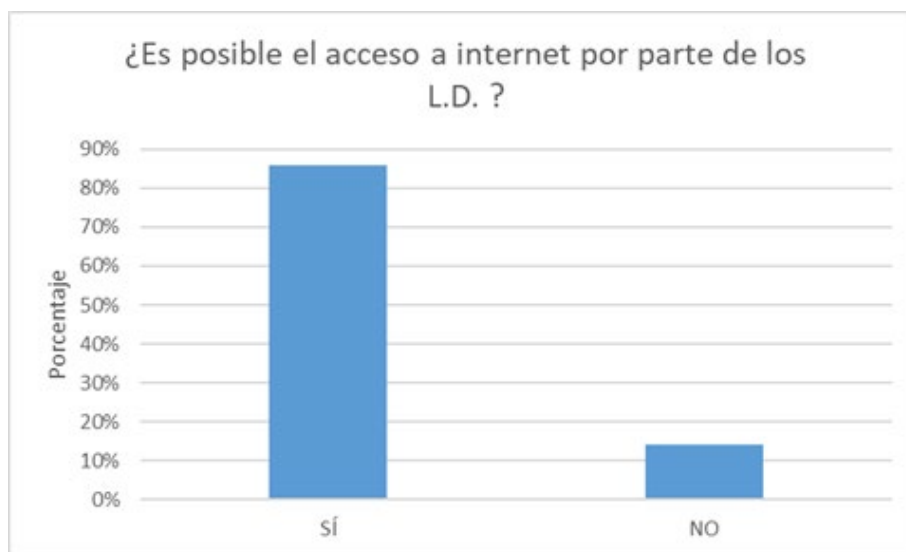


Figura 22. Gráfica de los porcentajes de la posibilidad de acceso a internet de los líderes.

En la gráfica anterior se puede observar que a pesar de que 36% de los líderes deportivos respondieron a la pregunta sobre la posibilidad de acceder a un computador de forma negativa,

en la presente pregunta sobre si es posible acceder a internet por parte de los líderes deportivos solo un 14% respondió que no, teniendo una mayoría del 86% de líderes encuestados que pueden acceder a internet.

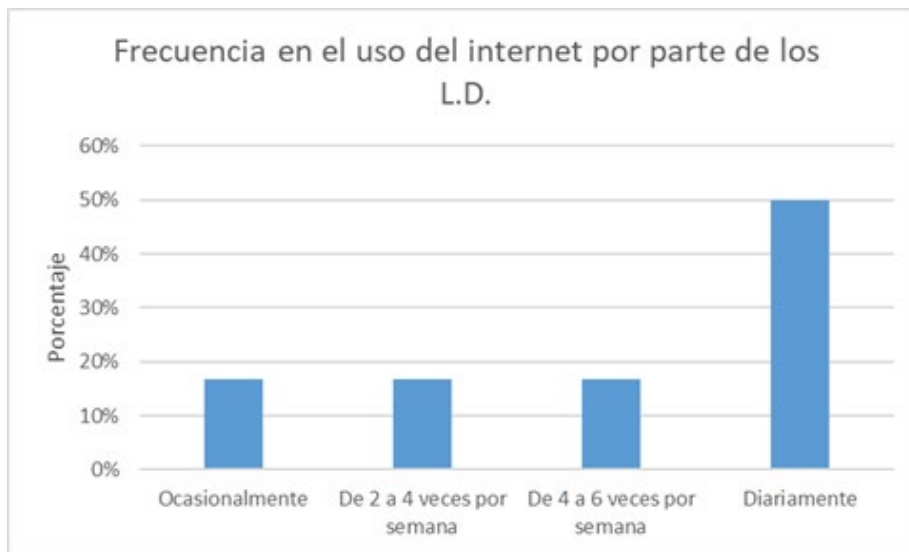


Figura 23. Gráfica de los porcentajes de la frecuencia de uso del internet por parte de los líderes.

Partiendo de la pregunta anterior sobre el acceso a internet se les preguntó a los líderes deportivos sobre la frecuencia con que usan internet, un 50% de los que tienen internet lo usa diariamente, mientras que un 17% lo usa ocasionalmente, otro 17% lo usa unas 2 a 4 veces por semana y el 17% restante lo usa de 4 a 6 veces por semana.

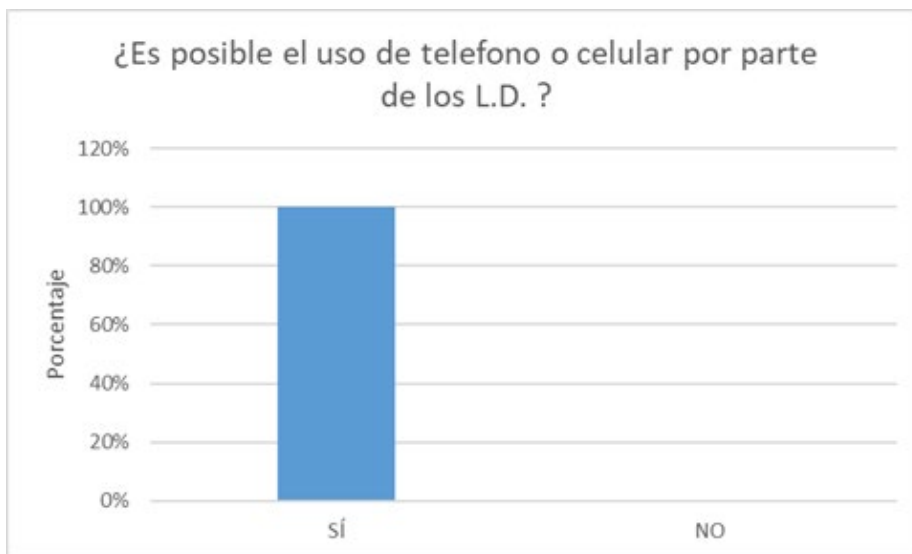


Figura 24. Gráfica de los porcentajes de la posibilidad de los líderes de usar teléfono o celular.

Al preguntar sobre si es posible o no el uso de teléfono o celular por parte de los de los líderes deportivos, el 100% de los líderes encuestados respondieron afirmativamente.

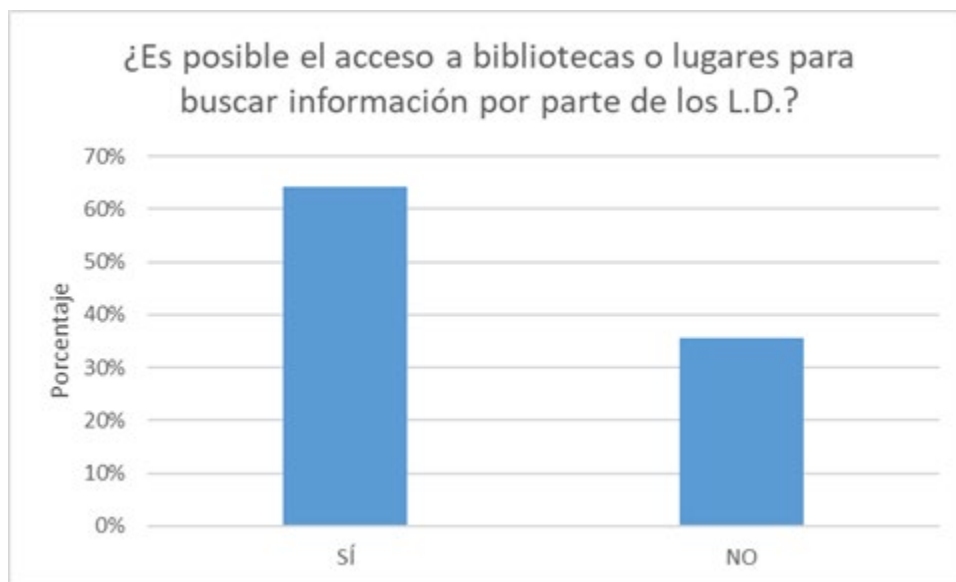


Figura 25. Gráfica de los porcentajes de los líderes de acceder a bibliotecas o lugares para la búsqueda de información.

En cuanto a la posibilidad de los líderes deportivos de acceder a bibliotecas o lugares para la búsqueda de información se obtuvo una respuesta afirmativa mayoritaria con un 64% y un 36% respondieron que no es posible para ellos el acceso a este tipo de lugares.

¿Cuál es su opinión respecto a las actividades económicas ilegales en su territorio?

Esta pregunta dentro de la encuesta fue abierta, dentro de lo que respondieron los líderes se hace claro que ninguno estaba de acuerdo con las actividades ilegales, mostrando un rechazo a estas, sin embargo, algunos líderes dieron algunos datos importantes dentro de las opiniones que dieron, una de ellas es la que afirma uno de los encuestados, *“el territorio donde me encuentro es un sitio vulnerable, pero no hay actividades ilegales”*. Lo anterior muestra que, aunque los líderes se encuentran en sitios vulnerables no en todos existen actividades económicas ilegales. Esto se contrasta con otras respuestas de los líderes deportivos, en donde varios afirman que en sus territorios *“se ve mucho la coca”* o que *“la única salida económica es el narcotráfico y la coca, no hay otra fuente de trabajo legales”*, también afirman que *“en el territorio se ve mucho la producción de coca, esta conlleva a la presencia de grupos armados”*. Por otra parte otros encuestados plantean que el problema viene desde la educación como se expresa en la respuesta de este líder *“es necesario enseñar valores para evitar estas situaciones”* o en esta *“Son problemas que se originan en la educación, desde la casa, en inculcar valores para rechazar este tipo de cosas”*, otros líderes plantean que el problema es de carácter social y el deporte es una buena solución para esto algunas de las respuestas expresan que *“Sin el deporte, los niños se dispersan, se descuidan, ellos toman otra ruta, consumen drogas y cigarrillo, y la gente le tiene miedo a los grupos armados, sin el programa de paz en movimiento estamos jodidos, no le veo*

solución” o que “estas situaciones se dan, por una parte, por el abandono por parte de la administración municipal, la cultura y el deporte han abandonado a la niñez en este territorio, por otra parte esto también se da por la irresponsabilidad de los padres de familia aquí se ve mucho a los niños metidos en una cantina a las 2 de la mañana. Es cierto que la pobreza brinda esos caminos, pero con el deporte se puede alejar a los niños de esto”. También algunas de las respuestas hablan acerca del detrimento social que significa la presencia de las actividades ilegales en sus territorios y que hay que trabajar en comunidad para solucionarlo.

¿Usted o su familia ha tenido cercanía con el conflicto armado en Colombia? ¿De qué manera?
Explique



Figura 26. Gráfica de los porcentajes de la cercanía de los líderes o su familia con el conflicto armado en Colombia. La pregunta planteada a los líderes deportivos de su cercanía con el conflicto armado del país muestra que un 50% de los encuestados ha sido víctima de él de alguna manera del conflicto. Este porcentaje de encuestados que han sufrido el conflicto armado en el país expresan de qué

manera han sido víctimas, dentro de las respuesta se encuentra que algunos han sufrido de desplazamiento, el cual es el común denominador en la mayoría que han sufrido por el conflicto, como lo expresan los líderes: *“sufrí desplazamiento, estaba trabajando en el hospital y unas personas me amenazaron, me fui para Aguachica, luego regresé porque me hacía falta mi familia”* o también como lo expresa otro líder *“Mi familiar y yo fuimos desplazados por la violencia, nos pasamos a otro territorio, luego de un tiempo no podíamos cultivar allí, entonces nos fuimos para el pueblo”*, otro líder también relata su experiencia con el desplazamiento y sobre el asesinato de personas cercanas *“Yo fui desplazado por la violencia, hacia la ciudad. También sufrí el asesinato de familiares cercanos”*. Por otra parte, este líder expresa la experiencia de un familiar cercano y acerca de amenazas que recibe *“mi familia fue desplazada, yo constantemente tengo amenaza de muerte por la labor como docente, y en mi familia han habido desapariciones de varios familiares”*. Por otra parte, otros líderes expresan hechos distintos como extorsión, atentados a lugares cercanos a sus hogares, reclutamientos forzados.

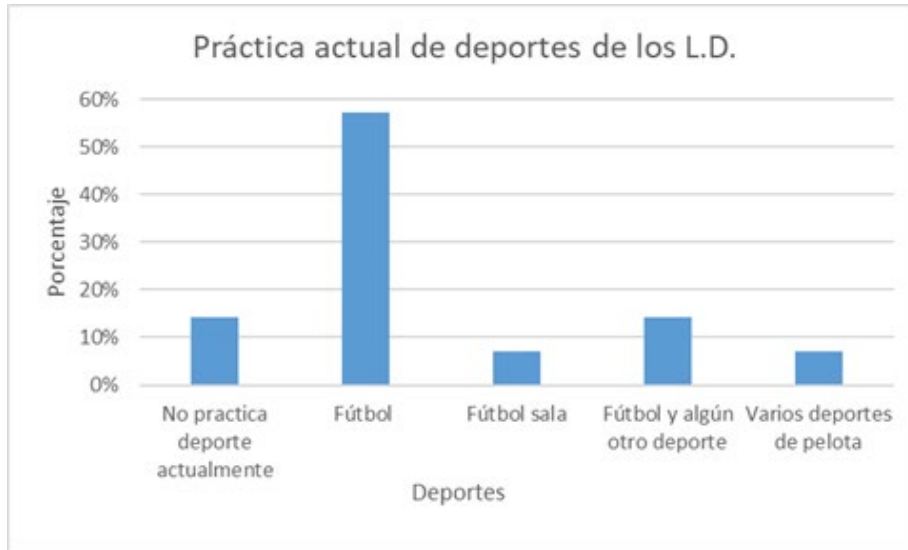


Figura 27. Gráfica de los porcentajes de la práctica de deportes actual de los líderes.

En la gráfica anterior se puede observar que la mayoría de los líderes deportivos practica algún deporte, siendo el fútbol el más practicado con un 57%, seguido por los que practican fútbol más otro deporte con un 14%, es necesario notar que un 14% de ellos no practica ningún deporte actualmente y por último se tiene el fútbol sala con un 7% y varios deportes con un 7%.

