

República de Colombia



Santiago de Cali

Diplomado en Estrategias de Intervención Social dirigido a la Policía Comunitaria de Santiago de Cali

MÓDULO Talento humano



*“Por una Cali, Segura, Productiva y Social,
Tú tienes mucho que ver”*

República de Colombia



Santiago de Cali

Alcaldía de Santiago de Cali
Secretaría de Gobierno, Convivencia y Seguridad
Programa de Apoyo a la Convivencia y Seguridad Ciudadana
Proyecto: Fortalecimiento de la Policía Comunitaria

Diplomado en Estrategias de Intervención Social dirigido a la Policía Comunitaria de Santiago de Cali

MÓDULO: Talento humano

“Por una Cali, Segura, Productiva y Social, Tú tienes mucho que ver”

Santiago de Cali, 2005

Alcaldía de Santiago de Cali
Dr. Apolinar Salcedo Caicedo
Alcalde de Santiago de Cali

© Alcaldía de Santiago de Cali
Secretaría de Gobierno, Convivencia y Seguridad

Obra completa: Diplomado en Estrategias de Intervención Social
dirigido a la Policía Comunitaria de Santiago de Cali
ISBN 958-33-7310-9

Módulo: Talento Humano

ISBN 958-33-7314-1

Autora: Sandra León Muñoz

Dr. Miguel Antonio Yusti Márquez
Secretario de Gobierno, Convivencia y Seguridad

Dr. Gilberto Gómez González - Interventor
Subsecretario de Convivencia y Seguridad Ciudadana

Dr. Oscar Sarria - Interventor
Técnico

Dr. José Efraín Sierra Delgadillo
Coordinador Unidad Coordinadora Municipal (UCM)

Dr. Fernando Duque Jaramillo
Coordinador Proyectos BID – SGCS

Material producido en el marco del Proyecto “Fortalecimiento de la Policía Comunitaria”

Operador:

Pontificia Universidad Javeriana Cali, Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales
Centro de Servicios e Investigación.

Dirección administrativa: Dr. Martha Cecilia Álvarez Hincapié

Coordinadora del proyecto: Myriam Román Muñoz - Socióloga

Santiago de Cali, 2005

Diagramación e impresión:

Impresora Feriva S.A.
Calle 18 No. 3-33
PBX: 883 1595
www.feriva.com
Cali, Colombia

Índice

Presentación	5
Introducción	7
Objetivo general	9
Encuentro No. 1. Autorreflexión. Narrar historias	10
Encuentro No. 2: Autoestima. La historia no es un destino	16
Encuentro No. 3: Vínculos sociales	23
Encuentro No. 4. Exploración motivacional. El espacio institucional	27
Bibliografía	34
Algunas instituciones de apoyo a las intervenciones comunitarias en Cali	36



Himno a Santiago de Cali

Gloria siempre a Santiago de Cali,
flor y fruto de nuestro país,
mundo y patria que es cuna y es aula,
es taller, templo, estadio y jardín.

Precursora de la Independencia,
fiel heraldo de la libertad.
Nuestros padres ganaron la guerra
y nosotros ganamos la paz.

Tierra madre, feraz tierra buena
que a la pena ancestral pones fin,
donde nadie es extraño ni esclavo
y es hermoso nacer y vivir.

Canta el río canciones de cuna
y alza el viento el humano pregón;
te llevamos tatuada en el pecho
con estrellas sobre el corazón.

Domadora que selva y pantano
transformaste en fabril colmenar,
abres rutas y cumples la cita
con las cumbres andinas y el mar.

La legión de tus hijos mayores
que juraron vencer o morir,
te esculpieron en piedra de siglos
y fundaron sobre el porvenir.

El paisaje se tiende a tus plantas
y te rinde sus armas el sol,
monta guardia la caña de azúcar
y es el Valle lección de verdor.

Sobre el ara del Valle del Cauca
prometemos tu hazaña exaltar
y grabar en la cima tu nombre
y acrecer el legado inmortal.

Letra de *Helcias Martán Góngora*
Música de *Santiago Velasco Llanos*

Presentación

La Alcaldía de Santiago de Cali y la Secretaría de Gobierno, en el marco del Programa de Apoyo a la Convivencia y Seguridad Ciudadana, con recursos del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), y con el apoyo de profesionales de la Pontificia Universidad Javeriana de Cali, adscritos al Centro de Servicios e Investigación de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales, creen en la importancia de fortalecer y cualificar el rol de la Policía Comunitaria brindándole herramientas para la operacionalización de estrategias de promoción de la convivencia pacífica, prevención de la violencia y atención de los casos que deban tratar.