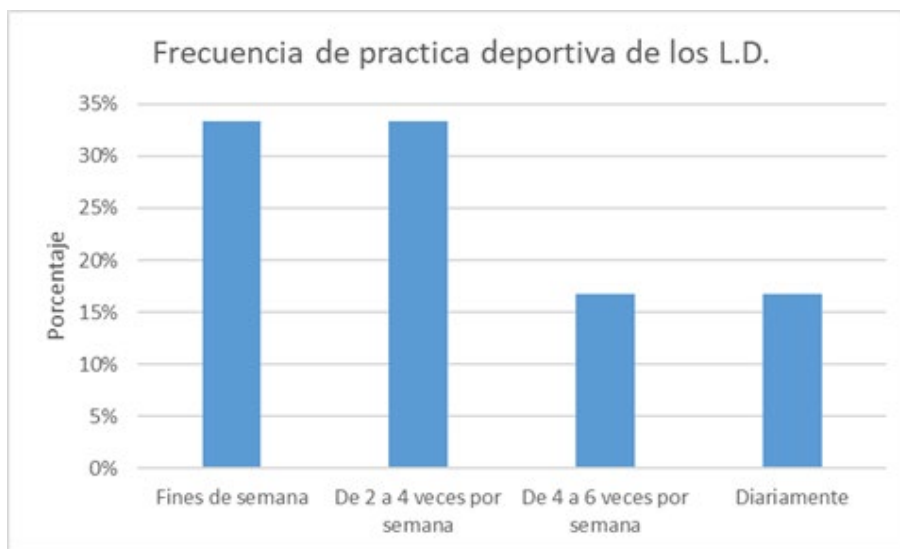


Figura 28. Gráfica de los porcentajes de la frecuencia con la que los líderes practican deporte.

De acuerdo con la pregunta formulada anteriormente, se les preguntó a los líderes sobre la frecuencia con la que practican deporte, teniendo como resultados que los fines de semana y 2 a 4 veces por semana son las que presentan un mayor porcentaje cada una con un 33% respectivamente, seguido de 4 a 6 veces por semana y diariamente con un 17% cada una.

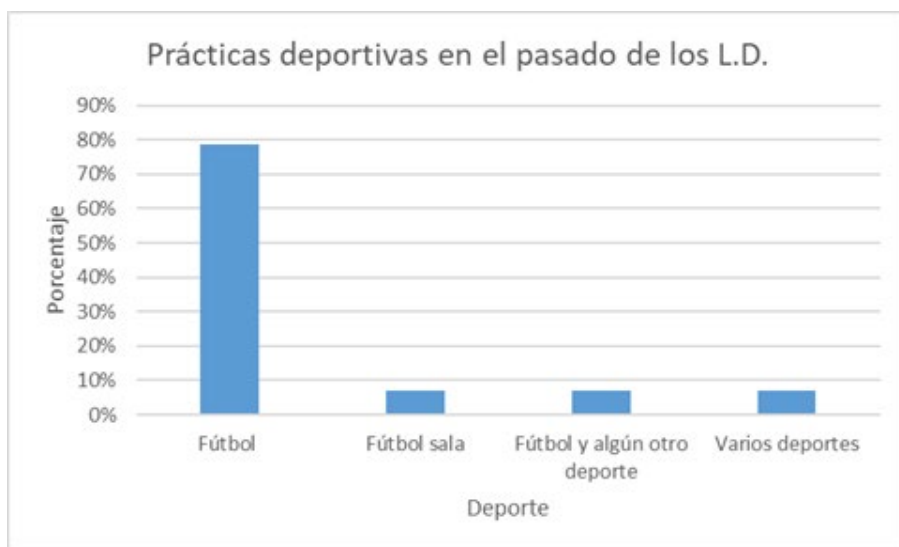


Figura 29. Gráfica de los porcentajes de la práctica de deporte de los líderes en el pasado.

En la gráfica anterior se muestra la respuesta de los líderes a la pregunta de si en el pasado realizaron alguna práctica deportiva, obteniendo que un 79% de los encuestados practicaron fútbol, un 7% practicaron fútbol sala, un 7% practicaron fútbol y algún otro deporte y el 7% practicaban varios deportes.

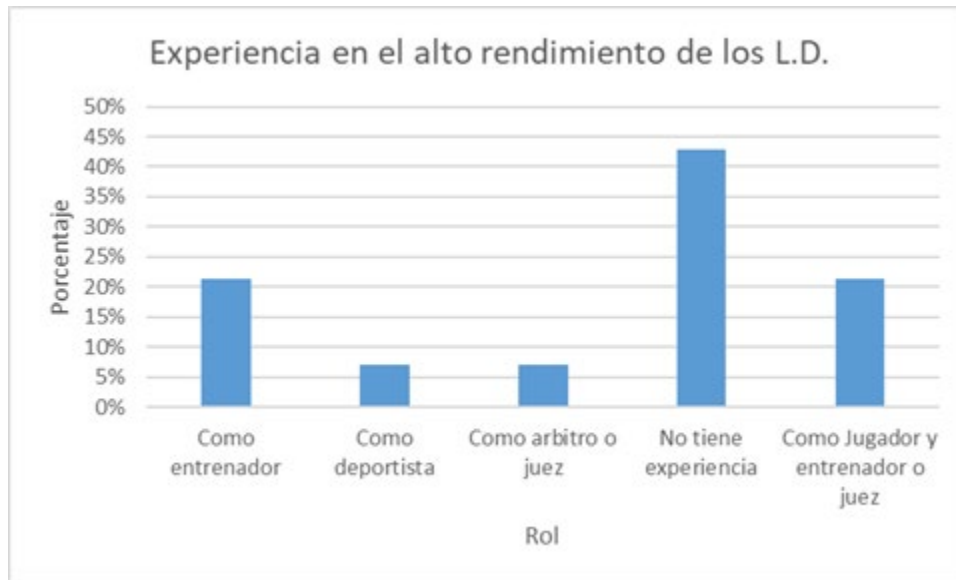


Figura 30. Gráfica de los porcentajes de la experiencia en el alto rendimiento de los líderes deportivos.

Se les preguntó a los líderes sobre la experiencia que poseen en el alto rendimiento, las respuestas se encuentran en la gráfica anterior. Que un 43% de los líderes deportivos no tienen ninguna experiencia con el alto rendimiento, seguido de un 21% que tuvieron experiencia como entrenador, otro 21% de los líderes tuvieron experiencia como jugador y entrenador o juez y por último se tiene que un 7% tuvo experiencia solo como deportista y el 7% restante tuvo experiencia como árbitro o juez.

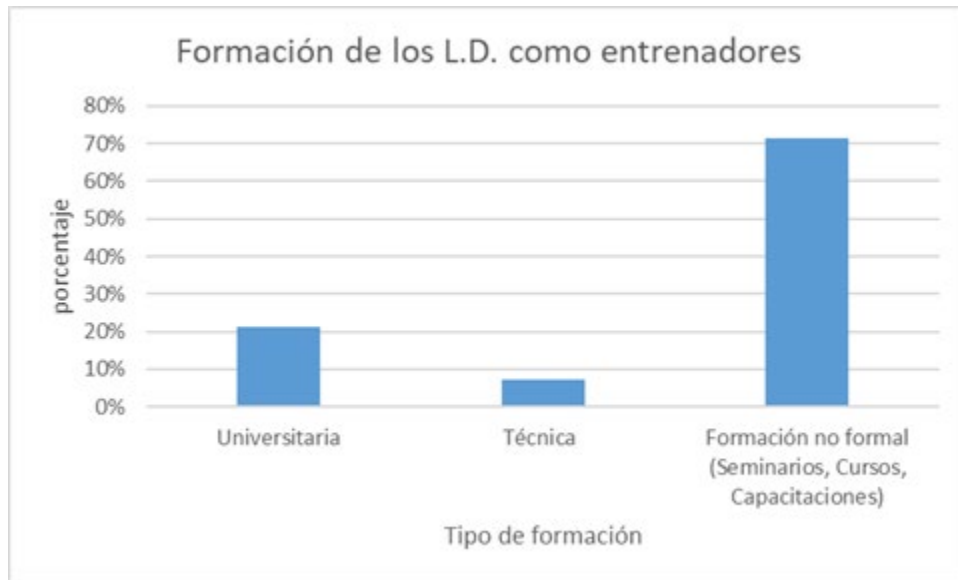


Figura 30. Gráfica de los porcentajes de la experiencia en el alto rendimiento de los líderes deportivos.

La formación de la mayoría de los líderes deportivos como entrenadores es una formación no formal, como seminarios, cursos o capacitaciones, con un 71% de líderes que señalaron esta opción como la formación que tienen, seguido por la formación universitaria con un 21% y por último un 7% que posee formación técnica.

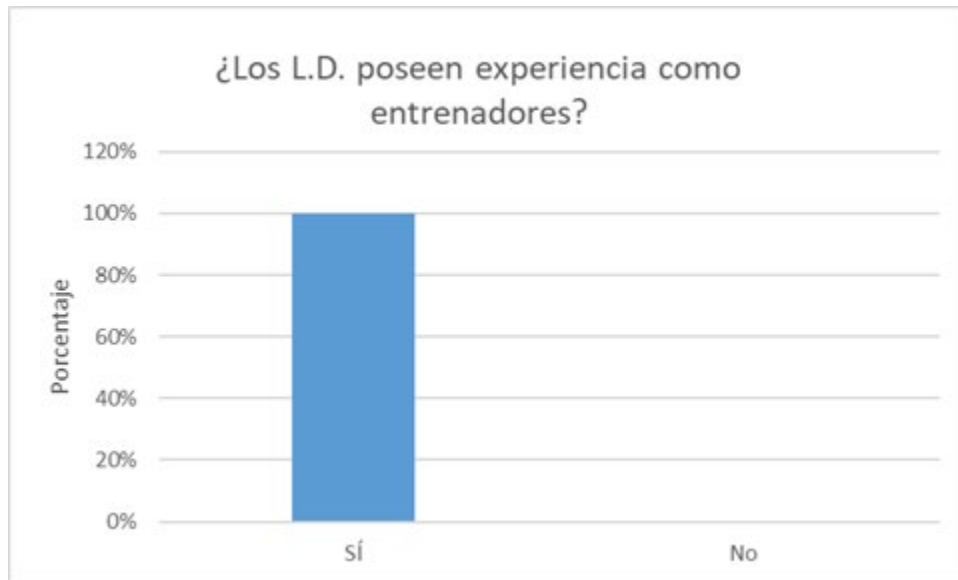


Figura 31. Gráfica de los porcentajes de la experiencia como entrenadores de los líderes deportivos.

En cuanto a si los líderes poseen experiencia como entrenadores se encontró que el 100% tuvo una respuesta afirmativa.



Figura 32. Gráfica de los porcentajes del tiempo de experiencia de los líderes deportivos como entrenadores y el tipo de población.

En la gráfica anterior se muestra la experiencia y tipo de población con la que los líderes deportivos han trabajado como entrenadores, teniendo el pico más alto en una experiencia de 10 años o más con niños con un 29%, un 25% respondió que tiene experiencia de 1 a 5 años de experiencia con niños. Se encuentra que un 14% tiene experiencia con jóvenes y adultos, un 7% de ellos con experiencia de 5 a 10 años y el otro 7% con experiencia mayor a 10 años. Se observa también que un 28% posee experiencia con niños, jóvenes y adultos, teniendo un 14% una experiencia de 5 a 10 años y el 14% restante una experiencia superior a 10 años. Por último, se tiene un 7% que respondió que su experiencia es de 10 años con niños y de 5 años con jóvenes y adultos.



Figura 33. Gráfica de los porcentajes del estado de los líderes deportivos dentro del programa Paz en Movimiento.

Por último, se les preguntó a los líderes deportivos sobre su estado actual dentro del programa paz en movimiento teniendo que un 93% de ellos se encuentran activos, mientras un 7% se han retirado del programa.

Describir los motivos de su retiro del programa

La última pregunta de la encuesta era para los líderes que se habían retirado, donde la respuesta por quienes se habían retirado fue principalmente por la dificultad para articularse con el programa por “la inseguridad” o por “poca comunicación, ya que en mi territorio tener señal en el celular es muy difícil”.

16.2. Necesidades de formación

En segundo lugar, se analizó de manera individual las variables de la encuesta de necesidades de formación de los líderes deportivos, aplicando una escala de 1-10 (Escala modificada de likert usada por la GIP) donde el rango de 1-2 significa muy poco, el rango 3-4 significa poco, el rango de 5-6 significa medianamente suficiente, el rango de 7-8 significa suficiente y el rango de 9-10 significa mucho y en donde se pudo evidenciar lo siguiente:

¿Qué nivel conocimientos cree tener en Pedagogía y didáctica?

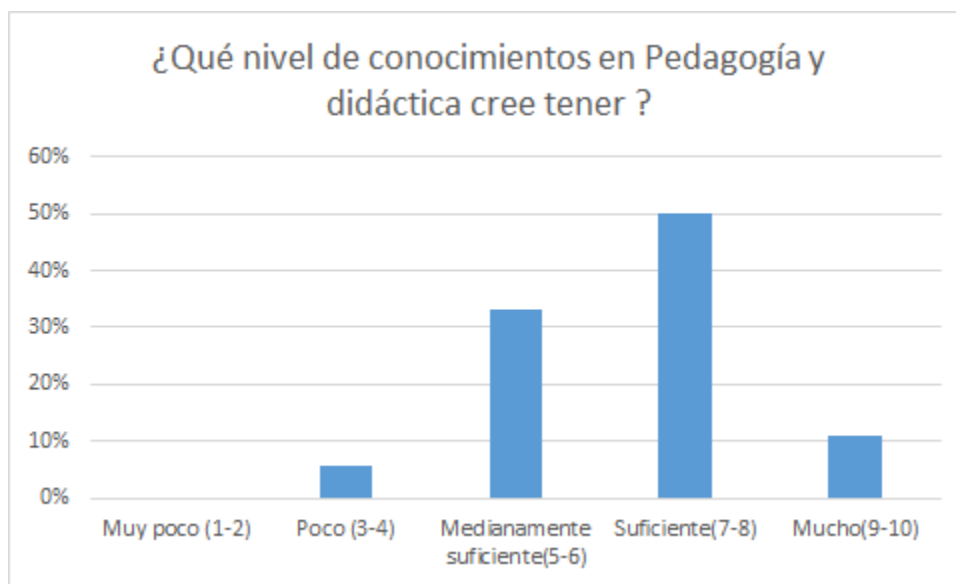


Figura 34. Gráfica de los porcentajes de los conocimientos de los líderes deportivos en pedagogía y didáctica. En la gráfica anterior se puede evidenciar que la percepción de los líderes del programa acerca del conocimiento que poseen en el área de pedagogía y didáctica en donde el 50% de los líderes encuestados respondieron que tienen un conocimiento suficiente sobre el tema, un 33% respondió que tiene un conocimiento medianamente suficiente sobre la pedagogía y la didáctica,

un 11,1% respondieron que poseen mucho conocimiento sobre el tema indagado, mientras el 5,6% restante considera que tiene pocos conocimientos en el tema.

¿Qué nivel de conocimientos cree tener en planeación de sesiones de clase?

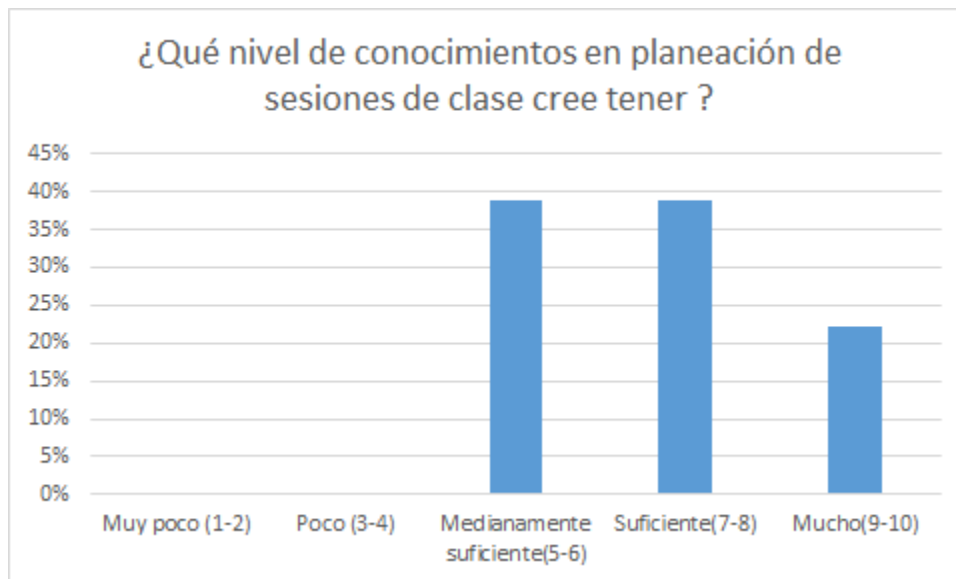


Figura 35. Gráfica de los porcentajes de los conocimientos de los líderes deportivos en planeación de sesiones de clase.

basados en la gráfica anterior los líderes deportivos encuestados tienen una percepción acerca de sus conocimientos en planeación de sesiones de clases, en donde un 38,9% consideran que tienen conocimientos medianamente suficientes sobre el tema, otro 38,9% consideran que tienen conocimientos suficientes sobre el tema y el 22,2% de los encuestados restantes consideran que poseen mucho conocimiento acerca del tema.

¿Qué nivel de conocimientos cree tener en gestión y administración deportiva?

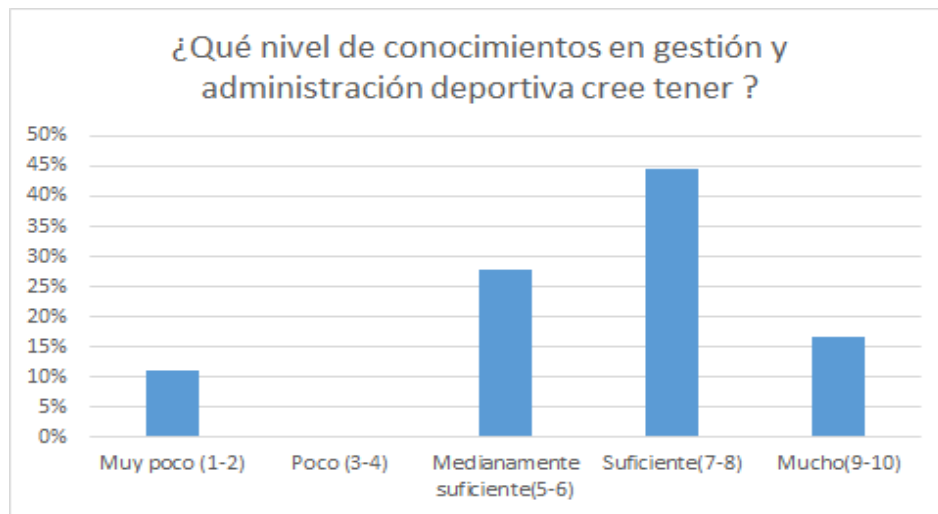


Figura 36. Gráfica de los porcentajes de los conocimientos de los líderes deportivos en gestión y administración deportiva.

En cuanto a los conocimientos en gestión y administración deportiva un 44,5% de los líderes encuestados considera que tienen suficiente conocimiento del tema, un 27,8% considera que tiene un conocimiento medianamente suficiente, un 16,7% considera que tiene mucho conocimiento frente al tema y el 11,1% restante respondió que tiene muy poco conocimiento sobre el tema.

¿Qué nivel de conocimientos cree tener en la metodología 7P?

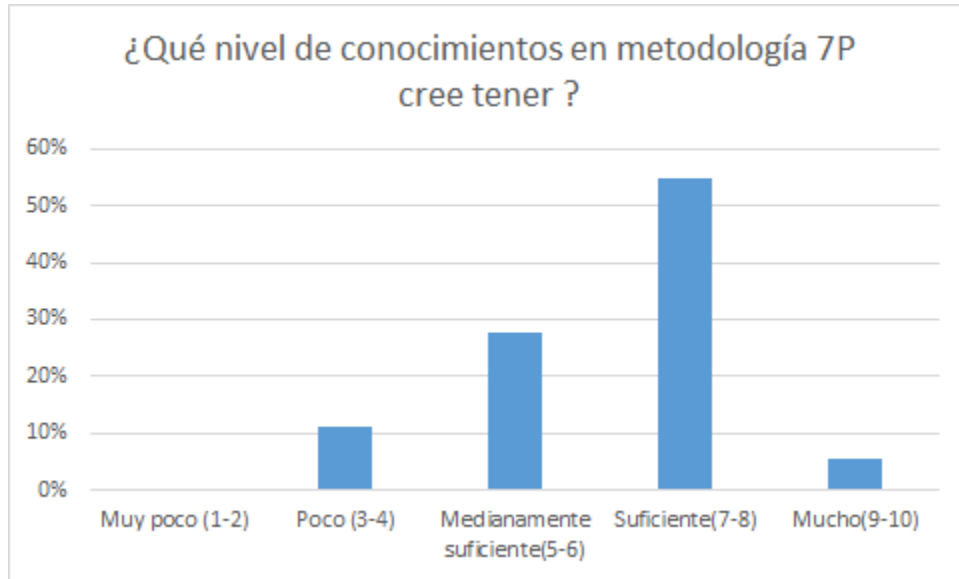


Figura 37. Gráfica de los porcentajes de los conocimientos de los líderes deportivos en metodología 7P.

En la anterior gráfica se puede observar la percepción que tienen los líderes deportivos encuestados frente a sus conocimientos de la metodología 7P, un 55,5% de los líderes considera que poseen suficiente conocimiento sobre el tema, un 27,8% consideran que sus conocimientos sobre el tema son moderadamente suficientes, un 11,2% respondió que posee poco conocimiento acerca de la metodología y solo un 5,6% de los encuestados tiene la percepción de tener mucho conocimiento sobre la temática.

¿Qué nivel de conocimientos cree tener en liderazgo?

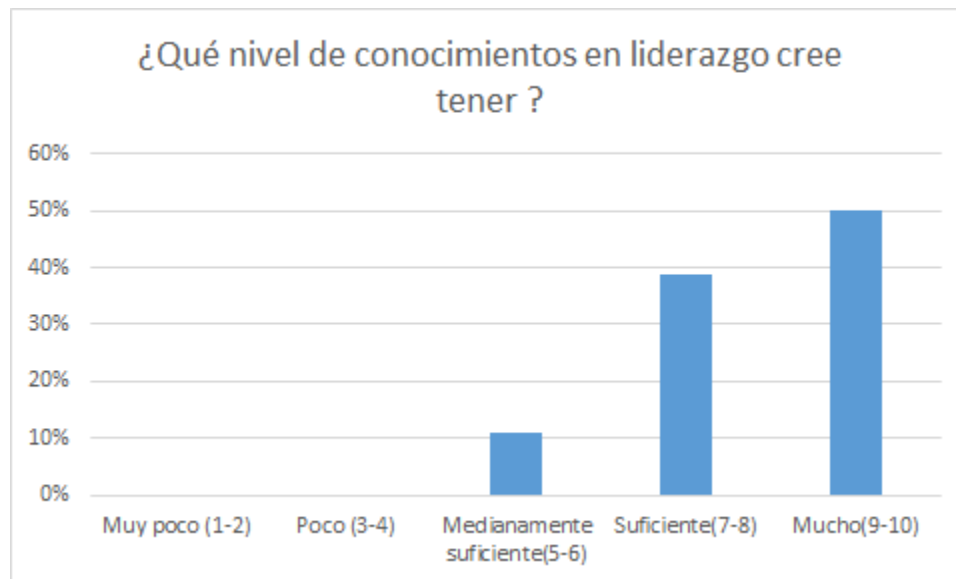


Figura 38. Gráfica de los porcentajes de los conocimientos de los líderes deportivos en liderazgo.

Respecto a la gráfica anterior se puede observar que de los líderes deportivos encuestados a cerca de la percepción de los conocimientos que posee en liderazgo un 50% considera que posee mucho conocimiento sobre el tema, un 38,9% considera que posee un conocimiento suficiente frente al tema y el 11,1% restante estima que tiene un conocimiento medianamente suficiente en el tema.

¿Qué nivel de conocimientos en entrenamiento deportivo en el deporte que enseña cree tener?

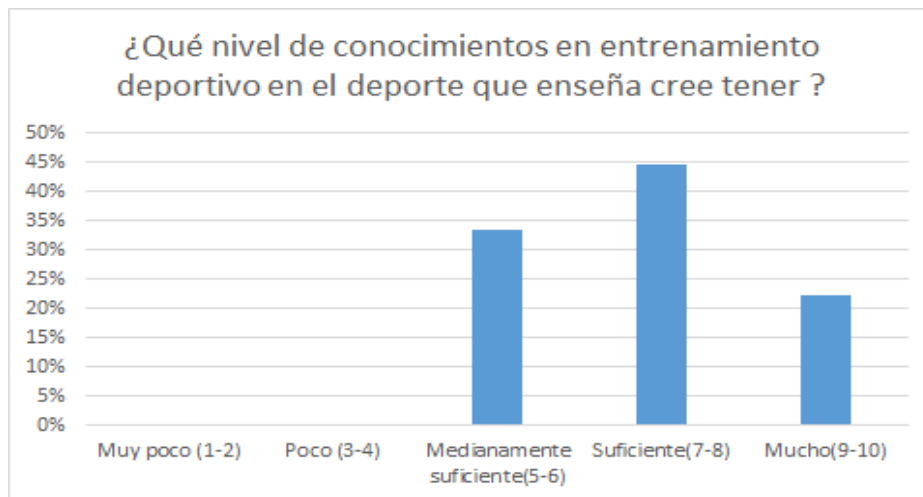


Figura 39. Gráfica de los porcentajes de los conocimientos de los líderes deportivos en entrenamiento deportivo del deporte que enseña.

Según la gráfica, un 44,5% de los líderes deportivos encuestados considera que posee suficiente conocimiento acerca del entrenamiento deportivo del deporte que enseña, un 33,3% percibe sus conocimientos como medianamente suficientes frente al tema y el 22,2% estima que posee mucho conocimiento sobre el tema.

La segunda sección de la encuesta aborda la importancia que cada líder le otorga a diferentes temáticas de capacitación planteadas, utilizando una escala de 1-10 (por regularidad de medición de la GIP, Escala modificada de likert) donde el rango de 1-2 significa sin importancia, el rango 3-4 significa poca importancia, el rango de 5-6 significa moderadamente importante, el rango de 7-8 significa importante y el rango de 9-10 significa muy importante y en donde se pudo evidenciar lo siguiente:

¿Qué tan importante es para usted recibir capacitación en primeros auxilios?

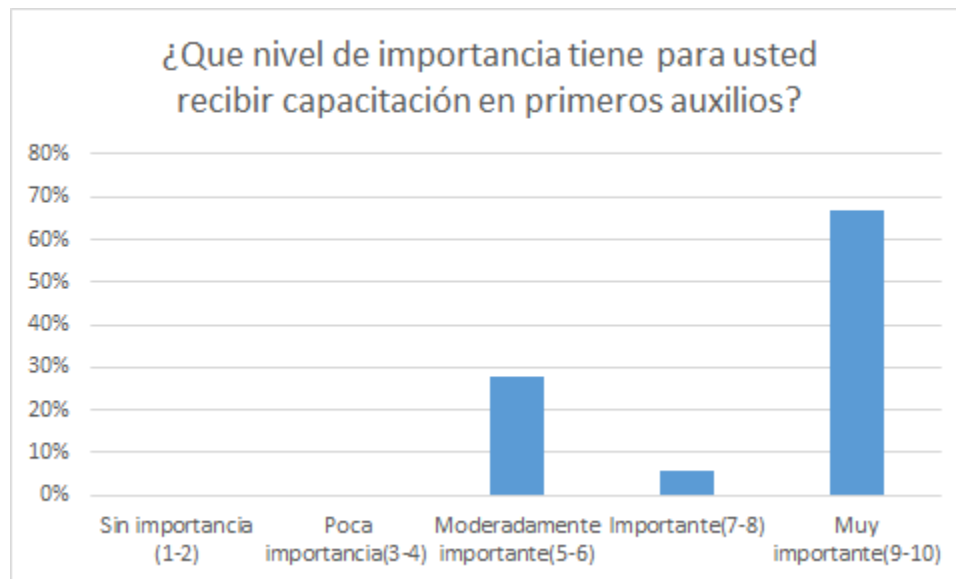


Figura 40. Gráfica de los porcentajes de la importancia que le dan los líderes a la capacitación en primeros auxilios. En la gráfica anterior se observa que para el 66,7% de los líderes deportivos encuestados es muy importante recibir capacitación en primeros auxilios, para el 27,8% es moderadamente importante y para el 5,6% restante es importante recibir capacitación en dicho tema.