En concordancia con este propósito y en desarrollo del proyecto de consultoría “Fortalecimiento de la Policía Comunitaria” se ha diseñado el Diplomado en “*Estrategias de Intervención Social*”, que tiene como objetivo brindar conocimientos para que el Policía Comunitario asuma con mayor compromiso su papel en la construcción de una cultura de seguridad ciudadana, convivencia pacífica y garantía de los derechos humanos en el barrio, la comuna y la ciudad, a través del trabajo coordinado con la comunidad y otras autoridades u organizaciones.

En este contexto se propone este material didáctico compuesto por cuatro cartillas que dan cuenta de su contenido académico, metodológico y pedagógico. Estas son:

Cartilla No. 1: **Módulo Talento Humano**. Tiene como objetivo propiciar y promover estrategias de desarrollo personal orientadas hacia el fortalecimiento de las capacidades de **liderazgo** desde la exploración motivacional que tienen en cuenta ejercicios de conocimiento de sí mismo guiados tanto por el sentido de comunidad, que es implícito a su labor, así como por el de pertenencia a la Institución.

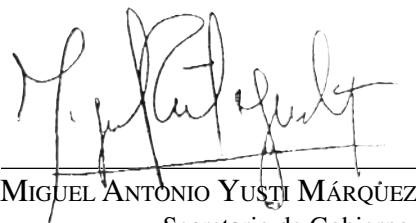
Cartilla No. 2: **Módulo Comunicación**. Con el cual se brinda una serie de herramientas conceptuales que posibiliten el desarrollo de **habilidades** y **destrezas** del policía comunitario para el ejercicio de la comunicación oral y escrita en su trabajo en la comunidad y con la comunidad.

Cartilla No. 3: **Módulo Diseño, Ejecución y Evaluación de Proyectos Sociales**. Desde el cual se propone fortalecer el proceso de atención a la comunidad mediante el conocimiento y aplicación de estrategias que faciliten los procesos de diagnóstico,

intervención con la comunidad y desarrollo de proyectos sociales.

Cartilla No. 4: **Módulo Convivencia y Seguridad Ciudadana.** Que tiene como propósito aportar elementos conceptuales que posibiliten a los policías comunitarios contribuir de manera eficiente y eficaz en los procesos de organización y gestión de sus comunidades, así como el control ciudadano de lo público desde su accionar como fuerza cívica y preventiva en el marco del principio legitimante del Estado, como estructura de **poder.**

Con este material didáctico se espera contribuir a la construcción de seguridad y convivencia pacífica.



MIGUEL ANTONIO YUSTI MÁRQUEZ
Secretario de Gobierno,
Convivencia y Seguridad de Cali

Introducción

El módulo Talento Humano, en consonancia con los lineamientos conceptuales que orientan el desarrollo del Diplomado en Estrategias de Intervención Social, reconoce como aspecto central para el logro de la Misión, la Visión y los Objetivos del programa de Policía Comunitaria la generación de espacios de reflexión en los cuales el policía resignifique sus experiencias de vida y su historia personal, a partir de la cual se ha constituido como sujeto con vocación de servicio comunitario y que es referente de todo su proceder como ciudadano, como actor social, como compañero, como padre de familia, como policía de proximidad, en síntesis, como persona.

Este módulo tiene como objetivo general “propiciar y promover estrategias de desarrollo personal orientadas hacia el fortalecimiento de las capacidades de liderazgo desde la exploración motivacional que prevé ejercicios de conocimiento de sí mismo, guiados tanto por el sentido de comunidad que es implícito a su labor como por el de pertenencia e identidad a la Institución”. En estrecha relación con el Artículo 95 de la Constitución Nacional, en el cual “la calidad de colombiano enaltece a todos los miembros de la comunidad nacional. Todos están en el

deber de engrandecerla y dignificarla”. En este módulo se trata de dignificarla desde la reflexión del valor de la persona.