¿Qué tan importante es para usted recibir capacitación en Planeación de sesiones deportivas?

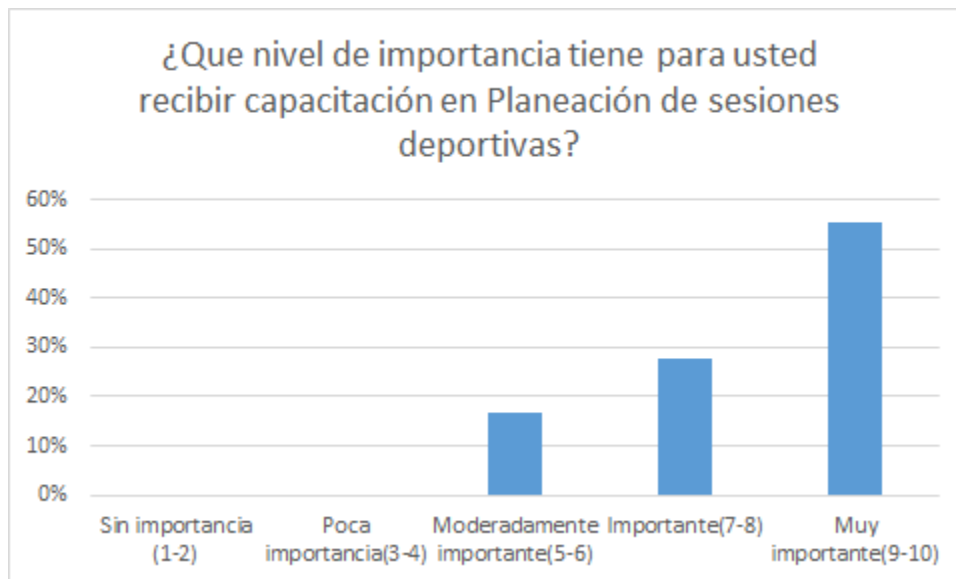


Figura 41. Gráfica de los porcentajes de la importancia que le dan los líderes a la capacitación en planeación de sesiones deportivas.

En cuanto a la importancia en recibir capacitación en pedagogía se observa que para el 55,6% de los líderes deportivos encuestados es muy importante recibir capacitación en el tema de planeación de sesiones deportivas, para el 27,8% de los líderes es importante y para el 16,7% restante es moderadamente importante la capacitación en el tema.

¿Qué tan importante es para usted recibir capacitación en Métodos de enseñanza?

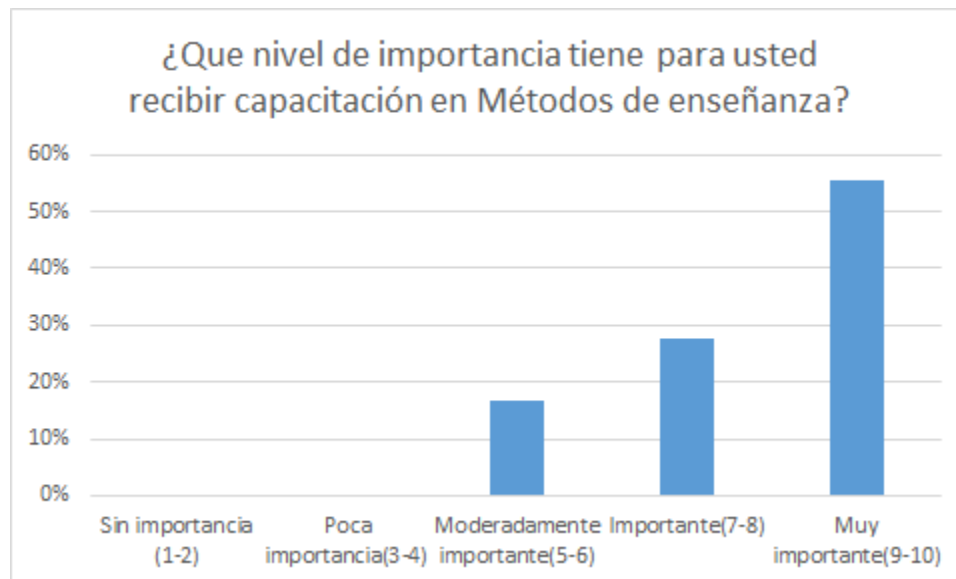


Figura 42. Gráfica de los porcentajes de la importancia que le dan los líderes a la capacitación en métodos de enseñanza.

Considerando la gráfica anterior se puede ver que para el 55,5% de los líderes deportivos es muy importante la capacitación en métodos de enseñanza, para el 27,8% es importante y para el 16,7% es moderadamente importante la formación en este tema.

¿Qué tan importante es para usted recibir capacitación en Pedagogía?

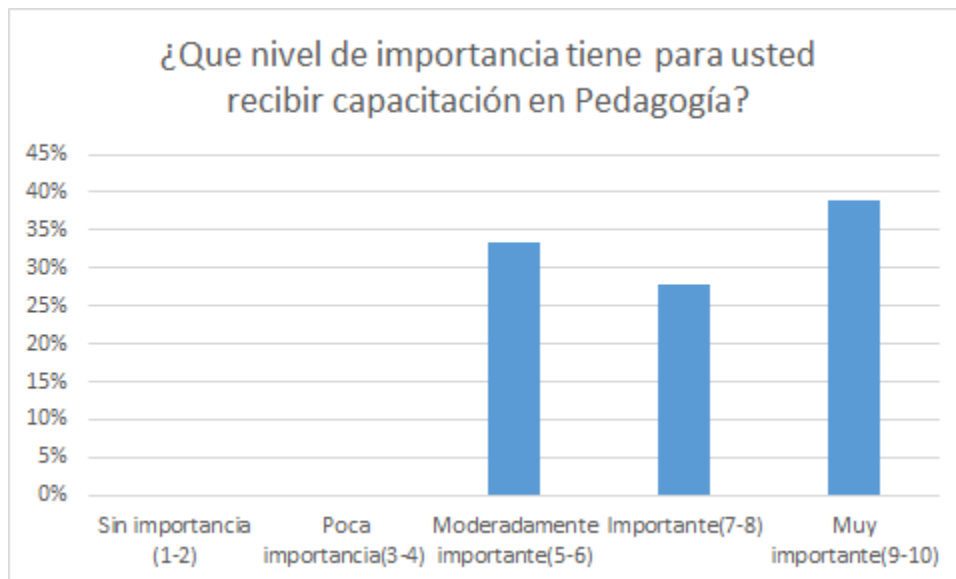


Figura 43. Gráfica de los porcentajes de la importancia que le dan los líderes a la capacitación en pedagogía. Teniendo en cuenta la gráfica anterior, para el 38,9% de los encuestados es muy importante la capacitación en pedagogía, mientras que para el 33,3% es moderadamente importante y para el 27,8% es importante.

¿Qué tan importante es para usted recibir capacitación en Iniciación deportiva?

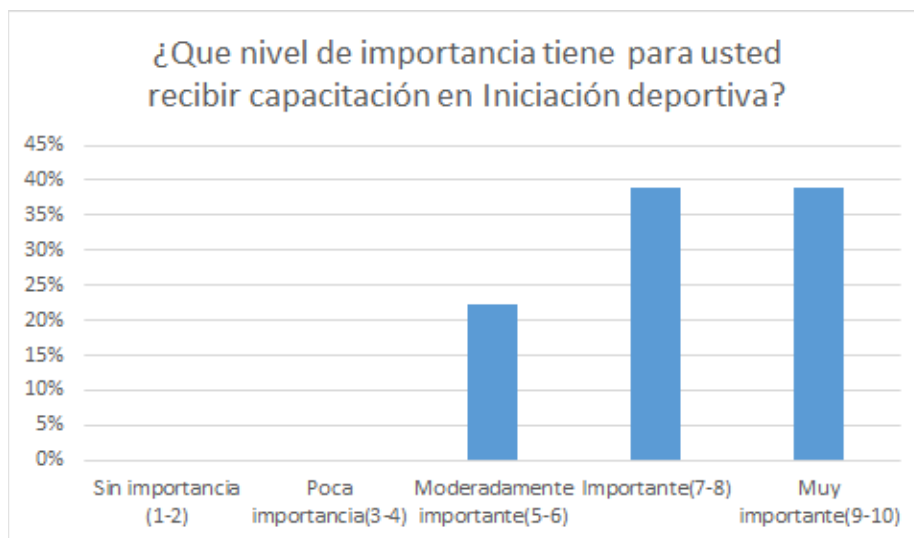


Figura 44. Gráfica de los porcentajes de la importancia que le dan los líderes a la capacitación en iniciación deportiva.

Observando los datos del anterior gráfico se puede entender que para el 38,9% de los líderes deportivos es muy importante recibir capacitación en iniciación deportiva, frente a otro 38,9% que lo considera importante y para el 22,2% restante lo considera medianamente importante.

¿Qué tan importante es para usted recibir capacitación en Componentes del entrenamiento deportivo?

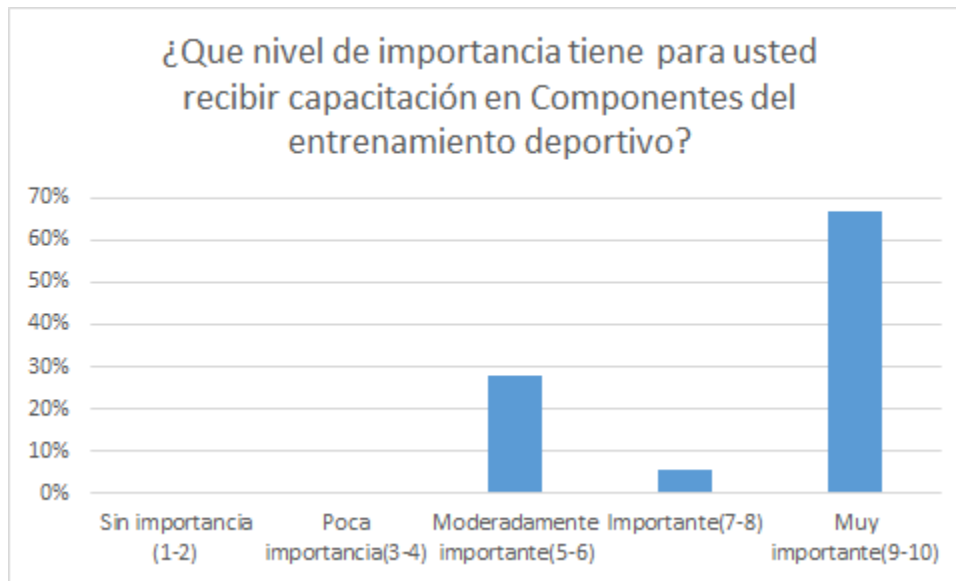


Figura 45. Gráfica de los porcentajes de la importancia que le dan los líderes a la capacitación en componentes del entrenamiento deportivo

Para el 66,6% de los líderes indagados frente a la importancia de recibir capacitación en componentes del entrenamiento lo consideran muy importante, mientras el 27,8% lo considera como medianamente importante y para el 5,6% restante de los encuestados es importante la capacitación en este tema.

¿Qué tan importante es para usted recibir capacitación en administración y gestión de clubes y escuelas deportivas?

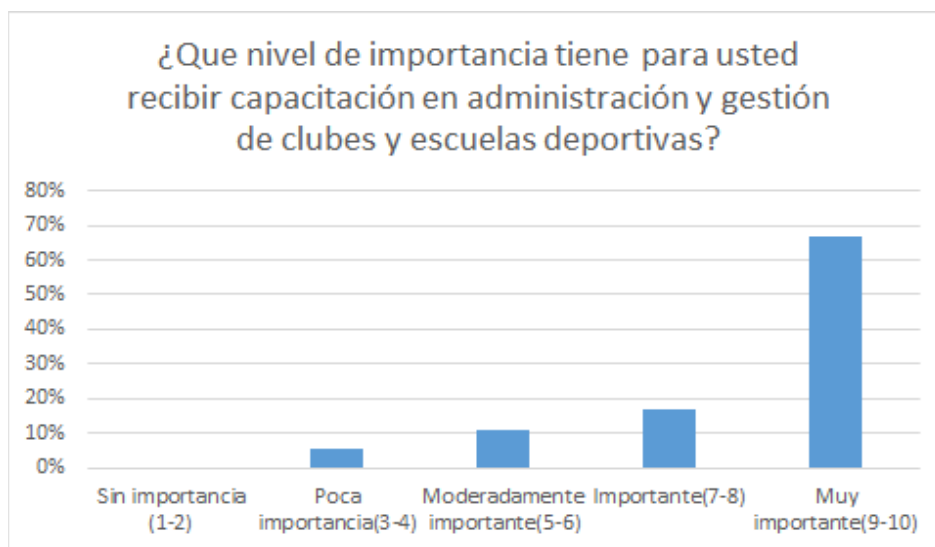


Figura 46. Gráfica de los porcentajes de la importancia que le dan los líderes a la capacitación en administración y gestión de clubes y escuelas deportivas.

Un 66,7% de los encuestados considera que el nivel de importancia en capacitación en administración y gestión de clubes y escuelas deportivas es muy importante, frente a un 16,7% que lo considera importante, mientras que un 11,1% lo considera como medianamente importante y para el 5,6% restante es poco importante la capacitación en este tema.

Al preguntar a los líderes si consideran que existe un tema en el que necesiten capacitación y que no se haya mencionado, cinco de ellos responden a esta pregunta afirmativamente y se observa que hay diversas opiniones, la única que se repite es la de “capacitación en violencia intrafamiliar”, también se menciona la “capacitación en el comportamiento del niño”, “ética del líder deportivo y formador” y “capacitaciones sobre cómo trabajar en comunidad”.

Al preguntar a los líderes en la última sección de la encuesta, sobre si considera necesario o no realizar cursos o seminarios de manera periódica para la formación de ellos, el 100% de los encuestados respondió afirmativamente dando diferentes motivos por lo que lo consideran importante, como por ejemplo “ Si, ya que todo va cambiando en este mundo cambiante y si me gustaría actualizarme en este campo” o “Si, porque la formación continua nos ayuda a mejorar en la enseñanza”, otros líderes expresan unas razones mucho más extensas como: “Porque cada día salen nuevos métodos de aplicación y forma de enseñar en el deporte y debemos estar a la vanguardia. Además, que nos fortalece el conocimiento como entrenadores y promotores deportivos en la población que estamos manejando. Que son niños de que viven en ambiente donde son vulnerable y se pueden ver inmersos en situaciones inadecuadas para ellos”. La mayoría de los líderes encuestados en sus respuestas concuerdan con que es “importante formarse para actualizarse y complementar sus aprendizajes”.

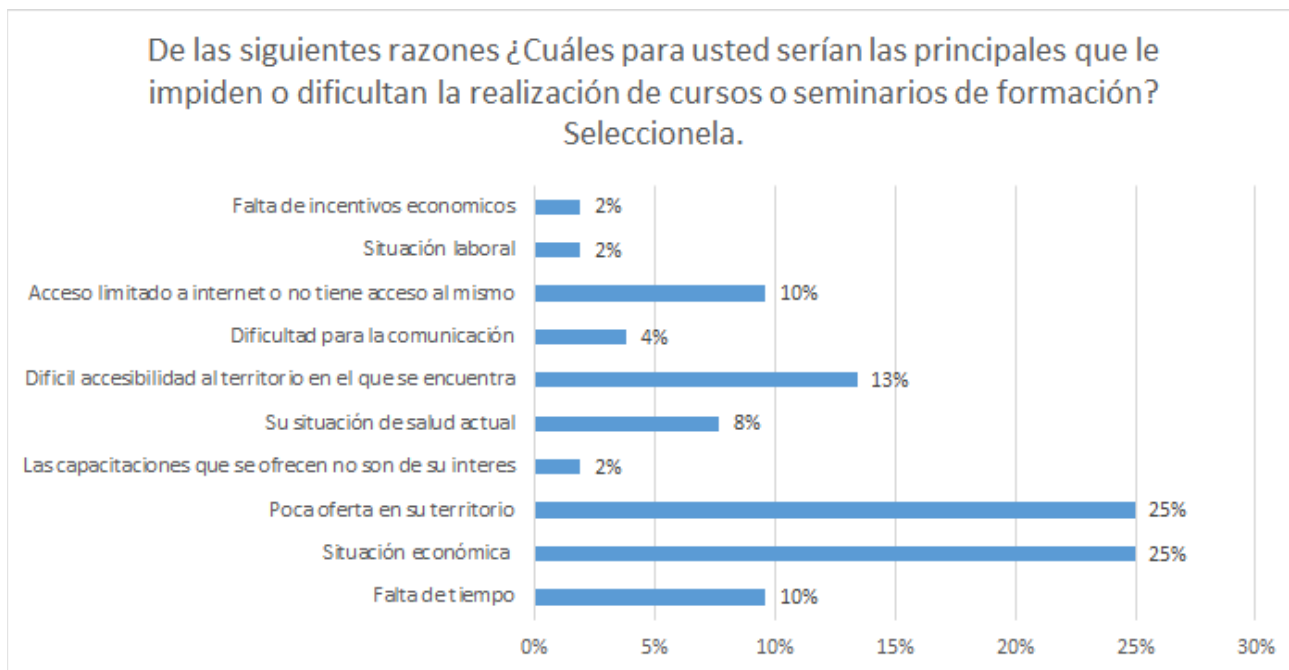


Figura 47. Gráfica de los porcentajes de las principales causas que le impiden o dificultan la realización de cursos o seminarios de formación a los líderes deportivos.

Según el gráfico anterior se puede evidenciar que las dos principales razones que dificultan la realización de seminarios o cursos de formación para los líderes deportivos son:

Poca oferta en su territorio y situación económico, estas categorías fueron escogidas por el 25% de los líderes encuestados cada una. Después de estas se encuentra difícil accesibilidad al territorio con un 13%, posterior a esta dificultad se encuentra acceso limitado a internet y falta de tiempo con 10% cada uno, luego se encuentra la situación actual de salud con un 8% y por debajo de esta se encuentra dificultad para la comunicación con un 4% y para finalizar esta falta de incentivos, situación laboral y las capacitaciones ofrecidas no son de su interés con un 2% cada categoría.

16.3. Análisis de la entrevista al coordinador del programa paz en movimiento

Los datos más relevantes encontrados en la entrevista realizada al coordinador de formación del programa paz en movimiento son los siguientes:

1. ¿Cuáles cree que son las principales debilidades y fortalezas de la formación de los líderes deportivos del programa paz en movimiento?

A esta pregunta el coordinador señaló que las mayores debilidades del programa son dos, en primer lugar, el presupuesto para realizar las capacitaciones puesto que los costes de realización de estas debido a que los líderes se encuentran en zonas fronterizas resultan muy altos, en segundo lugar, señala que por particularidades y riesgos propios de los territorios

intervenidos los líderes de estos territorios no pueden estar cien por ciento en todo el proceso de capacitación. En segunda instancia tenemos las fortalezas, las cuales según el coordinador son principalmente dos, la primera es el acompañamiento que se le realiza a los líderes deportivos en sus propias regiones y en segundo lugar se trata de la consolidación de la información a través de la puesta en práctica de lo aprendido en las congregaciones de líderes.

2. ¿Qué temas cree relevantes para la capacitación de los líderes deportivos?

Para esta pregunta el coordinador expresa que lo ideal del programa sería estructurarse en cuatro líneas de capacitación, donde la primera sea deportiva y se le den las herramientas básicas en temas de formación deportiva para que el líder pueda desempeñarse de la mejor manera en el deporte que maneja. La segunda línea se trata de una formativa, en donde los líderes deportivos puedan desarrollar todas las habilidades sociales necesarias para cumplir con su rol. La tercera línea es administrativa y expresa el coordinador que estaría orientada para que los líderes deportivos puedan gestionar recursos y hacer de su rol algo autosustentable. La última línea de la que habla el entrevistado es la de soporte, la cual se enfatiza en todos esos temas accesorios al rol que cumplen los líderes deportivos y que se relacionan principalmente con el trabajo con la comunidad.

3. ¿Cree que es posible mejorar los procesos de capacitación de los líderes deportivos del programa paz en movimiento?

En esta pregunta el entrevistado contestó principalmente que siempre existe una opción de mejora y que esta es importante puesto que todo se va modificando según cambia el país cultural, política, económicamente y que es necesario propender siempre a mejorar los procesos para que estos puedan atender a las necesidades reales de los líderes que se encuentran en los diferentes territorios.

4. ¿Considera que con lo que duran los seminarios para los líderes deportivos del programa paz en movimiento es suficiente para un aprendizaje significativo en los líderes deportivos acerca de los diferentes temas que deben aprender?

Para el entrevistado con respecto a la pregunta, si se habla de un acercamiento y una formación básica funcional para que los líderes cumplan con su rol considera el aprendizaje si es significativo. Sin embargo, también reconoce que muchos de los temas necesarios para desempeñar de una mejor manera el rol como líderes deportivos es necesario una formación más profunda que por condiciones presupuestales sería difícilmente brindada por la organización porque implica demasiados costes, pues se estaría hablando de formación tecnológica o profesional. Es por esto que el coordinador también hace énfasis que lo que pretenden también es enseñar y buscar la forma para que los líderes autogestionen su formación.

5. ¿Porque se considera que la formación de los líderes deportivos es un programa de formador de formadores?

A esta pregunta el coordinador respondió realizando unas precisiones en donde explica que en un primer momento se le denominó formadores a los líderes deportivos por el rol que desempeñaban, pero se optó por nombrarlos posteriormente como líderes deportivos porque además de formar a los niños y jóvenes en los deportes también cumplían un rol en el que aportan a la comunidad ayudando al desarrollo de las mismas. Entonces cuando se habla de formador de formadores como capacitación se hace alusión principalmente a la capacitación de esos líderes deportivos para que se apropien totalmente de la metodología y la puedan replicar a un monitor que posteriormente pueda ocupar el rol del líder deportivo y aplicar correctamente a los niños.

Para concluir se puede evidenciar en las respuestas del coordinador que el programa aún se encuentra en proceso de mejora puesto que se evidencian debilidades que pueden ser mejoradas a través de la gestión e implementación de estrategias para la formación de los líderes deportivos. Además de esto, según lo expuesto por el coordinador el programa aún tiene varios aspectos en los cuales puede mejorar para complementar el objetivo del mismo dentro de estos están los planteamientos de los contenidos, la metodología usada, la profundidad de los temas tratados en las capacitaciones y las herramientas teóricas-prácticas que se le brindan a los líderes deportivos en las capacitaciones.

16.4. Análisis de las observaciones realizadas al proceso de capacitación presencial de los líderes deportivos.

Durante las observaciones realizadas a la capacitación de los líderes deportivos realizada en la ciudad de Medellín se pudieron recolectar, sistematizar y analizar los siguientes datos:

Las capacitaciones que realizan los líderes deportivos de manera presencial son teórico-prácticas, donde los líderes reciben principalmente formación en la metodología propia del programa. En primera instancia se debe señalar que la capacitación es llevada a cabo por unas cuantas personas y en donde en la primera sesión práctica que tuvieron los líderes donde se realizaron los ejercicios en base al fútbol se pudo apreciar que no se enseñó de manera explícita la metodología, aunque se hicieron unos señalamientos puntuales a la misma.

Por otra en las capacitaciones teóricas observadas, se puede resaltar e identificar la calidad y la cantidad de formación de los líderes deportivos, puesto se pudo evidenciar quienes habían tenido una formación formal en universidades o instituciones de educación superior, por sus niveles de conocimiento frente a los temas presentados en las capacitaciones. Por otro lado, también se pudo evidenciar durante una de este tipo de sesiones que los materiales empleados para la capacitación algunas veces no son adecuados puesto que los líderes se dispersaban a la hora de mirar el material didáctico especialmente por deficiencia del mismos. Se puede resaltar que los temas tratados eran claros y concisos, sin embargo, la capacitación en algunos temas especialmente en los relacionados con administración deportiva o de iniciación deportiva se terminaban quedando cortas en tiempo requiriendo una mayor intensidad horaria para tratarlas.

Por último, destacable de los datos de las observaciones es el mejoramiento de las prácticas realizadas puesto que la segunda en la que se trabajó ultimate y tercera en la que se trabajó

diferentes juegos deportivos de manera vivencial se notó un mejor uso de los elementos didácticos y se evidencio de manera más explícita las capacidades que querían desarrollar con las prácticas y el conocimiento que debían despertar los líderes deportivos. También durante estas sesiones se pudo evidenciar la necesidad de ampliar la intensidad horaria para lograr una mejor formación en los líderes deportivos.

Por otra parte, durante las observaciones también se pudo notar la dificultad que implicaba movilizar a los líderes del hotel a las canchas para realizar las clases prácticas para luego retornarlos al hotel para las clases teóricas, una de las principales razones fue el tráfico de la ciudad, pero también por la distancia entre el hotel ubicado en el poblado y las canchas ubicadas en envigado. Por último, también cabe señalar que por presupuestos también se evidenciaron diferentes dificultades especialmente por gastos que no estuvieron contemplados en estos.

17. Discusión

A partir de los resultados del perfil sociodemográfico se pueden determinar las estrategias de capacitación más adecuadas, así como las limitaciones de los líderes deportivos, por tanto, se abordará primero este asunto.

Viramonte & Carullo (1997) en su trabajo exploran la incidencia de los factores de escolaridad y los socio-educativos en la comprensión lectora; entendiendo lo socio-educativo como los estudios de padre y madre, situación laboral y la relación familiar. En esta investigación se concluye que, a mayores niveles educativos y socioeducativos, mayores aciertos en cuanto a habilidades cognitivas como la subjetivación, inferencias léxicas, causales y de conocimiento del

mundo, entre otras. Lo que quiere decir que el nivel de escolaridad y el socio-educativo inciden en el rendimiento lecto-comprensivo.

Los líderes poseen un buen grado de escolaridad con respecto a los territorios en los que se encuentran, estos se pueden clasificar en un nivel medio; mientras que en el nivel socio-educativo en un nivel bajo, debido principalmente a que se encuentran en territorios rurales en donde las condiciones laborales y educativas son bajas; por tanto se podría sugerir que el nivel de comprensión de los líderes es medio-bajo, lo que indica que se deben plantear estrategias de formación adecuadas a su nivel de comprensión, a través de la cartilla.

Por otro lado, el DANE define la línea de pobreza como “el costo per cápita mínimo de una canasta básica de bienes (alimentarios y no alimentarios) en un área geográfica determinada” (Departamento Administrativo Nacional de Estadística, 2019). Y a su vez expone que en el 2018 la línea de pobreza monetaria nacional fue de \$257.433 pesos. De acuerdo con lo anterior, un hogar en Colombia compuesto por 4 personas, será clasificado como pobre si su ingreso está por debajo de \$1.029.732, es decir, no alcanza para comprar la canasta de pobreza.

Con lo anterior y a partir de los resultados obtenidos, si tenemos que el menor número de personas a cargo que tienen los líderes deportivos es una, este debería devengar mínimo 514.866 pesos para sostenerse a sí mismo y a la persona que depende de él. Y si tenemos que el mayor número de personas a cargo son siete, el líder deportivo debería devengar mínimo 1'802.031 pesos para no ser clasificado como pobre. Es por ello que, si se mira el promedio de ingresos de los formadores, tenemos que el menor rango está entre 400.000 pesos y 600.000 pesos; y el que más deviene lo hace con un rango de más de 2'000.000 de pesos.

Por consiguiente, a pesar de que más de la mitad de los líderes deportivos posee un salario mayor al salario mínimo legal vigente en Colombia, apenas alcanzan a sobrepasar la línea de pobreza, lo que permite decir que no son pobres según el DANE (2019), sino que son capaces de satisfacer sus necesidades alimentarias y no alimentarias. No obstante, aspectos como la formación profesional quedan rezagados porque sus sueldos no se los permite. Una carrera universitaria o cursos de formación, desplazarse a otras zonas del país constantemente para formarse, son aspectos que esta población no puede costear. Esto se reafirma cuando los resultados muestran que todos los líderes deportivos están casados o en unión libre, y a su vez, todos tienen hijos; lo que representa una responsabilidad en términos económicos.

Lo anterior recae en una de las mayores problemáticas identificadas en la población objetivo, las dificultades económicas, lo que desencadena poca adherencia por parte de los líderes deportivos al programa, lo cual se pretende abordar a partir de dos medios:

Uno, a través de la motivación. Según Marín (2005) la motivación en una persona se da a partir de (a) condiciones externas, constituidas por eventos externos como el puesto de trabajo, los colegas, los jefes, el salario etc y (b) condiciones internas como lo fisiológico (en este caso se les preguntó a los líderes por la edad y sus condiciones incapacitantes) y lo psicosocial (opinión respecto al conflicto armado, cercanía con el conflicto, composición familiar, etc), teniendo en cuenta que estos son factores de los que en el programa no se tienen potestad de cambiar, se propone contribuir a la resolución del problema, abordando la motivación desde diferentes factores que Marín nombra de igual forma. A partir de la formación de una red entre los líderes deportivos se pretende contribuir a la *afiliación (intención o ejecución de comportamientos orientados a obtener o conservar relaciones cálidas y satisfactorias con otras personas)* de los

líderes al programa, en la cual también se puedan hacer *reconocimientos* por logros alcanzados debido a que los lazos comunicativos serán más cercanos; y a su vez, desde la implementación de la cartilla y mecanismos de seguimiento, así como desde el acompañamiento de un tutor, se quiere fortalecer la *supervisión* (“*consideración, reconocimiento o retroinformación del jefe o representante de la autoridad formal*”), el *contenido del trabajo* (“*valoración que el individuo hace de condiciones intrínsecas del trabajo que le pueden proporcionar autonomía, variedad e información sobre su contribución*”) y la *afiliación* de los líderes deportivos.

Dos, a través de la implementación de una estrategia de sostenibilidad de los líderes deportivos, por ello, se pretende capacitarlos en temas de emprendimiento y gestión de proyectos para la conformación de sus propios clubes deportivos.

Además, teniendo que la mayoría de líderes deportivos poseen un trabajo relacionado al área de educación física o deporte, que absolutamente todos tienen experiencia como entrenadores deportivos y que todos han practicado o practican algún deporte, es necesario exponer que en cuanto a formación relacionada a la educación física y deporte, la mayoría de líderes posee una formación no formal, como seminarios, cursos o capacitaciones (incluido el seminario anual desarrollado por GIP), seguido por la formación universitaria y por último una formación técnica.

Por ello, se quiere analizar la relación experiencia deportiva-formación académica de los líderes. A partir del trabajo de Padierna (2010) en el que se propuso responder a la pregunta de ¿Cuál es el perfil competente del formador según la asignatura? En el que encontró que (respecto a estrategias de enseñanza-aprendizaje) los contenidos conceptuales son los más utilizados en áreas de la salud, mientras que los contenidos procedimentales son más utilizados en

entrenamiento deportivo. Se puede decir que debido a que comúnmente en el área deportiva, se privilegia mucho más la experiencia deportiva que la formación académica de los entrenadores, a la hora de realizar una sesión de clase o deportiva, predomina una formación procedimental, del hacer, dejando a un lado aspectos técnicos y conceptuales.

Por tanto, y en relación a las recomendaciones expuestas en el mismo trabajo mencionado anteriormente, es necesario que la formación de formadores sea un proceso de continua capacitación, y además que permita “llevar a la cotidianidad la vivencia de aspectos teóricos en concordancia con las prácticas reflejadas en eventos y actividades institucionales”, lo que implica a su vez, que los líderes deportivos adquieran habilidades conceptuales que sean reflejadas en las sesiones de clase.

Al respecto Ayala, Aguirre & Ramos (Ayala-Zuluaga, Aguirre-Loaiza, & Ramos-Bermúdez, 2015) mencionan que la formación académica y la experiencia deportiva son elementos igual de importantes en el perfil del entrenador, debido a ello *“la importancia que tienen los procesos de capacitación, formación y educación permanente en la metodología del entrenamiento deportivo, pues estos contribuyen grandemente en el direccionamiento, apoyo, planificación y elaboración adecuada para la obtención o alcance de altos logros deportivos”*.

Asimismo, a partir de las necesidades de formación de los líderes deportivos, se pretende determinar qué saben y en qué aspectos necesitan ser formados, por ello, se interpretan las competencias de los líderes deportivos a la luz de varios trabajos investigativos que abordaron este mismo tema.

Andrés (2012) y Medina & Medina (2014) plantearon las competencias que un formador debe poseer; algunas de ellas fueron indagadas con los líderes deportivos, como por ejemplo: *la*

planificación, de la que dijeron poseer (en términos generales) un conocimiento suficiente; *competencias relacionadas con el desarrollo de los procesos de enseñanza y aprendizaje*, de las que la mitad dijo tener un conocimiento suficiente respecto a pedagogía y didáctica; la *innovación*, por la cual indagamos a partir de la gestión y administración deportiva, obteniendo resultados dispersos por parte de los líderes; la *capacidad de trabajo en equipos de configuración plural y la experiencia en la coordinación de equipos*, de la que los líderes dijeron tener mucho conocimiento, expresada en términos de liderazgo.

Con lo anterior se puede decir que los líderes consideran poseer las competencias básicas de un formador de formadores, no obstante los resultados no son unánimes, por tanto, se pretende fortalecer estas competencias a partir de la inclusión de estos temas en la propuesta de rediseño del proceso de formación de formadores; a partir de la inclusión de temas emergentes como la violencia intrafamiliar, comportamiento del niño, ética del líder deportivo y formador; y cómo trabajar en comunidad y el acompañamiento de un tutor capacitado en educación física y deporte que oriente, guíe y evalúe a los líderes, sobretodo en temas de planeación de las clases, las cuales posean objetivos sociales y a través de medios deportivos.

Por lo anterior, se propone un proceso desde cuatro temáticas base: (1) deporte, dando respuesta a las competencias relacionadas con procesos de enseñanza-aprendizaje; (2) gestión deportiva, en respuesta a las competencias de innovación; (3) metodología 7P, respondiendo a las competencias relacionadas con el trabajo en equipo, la comunicación y el liderazgo; y (4) conflicto y sociedad, en respuesta a los temas que emergieron de los líderes y a su vez, por tratarse de un proceso que hace parte de un programa que pretende la construcción de paz.

Teniendo en cuenta las observaciones obtenidas y la entrevista al coordinador, se pretende responder a debilidades relacionadas con costos formativos como desplazamientos y cursos; y el riesgo latente en los territorios (lo que impide que muchos líderes no puedan estar en todo el proceso de capacitación), a partir de una formación semi-presencial (sabiendo que el proceso de formación de los líderes se realizaba solamente a través de tres seminarios presenciales, ya que no se utiliza la caja de herramientas) que consta de dos módulos: (a) uno de formación guiada, a través de cartillas y material virtual suministradas por la misma organización y que a su vez proporcionen fuentes de búsqueda de información como bibliotecas e internet, con esto se logra propiciar un ambiente formativo totalmente gratuito y al alcance de los líderes; (b) y otro módulo de formación presencial, con lo cual se quiere fortalecer los conocimientos conceptuales y a su vez articularlos con los procedimentales a través del privilegiar las sesiones prácticas.

Para concluir, es necesario mencionar la identificación de un asunto importante que se remonta a los orígenes del programa de formación. Este recibió el nombre de formación de formadores debido a que lo que se pretendía era formar a los formadores deportivos, como se los llamaba antes, por tanto, se encuentra que este nombre no fue en razón a la gestión de un programa de formación de formadores, sino que fue en razón a una casualidad lingüística.

18. Conclusiones

Al hablar de programas de formación de formadores, entendidos estos por Nicoletti (2014) como un espacio de formación de sujetos ya formados y capacitados, y que, por tanto, requiere de la aplicación de estrategias diferenciadas de la formación de personas en período escolar o en iniciación formativa y por tratarse de educación no formal y que puede estar presente en diversos

contextos, con diversos propósitos, siempre se enfrenta el reto de adaptarlo según las necesidades particulares. Por ello, a la hora de diseñar un proceso de formación de formadores, es necesario estudiar la población a la que va dirigida y su contexto; así como analizar las posibilidades o herramientas de formación más idóneas, ya sea educación a distancia, presencial, semi-presencial, etc. Un aspecto clave a indagar para diseñar el programa son las necesidades de formación de la población objetivo.

Otro aspecto clave que se debe priorizar dentro de estos programas de formador de formadores tienen que ver principalmente con el aprendizaje significativo y que todas las temáticas tenidas en cuenta están realmente relacionadas con la problemática real de la población objetivo, por lo tanto, es necesario destacar que se debe priorizar para la construcción de estos planes la lectura del contexto donde va a ser aplicada.

En términos de este estudio, se pudo obtener varios aspectos a priorizar, que responden a su vez a las problemáticas identificadas:

En relación a las dificultades económicas de los líderes deportivos y el carácter de voluntarios en el programa, lo cual, ha sido causa de deserción; se planteó el proponer una estrategia para la sostenibilidad de estos. Respondiendo a esta necesidad, se plantea capacitarlos en emprendimiento y gestión de sus propios clubes deportivos, los cuales les puedan brindar la seguridad económica que necesitan.

En concordancia con la baja articulación entre los líderes deportivos, se conforma una red virtual entre los formadores que les permita intercambiar conocimientos y retroalimentarse, en vista de que algunos de ellos poseen más conocimientos que otros.

A su vez, debido al bajo conocimiento de las necesidades de formación de los líderes deportivos, se establece una encuesta en la plataforma SIGIP (utilizada para diagnosticar este mismo asunto en este trabajo), como mecanismo para seguir identificando las necesidades de formación de los líderes deportivos.

Y en relación a la baja estandarización de los procesos de formación se establece un programa de formación que consta de tres módulos o niveles virtuales, (con sus respectivos contenidos, estándares y oferta) con tres seminarios de formación anuales al término de cada nivel.

Por otra parte, también es necesario reconocer la realidad de los líderes deportivos y la realidad de sus territorios, por lo tanto, la formación debe ser más integral y orientarse a lo deportivo y al trabajo comunitario, puesto que los líderes deportivos más que enseñar un deporte forman a las comunidades y hacen parte del desarrollo de las mismas.

Y, por último, teniendo en cuenta las condiciones de los territorios en los que hacen presencia los líderes, se plantea un programa que enlace la formación virtual como la presencial. Ya que esto facilita aspectos que antes se encontraban como obstáculos, como, por ejemplo: desplazamientos, costos, límites de tiempo, etc.

Es de esta manera como se pretende mejorar la capacitación que reciben los líderes como educadores del deporte y gestores de paz en sus comunidades.

19. Propuesta de rediseño del proceso de formación de formadores gip

Un programa de formación de formadores lo define Nicoletti (2014) como un espacio de formación de sujetos ya formados y capacitados, y que por tanto, requiere de la aplicación de

estrategias diferenciadas de la formación de personas en período escolar o en iniciación formativa; para complementar, Medina & Medina (2014) y Andrés (2012) plantean que la formación del formador, es un acto de aprendizaje individual, (que tiene que ver con el autoaprendizaje experiencial) no debe considerarse exclusivo de esto, sino que también es un aprendizaje colaborativo, que tiene que ver con la participación, además de esto, es importante tener en cuenta aspectos fundamentales para su definición como los propuestos por Fernández (1997): El campo de formación inicial, el ámbito de la formación permanente, el proceso permanente de innovación y el contexto referencial de los ámbitos ocupacional y profesional.

En relación al objetivo de la formación de los líderes deportivos establecido por GIP, el cual es, “dotar de herramientas a los líderes deportivos, hombres y mujeres, para el desarrollo de actividades comunitarias y deportivo-formativas” (Mejía & Giraldo, 2017), se establece el siguiente objetivo de la propuesta de formación de formadores:

Objetivo general:

Formar líderes deportivos con capacidad para aplicar y crear procedimientos relacionadas con el proceso de educabilidad y enseñabilidad del deporte, apuntando al desarrollo humano, para la construcción de paz.

Objetivos específicos:

- Capacitar a los líderes deportivos en temas básicos del deporte y la pedagogía para que sean capaces de orientar de manera adecuada cada sesión deportivo-formativa.

- Generar apropiación de la metodología 7P y temas de conflicto para formar gestores de paz.
- Incentivar la formación continua y autónoma de los líderes deportivos para que sean capaces de emprender sus propios procesos educativos y deportivos.
-

Metodología:

Se trata de un proceso de formación a modo de diplomado, con tres niveles o módulos, cada uno con 130 horas de formación, de las cuales, 82 horas (63%) corresponden a formación autónoma con acompañamiento de tutores por lo menos una vez al mes, (a través de guías que pueden ser cartillas o páginas virtuales) y 48 horas (37%) a formación presencial a través del seminario anual.

Cada semana de formación autónoma contará con una intensidad obligatoria de 2 horas por 10 meses, siendo posible aumentar su intensidad según la iniciativa del líder deportivo, gracias a que se brindarán fuentes de información a las cuales ellos se pueden dirigir para ampliar sus conocimientos. A su vez, la formación presencial contará con una intensidad de 8 horas diarias por 1 semana.

Por otro lado, para asegurar el aprendizaje de los líderes deportivos dentro de los módulos se encontrarán algunas actividades a desarrollar, las cuales funcionarán como evidencias para evaluar la formación de los líderes deportivos en las diferentes temáticas.

Para la evaluación y seguimiento de los líderes deportivos los coordinadores departamentales harán las veces de tutores, en compañía de un tutor especializado en el área de educación física y

deporte. Estos estarán a cargo de realizar un acompañamiento periódico de por lo menos una vez al mes en donde se revise el proceso de formación, las actividades de formación y se resuelvan las dudas que presenten los líderes deportivos respecto a los temas abordados en las cartillas físicas o virtuales.

Cartilla:

Esta se propone con la siguiente estructura:

- **Presentación:** Se describe brevemente la intención de la cartilla, aspectos generales y principal objetivo de la mismas.
- **Marco legal:** Se describe toda la estructura legal en la que se apoya la cartilla.
- **Orientaciones básicas para abordar la cartilla:** En este apartado se deberán incluir los aspectos necesarios para la familiarización de los líderes con la cartilla, como usarla de manera adecuada y todos los aspectos metodológicos básicos explicados de manera sencilla para que la cartilla pueda ser entendida y cumpla con su objetivo de formación.
- **Unidades temáticas:** En este apartado deberán ir todos los temas a tratar en la cartilla, incluyendo las actividades evaluativas, reflexiones y actividades prácticas. Además de esto cada unidad temática deberá tener un apéndice al finalizar los temas que lo remita al banco de referencias en caso de querer ampliar la información frente al tema.
- **Banco de referencias:** En este apartado deberán incluirse todas las referencias bibliográficas implementadas en la cartilla, además de las bibliográficas, cibergráficas y demás fuentes de información que amplíen los temas tratados en la cartilla.

- La cartilla deberá estar ilustrada y en un lenguaje amigable que permita comprender los temas tratados y desarrollarlos de manera exitosa.

Módulos de formación:

Tabla 3.
Módulo de formación para los formadores, nivel 1.

Nivel 1					
Objetivo	Unidad	Temáticas	Tiempo (en horas)	Modalidad	
				Autónoma	Presencial
Generar apropiación de la metodología 7P y temas de conflicto para formar gestores de paz	Metodología 7P	Introducción a la metodología	40	20h	20h
		4 pilares metodológicos			
		Analogías			
		Tres momentos			
Generar apropiación de la metodología 7P y temas de conflicto para formar gestores de paz	Conflicto y sociedad	Alcances y limitaciones del líder deportivo	30	22h	8h
		Paz y resolución de conflictos/ cómo trabajar en comunidad			

Nivel 1					
Objetivo	Unidad	Temáticas	Tiempo (en horas)	Modalidad	
				Autónoma	Presencial
Capacitar a los líderes deportivos en temas básicos del deporte y la pedagogía para que sean capaces y tengan las herramientas necesarias para orientar de manera adecuada cada sesión deportivo-formativa.	Deporte	Definición, características y clasificación del deporte	40	24h	16h
		Modelos y estilos de enseñanza de un deporte			
Incentivar la formación continua y autónoma de los líderes deportivos para que sean capaces de emprender sus propios procesos educativos y deportivos.	Gestión deportiva	Leyes del deporte	20	16h	4h

Tabla 4.
Módulo de formación para los formadores, nivel 2.

Nivel 2					
Objetivo	Unidad	Temáticas	Tiempo (en horas)	Modalidad	
				Autónoma	Presencial
Generar apropiación de la metodología 7P y temas de conflicto para formar gestores de paz	Metodología 7P	Refuerzo pilares metodológicos	30	20h	10h
		Pilares operativos			
		Refuerzo dimensiones			
Generar apropiación de la metodología 7P y temas de conflicto para formar gestores de paz	Conflicto y sociedad	Gestión del desarrollo / ética del líder deportivo / comportamientos del niño	20	15h	5h
Capacitar a los líderes deportivos en temas básicos del deporte y la pedagogía para que sean capaces de orientar de manera adecuada cada sesión deportivo-formativa	Deporte	Iniciación deportiva	45	25h	20h
		Primeros auxilios			
Incentivar la formación continua y autónoma de los líderes deportivos para que sean capaces de emprender sus propios procesos educativos y deportivos.	Gestión deportiva	Conformación, administración y gestión de clubes deportivos	35	25h	10h

Tabla 5.
Módulo de formación para los formadores, nivel 3.

Nivel 3					
Objetivo	Unidad	Temáticas	Tiempo (en horas)	Modalidad	
				Autónoma	Presencial
Generar apropiación de la metodología 7P y temas de conflicto para formar gestores de paz	Metodología 7P	Refuerzo general	25	10h	15h
Generar apropiación de la metodología 7P y temas de conflicto para formar gestores de paz	Conflicto y sociedad	Deporte desarrollo y paz / violencia intrafamiliar	20	14h	6h
Capacitar a los líderes deportivos en temas básicos del deporte y la pedagogía para que sean capaces de orientar de manera adecuada cada sesión deportivo-formativa	Deporte	Entrenamiento deportivo	50	30h	20h
		Componentes del entrenamiento deportivo			
		Capacidades condicionales			
Incentivar la formación continua y autónoma de los líderes deportivos para que sean capaces de emprender sus propios procesos educativos y deportivos.	Gestión deportiva	Formulación y gestión de proyectos	35	28h	7h

19.1. Análisis de Riesgos

Los territorios que interviene el grupo internacional de paz, como es mencionado anteriormente, son zonas de conflicto y fronterizas, es por esto, que los proyectos de intervención a través del deporte del G.I.P están específicamente aplicados en comunidades que han vivido el conflicto entre grupos armados buscando generar reconciliación y paz en estas comunidades.

Es por esta razón que uno de los principales riesgos a la hora de aplicar este proyecto es que grupos armados intervengan y esto podría generar procesos adversos a los que busca el proyecto con el deporte, la presencia de estos grupos generaría un entorpecimiento de los procesos de reconciliación y paz que se pretende que vivan las comunidades a través del deporte y los niños y jóvenes.

La metodología está pensada para que los líderes deportivos sean formados de manera presencial y a distancia, uno de los principales riesgos que se evidencian especialmente por la locación de los líderes es la dificultad y altos costos de desplazamiento, además de que igualmente por la lejanía de muchos líderes, es posible que la interconectividad a través de internet sea difícil, por el alcance de la red o por la inexistencia de dispositivos que permitan el uso de este.

Por otro lado, uno de los principales riesgos es la motivación y disposición de los mismos líderes puesto que es a través de su voluntariado para ser líderes deportivos que es posible llevar a cabo el programa paz en movimiento, y que pueda que esta motivación por temas económicos o de tiempo tienda a acabarse y terminar desertando del programa.

Tabla 6.

Análisis de los riesgos en la continuidad de los líderes deportivos dentro del programa.

Riesgo	Magnitud	gravedad	Consecuencia.	Posible solución
Presencia de grupos armados.	Media	Grave.	Intervenciones por estos grupos, que obstaculizan los procesos de los líderes deportivos.	una posible solución sería establecer un diálogo con la comunidad frente a lo acontecido y que en conjunto se tome la decisión más prudente, sin poner en riesgo la seguridad y la integridad de los miembros de la misma, una de las posibles medidas para esto es suspender actividades por un periodo corto de tiempo, entablar diálogos entre la comunidad y el grupo armado, modificar transitoriamente las actividades realizadas y la forma en que se realizan.
Falta de recursos económicos por parte de los líderes deportivos.	Baja	Muy grave.	Deserción del programa por parte de los líderes deportivos.	En caso de la falta de recursos económicos de los líderes deportivos, la solución a esto es poco viable, sin embargo, una de las medidas preventivas que podría ofrecer la organización es la de proporcionar capacitación para promover la rentabilidad del deporte en las comunidades intervenidas por los líderes deportivos.
Falta de conexión a internet o dispositivos.	Baja	grave.	dificultades para realizar capacitaciones virtuales y seguimientos.	una posible solución sería el de utilizar manuales físicos, que permiten a los líderes capacitarse en los temas que serían tratados de manera virtual.
escasos recursos para la ejecución del proyecto.	alta	muy grave	Dificultad para realizar las capacitaciones para los líderes deportivos.	Como medida preventiva se podría establecer una cantidad de recursos previos para garantizar los procesos formativos de los líderes, por otro lado una buena alternativa para las dinámicas del G.I.P es que los talleres formativos que requieran una mayor cantidad de recursos se realicen a finales del año, en donde se tiene una mayor cantidad de tiempo para gestionar estos recursos.
Difícil acceso a las comunidades intervenidas.	alta	medianamente grave.	Dificultad para realizar seguimientos periódicos y de capacitaciones presenciales para los	una posible medida para mitigar este riesgo es la de utilizar la virtualidad como medio para la formación de los líderes y para el seguimiento de los mismos

Riesgo	Magnitud	gravedad	Consecuencia.	Posible solución
Motivación en los líderes deportivos	baja	Muy Grave.	líderes deportivos. Genera deserción por parte de los líderes deportivos y baja apropiación de los conocimientos.	Como medida preventiva es recomendable, mostrar constantemente los resultados obtenidos por los líderes y realizar un acompañamiento desde la organización a los mismos que les permita sentirse acogidos y reconocidos por su labor.

19.2. Presupuesto y Fuentes de Financiamiento

Tabla 7.
Presupuesto del proceso de formación actual

Presupuesto implementado en el actual proceso de formación	
Aspecto	Gasto
Seminario de formación (tres talleres)	153'000.000
Gastos de viaje de los coordinadores departamentales por año	90'000.000
Tarjetones	5'000.000
Total	248'000.000

Tabla 8.
presupuesto de la propuesta del proceso formación

Presupuesto para la propuesta de formación	
Aspecto	Gasto
Seminario anual (uno por nivel de formación)	210'000.000
Gastos de viaje de los líderes deportivos	30'000.000
Gastos de viaje de los coordinadores departamentales por año	90'000.000
Tarjetones	5'000.000
Diseño e impresión de cartilla	7'000.000
Generación de contenidos en temas deportivos	15'000.000
Gastos de envío de cartilla	5'000.000
Total	362'000.000

En cuanto a fuentes de financiamientos se pueden recurrir principalmente a fuentes estatales puesto que la propuesta apunta a dos grandes puntos del Plan Nacional de Desarrollo como son los temas de paz y post-conflicto y el deporte. Por otra parte, otras posibles fuentes de financiamiento son con las que cuenta actualmente el programa de paz en movimiento que son la Agencia de Cooperación Alemana (GIZ) y la Agencia de Reintegración y Normalización (ARN), entidades que en el momento aportan gran parte del presupuesto para la realización del programa. Otra posible fuente de ingresos para la realización de la propuesta además de las ya mencionadas es fondos internacionales como el Banco Interamericano de Desarrollo que financia programas de desarrollo en regiones vulnerables y países en vía de desarrollo, lo cual se aplica al contexto de la actual propuesta.

20. Recomendaciones

Al concluir el trabajo de investigación y de diseño de la propuesta de formación para los líderes deportivos se recomienda lo siguiente:

- Mejorar la articulación entre las entidades encargadas de la capacitación de los líderes deportivos, para mejorar la calidad de la formación de los mismos, minimizar contratiempos, disminuir gastos e igualar criterios.
- Realizar convenios con entidades de educación superior y/o el SENA que permitan mejorar los procesos de formación de los líderes deportivos y que permita una homologación de los conocimientos adquiridos por los líderes en los mismos.
- Gestionar alianzas con los entes deportivos nacionales, departamentales y municipales que permitan formar a los líderes deportivos en sus territorios.
- Acoger las nominaciones teóricas anteriormente mencionadas sobre formador de formadores para dar un soporte epistémico. Además, por la envergadura del mismo se recomienda acogerlo no como un proceso sino como un programa específico el cual demandara de la implementación de procesos pedagógicos, administrativos, técnicos y tecnológicos.
- Ajustar la formación de los líderes deportivos según las necesidades propias que se presentan en los diferentes territorios donde tienen injerencia a partir del mecanismo establecido para determinar las necesidades de formación.
- Velar porque el personal encargado de realizar las capacitaciones presenciales sean idóneos para las temáticas a trabajar.

- Ofrecer el acompañamiento de personal del área de educación física y deporte que se encargue de gestionar los lineamientos operativos del proceso de formación de formadores, para que guíe, acompañe y evalúe el proceso de los líderes deportivos.
- Conformar un equipo para el desarrollo de contenidos específicos, que permita la interacción en plataformas virtuales y su respectivo acompañamiento para su proceso evaluativo.

21. Referencias bibliográficas

1. Andrés, J. M. (2012). La formación de formadores en la Educación Superior. *Revista de Docencia Universitaria*, 211-223.
2. Ayala-Zuluaga, C., Aguirre-Loaiza, H., & Ramos-Bermúdez, S. (2015). Formación académica y experiencia deportiva de los entrenadores suramericanos. *Revista Brasileira de Ciências do Esporte*, 37(4), 367-375
3. Aznar, P., Angeles, M., Piñero, A., & Martínez, P. (2017). La evaluación de la formación de formadores. Un catalizador en el proceso de cambio curricular hacia la sostenibilidad. *Revista Iberoamericana*, 225-252.
4. Banco Interamericano de Desarrollo, Sector de Conocimiento y Aprendizaje. (2011). *Pautas para la elaboración de Estudios de Caso*. Washington, DC.
5. Cárdenas, A. (2013). Peace Building Through Sport? An Introduction to Sport for Development and Peace. *Journal of Conflictology*, 24-30.

6. Cardona M., L. M., & Padierna C., J. C. (2017). Administración y gestión de organizaciones deportivas. Medellín: Editorial Universidad de Antioquia.
7. Chetty, S. (1996). The case study method for research in small-and medium-sized firms. *International small business journal*, 15(1), 73-85.
8. Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (03 de Mayo de 2019). Boletín Técnico Pobreza Monetaria en Colombia Año 2018. Bogota D.C.
9. Departamento Nacional de Planeación. (2019). Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022: Pacto por Colombia, pacto por la equidad. Bogota D.C: Departamento Nacional de Planeación.
10. Grupo Internacional de Paz. (2016). Informe de capacitación. Formador de Formadores-2016. GIP.
11. Grupo Internacional de Paz. (2017). Informe Seminario Deporte para la Paz 2017. GIP.
12. Grupo Internacional de Paz. (2017). Perfil GIP. Medellín: Grupo Internacional de Paz.
13. Grupo Internacional de Paz. (2017). Seminario, Deporte para la Paz. Mi vida es un diamante. GIP.
14. Grupo Internacional de Paz. (s.f.). Perfil GIP.
15. Hernández, I., Luna, J., & Cadena, M. (2017). Cultura de paz: una construcción desde la educación. *Revista Historia de la Educación Latinoamericana*, 149 - 172.
16. Hernández S., Fernández C., & Baptista L.,. (2010). Metodología de la investigación (Vol. 3). México: McGraw-Hill.
17. Jaitman, L., & Scartascini, C. (2017). Deporte para el desarrollo. Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

18. Marín F., & Velasco de Lloreda, M. (2005). Condiciones motivacionales y desarrollo de carrera. *Estudios gerenciales*, 21(97), 61-82.
19. Medina, A., & Medina, C. (2014). Evaluación de Programas de Formación de Formadores y Docentes: Estudio de Caso. *Revista de Evaluación de Programas y Políticas Públicas*, 111-153.
20. Mejía, B., & Giraldo, N. (2017). *Deporte para la paz. Una herramienta de transformación social*. Ediciones Ántropos Ltda.
21. Miranda, C., & Rivera, P. (2009). Formación permanente de profesores: ¿Quién es el formador de formadores? *Estudios Pedagógicos*, 155-169.
22. Molina, Y., & Moreno, C. (2016). La esencia de la formación de formadores en el contexto de la educación a distancia. *Revista Praxis*, 111-117.
23. Nicoletti, J. (2014). Aportes para la formación de formadores. *Revista de Investigación del Departamento de Humanidades y Ciencias Sociales*, 47-58.
24. Padierna, J. C. (2010). El perfil pedagógico competente: un análisis a la luz del formador de formadores en la Licenciatura en Educación Física y Deportes de la Universidad San Buenaventura, Medellín. *Revista Educación Física y Deporte*, 269-276.
25. Presidencia de la República de Colombia. (28 de Julio de 2017). Grupo Internacional de Paz y Desarrollo de Colombia recibió premio Beyond Sport en deporte social. Obtenido de <http://es.presidencia.gov.co/noticia/170728-Grupo-Internacional-de-Paz-y-Desarrollo-de-Colombia-recibio-premio-Beyond-Sport-en-deporte-social>
26. Souza, M., & Goncalves, A. (2014). La formación de formadores: los estudios sobre PNAIC. *Praxis Educativa*, 151-170.

27. Stake, R. (1994). Estudios de caso. Handbook Qualitative Research. (págs. 236-247). California USA: Sage publicaciones.
28. Tejada, J. (2002). La formación de formadores. Apuntes para una propuesta de plan de formación. Educar, 91-118.
29. Unidad de víctimas de Colombia. (1 de Abril de 2019). Cifras de la unidad de víctimas. Obtenido de <https://cifras.unidadvictimas.gov.co/>
30. Vallejo, R., & de Franco, M. (2009). La triangulación como procedimiento de análisis para investigaciones educativas. REDHECS, 7(4), 117-133.
31. Viramonte de Ávalos, M., & Carullo de Díaz, A. (1997). Incidencia de los factores Nivel de escolaridad y Nivel socio-educativo en la comprensión lectora adolescente. Revista signos, 30(41-42), 177-195.

22. Anexos

22.1. Observaciones

Tabla 9
Ficha de observación de la entrevista.

Ficha de observación	
Ficha n°1	Fecha y duración: 25 de febrero de 2019 entre las 2:00 y las 4:00 pm
Elabora:	Juan Esteban Aristizabal
Lugar:	Cancha sintética viva envigado.
Palabras clave	Metodología 7P, Vivencia, Deporte, Juegos de destreza mental.
Lo observado	Registro:
Clase formativo-deportiva para los líderes deportivos.	<p>A las 2 pm se dio inicio a la clase que dirigían cuatro profesores pertenecientes al equipo de capacitación del programa paz en movimiento, se podía evidenciar uno que otro detalle de desarticulación entre las actividades propuestas, todas fueron dirigidas hacia el fútbol exceptuando la actividad de calentamiento la cual fue un juego mucho más general. El trabajo central se compuso de cuatro bases en circuito y cada base se componía de dos ejercicios el primero de carácter técnico y el segundo de carácter mental. La mayoría de los equipos no pudo lograr completar los retos cognitivos. En la sesión resultaron algunos problemas por gastos no contemplados en los presupuestos como la hidratación mientras realizaban la práctica deportiva.</p> <p>Dentro de la sesión no se promovió de manera explícita la metodología 7P sin embargo al finalizar se dieron unas cuantas recomendaciones de cómo aplicar la metodología en las sesiones y se utilizó el tarjetón del reto semanal como cierre de la sesión.</p>

Tabla 10.
Ficha de observación de la entrevista.

Ficha de observación	
Ficha n°2	Fecha y duración: 25 de febrero de 2019 entre las 4:30 y las 6:00 pm
Elabora:	Juan Esteban Aristizbaal

Lugar:	Salón social Hotel Four Points Sheraton Medellín.
Palabras clave	Metodología 7P, Vivencia, Deporte, aspectos metodológicos, iniciación deportiva, etapas.
Lo observado	Registro:
Clase teórica y explicación de un pendón que contiene aspectos metodológicos para la enseñanza del deporte.	A las 4:30 pm se dio inicio a la sesión teórica, los líderes deportivos se sentaron en mesa redonda, el coordinador de paz en movimiento de GIP comenzó la sesión explicando las 7 dimensiones sociales y los 7 principios del programa en los cuales debe estar fundamentadas las sesiones de clase realizadas por los líderes, posteriormente los profesores encargados pasaron a explicar un pendón el cual no podía apreciar muy bien por los líderes debido al tamaño del mismo, durante esta explicación surgieron algunas dudas frente a qué son y cómo se regulan las cargas del entrenamiento, esto ocurrió porque algunos líderes no poseen formación en el tema, durante la explicación de los aspectos metodológicos del pendón, también se explicaron las edades sensibles del desarrollo de los niños y jóvenes y que tipo de cargas eran las idóneas para trabajar con ellos, durante la explicación de estos temas exceptuando el primero los líderes estuvieron dispersos y se distraían con facilidad, mostrando a veces incluso apatía por lo que se estaba hablando. La actividad finalizó al finalizar la explicación del pendón metodológico.

Tabla 11.
Ficha de observación de la entrevista.

Ficha de observación	
Ficha n°3	Fecha y duración: 26 de febrero de 2019 entre las 10:00 am y las 12:00 m

Elabora:	Juan Esteban Aristizabal
Lugar:	Cancha sintética viva envigado.
Palabras clave	Metodología 7P, Vivencia, Deporte, compañerismo, compromiso, responsabilidad, fair play
Lo observado	Registro:
Clase formativo-deportiva para los líderes deportivos.	<p>La sesión dio inicio a las 10 am en una de las canchas sintéticas de viva envigado, en primera instancia se comenzó la clase con una reflexión acerca de la habilidad social que se iba a trabajar durante la práctica la cual fue Comunicación asertiva / Respeto y Tolerancia, la clase se enfocó al juego del ultimate y el aprovechamiento del espíritu de juego de este deporte, para así poder generar situaciones donde se vivenciara la comunicación asertiva/ el respeto y la tolerancia. Las actividades realizadas fueron a través de tareas asignadas por grupos donde tenían que conseguir cierto número de pases con ciertos tipos de lanzamiento del disco, posterior a esto se realizó un juego en espacios reducidos y luego de toda la cancha, en donde debía primar el respeto y la comunicación asertiva entre ellos. Se evidencia que esta clase tuvo una mejor preparación que la anterior y pudo presentar aprendizajes más significativos para los líderes, la clase finalizó con una reflexión final acerca de la importancia de las habilidades sociales trabajadas.</p>

Tabla 12.
Ficha de observación de la entrevista.

Ficha de observación

Ficha n°4	Fecha y duración: 27 de febrero de 2019 entre las 4:00 y las 6:00 pm
Elabora:	Juan Esteban Aristizabal
Lugar:	Salón social Hotel Four Points Sheraton Medellín
Palabras clave	Metodología 7P, Gestión deportiva, administración deportiva, formación, clubes, escuelas deportivas, aval deportivo, Reconocimiento deportivo.
Lo observado	Registro:
Ponencia de administración deportiva en donde se explicaba el proceso para la creación de líderes deportivos.	A las 4 pm comenzó la ponencia, los líderes deportivos aunque un poco distraídos por la actividad previa a la conferencia, se ubicaron con disposición para escuchar la temática a revisar, dentro de la ponencia los líderes iban preguntando a lo largo de la misma, sobre interrogantes que les surgían a raíz de sus experiencias en los territorios, la ponencia transcurrió con el orden del día y con la sucesión de preguntas de los líderes deportivos, aproximadamente en la mitad de la ponencia se decidió realizar una pausa activa puesto que algunos líderes estaban cansados por ser una actividad tan magistral, la ponencia finalizó con una serie de preguntas de los líderes que fueron contestadas tanto por el ponente como por algunos de los líderes deportivos que tenían más experiencia en los asuntos indagados. cabe resaltar que posiblemente la duración de la capacitación debió ser más extensa para ahondar más en algunos temas y solucionar las necesidades formativas en este tema de los líderes.

22.2. Entrevista

Entrevistador: ¿Cuáles cree que son las principales debilidades y fortalezas de la formación de los líderes deportivos del programa paz en movimiento?

Coordinador GIP: En primera instancia, creería yo, que una de las mayores debilidades es el presupuesto para realizar la capacitación, ya que como hacemos intervención en zonas de frontera el costo de realizar este tipo de actividades es muy alto, y no siempre se cuenta con éste...bueno hay algunas situaciones que sobrepasan las capacidades o los riesgos y eso implica que no todos los líderes puedan garantizar ciento por ciento su participación en todo el proceso, que creo que sería la segunda.

En términos de fortalezas, en primera instancia el acompañamiento que se realiza a los líderes durante en sus regiones es decir como la dualidad, por un lado se hace una congregación de líderes donde permite transmitir la mayor parte de la información lo cual se complementa con el acompañamiento que se hace a territorio donde se consolida la mayor parte de la información.

Entrevistador ¿Qué temas cree relevantes para la capacitación de los líderes deportivos?

Coordinador GIP: En este caso bueno...pasa solo hasta este último nivel, no sé cómo lo quiera manejar, eso ya es un pajazo mental mío, y es estructurar toda la capacitación bajo 4 líneas, primera deportiva, segunda formativa, tercera administrativa y cuartas de soporte o complementarias. Entonces en ese orden de ideas se busca es que en la medida que se vaya avanzando en el proceso sea cada vez más enfático en cada una de ellas. en términos deportivos se busca entregarles las herramientas básicas, en temas de formación no en una disciplina deportiva específica sino general teniendo en cuenta las características de capacitación y las disciplinas que maneja cada uno, en términos formativos, es como a través del deporte utilizándolo como herramienta se pueden desarrollar todas esas habilidades sociales, en términos administrativos buscamos hacer énfasis en cómo pueden los líderes deportivos constituir el deporte como una forma de vida legal y de calidad a través de la gestión de recursos con su misma comunidad y con diferentes actores de la región y en términos de soporte son todas aquellas actividades que si bien es cierto no están implícitas dentro del entrenamiento hacen parte o tienen vínculo con el trabajo en comunidad por eso un ejemplo es la intervención que se hizo con el instituto colombiano de bienestar familiar y se está buscando que para el tercer nivel nos acompañen los bomberos para dar una charla sobre primeros auxilios.

Entrevistador: ¿Cree que es posible mejorar los procesos de capacitación de los líderes deportivos del programa paz en movimiento?

Coordinador GIP: Pues quienes trabajamos en términos sociales entendemos que siempre existe una opción de mejora, porque hay algunas características que se van modificando con el tiempo, con la realidad política, económica, cultural del país lo que implica estar en una permanente modificación, en ese orden de ideas, siempre de haber un espacio para mejora, siempre estamos propendiendo para buscar que tipo de temáticas atienden realmente a las necesidades de cada uno de los lideres con los que trabajamos.

Entrevistador: ¿Considera que con lo que duran los seminarios para los líderes deportivos del programa paz en movimiento es suficiente para un aprendizaje significativo en los líderes deportivos acerca de los diferentes temas que deben aprender?

Coordinador GIP: Emmm... si estamos hablando de un acercamiento y formación básica considero que si, con los tres niveles de capacitación de una semana cada una, adicional al acompañamiento que se realiza en territorio, se logra un afianzamiento de la información transmitida a los líderes deportivos sin embargo también es importante tener presente que este acompañamiento se realiza en términos muy generales ya que los temas que se abordan en muchos casos exigen un nivel de profesionalización que no tienen los lideres deportivos e implicaría un recurso muy alto por ejemplo cuando estamos hablando de temas administrativos el taller sobre formulación de proyectos es un tema muy amplio y lo que busca en este caso la

capacitación, esta formación, también es brindarle herramientas para que ellos busquen sus propias habilidades y busquen o autogestión su capacitación en sus territorios a través de las diferentes instancias u organizaciones del nivel nacional, como por ejemplo el SENA.

Entrevistador: ¿Porque se considera que la formación de los líderes deportivos es un programa de formador de formadores?

Coordinador GIP: Bueno hijo mío lo que pasa es que creo que es importante hacer algunas precisiones cuando nosotros hacemos referencias formadores son personas o entrenadores que trabajan en región por qué no hablamos de entrenadores porque ya sabemos que pues tienen más un énfasis más en la formación de personas que aporten a la comunidad ya después se fue transformando un poco más el concepto y se convirtió en líderes deportivos ya que no solo forman a los niños como personas que aporten a la comunidad sino que adicional a eso lideran procesos para la gestión del desarrollo de las propias comunidades a las que pertenecen entonces cuando decimos formador de formadores estamos hablando de formar a entrenadores o formar líderes deportivos si es en parte cierto que dentro la estrategia se busca que esos líderes tengan a su vez tengan la capacidad de formar en este caso a un monitor o a una persona que lo reemplace pero no estamos buscando crear o desarrollar capacidades en ellos que puedan empezar a montar digamos toda una estrategia de formación y todo ese tema no, que sean capaces de liderar toda una capacitación no, simplemente que se apropien totalmente la metodología para que se la puedan replicar a otra persona y aplicar correctamente los niños.