Los planteamientos conceptuales que están en la base de la construcción de este módulo se orientan desde un paradigma analítico, en una concepción de psicología discursiva, la cual define “...como temas discursivos, elementos que la gente, en la producción de su discurso, tematiza, insinúa o se orienta. Estas construcciones discursivas, más que expresiones de estados cognitivos subyacentes de los hablantes” se examinan “...en el contexto de su ocurrencia como construcciones situadas y ocasionadas, la naturaleza precisa de las cuales adquiere un sentido, para los participantes y para los analistas al mismo tiempo, en aquello que hace referencia a las acciones sociales que estas descripciones consiguen (o completan)” (Edwards y Potter, 1992:2-3)¹

El desarrollo personal se toma como uno de los ejes articuladores de la propuesta de formación del Policía Comunitario, ya que se desea principalmente fortalecer su liderazgo en el trabajo que realiza con la comunidad desde la reflexión en sus roles como ciudadano, pero tam-

1. Edwards, D. y Potter, J. (1992) *Discursive Psychology*. London: Sage.

bién como policía de proximidad al cual la comunidad acude en busca de soluciones a sus problemas de convivencia. El proceso del módulo se plantea desde una propuesta práctica, con metodologías de trabajo dinámicas, que aborden momentos de la vida de los participantes así como aspectos centrales en el trabajo que se adelantará.

El módulo se compone de cuatro encuentros, los cuales se desarrollarán en un proceso de reflexión personal del Policía Comunitario que le lleve a cuestionamientos y reflexiones como persona en su actuar con la comunidad como actor social y representante de una institución que tiene como fin la Convivencia y la Seguridad Ciudadana en Cali.

El primer encuentro, denominado *Autorreflexión, narrando historias* tiene como objetivo específico concientizar a los participantes sobre el valor, la importancia y la responsabilidad de ser uno mismo.

La autoestima, y la reflexión sobre la frase “*la historia no es un destino*”, será el tema que oriente el segundo encuentro; en él se pretende generar un espacio donde se reconozcan, a partir de la experiencia de los participantes, hechos que indiquen cómo los sujetos no son únicamente receptores de eventos, sino que son agentes y que esta posición modifica su lugar en la constitución de la experiencia y en la manera como organizan la realidad que se vive.

En el tercer encuentro se desea realizar una reflexión sobre los *Vinculos sociales*; el sentido de este espacio se orienta en la necesidad de coadyuvar a la formación de

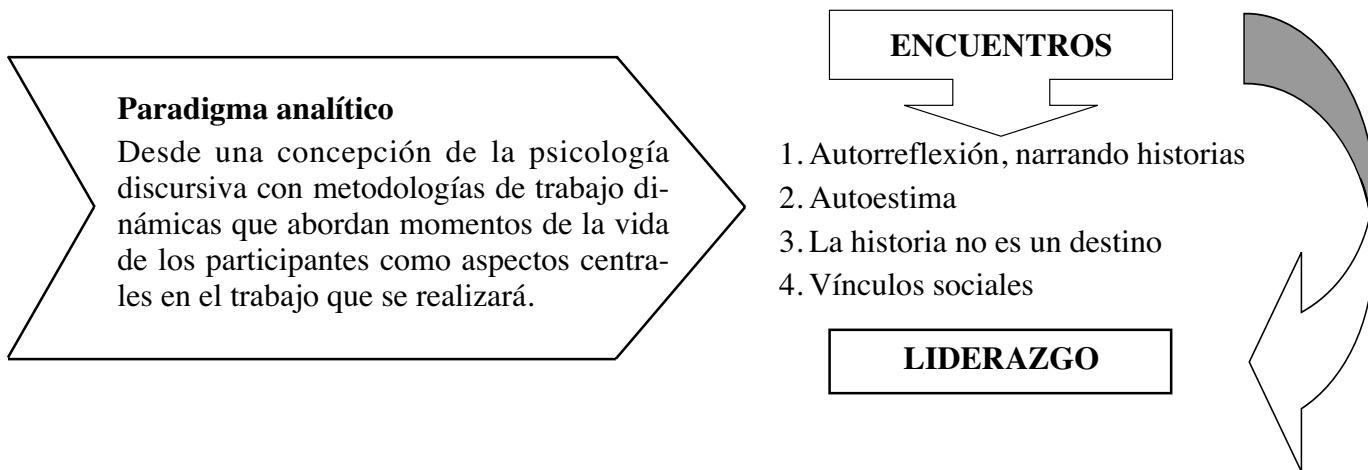
una nueva cultura de las relaciones individuales, grupales y sociales, fundamentales en los procesos de trabajo en equipo, liderazgo, y en una nueva cultura laboral. Se desea generar una atmósfera de participación en donde las funciones de los sujetos sean más importantes que las jerarquías y surja un espacio de responsabilidad compartida.

La temática de cierre es la Exploración motivacional en el *espacio laboral*. Sobre esta se discutirán los aspectos que orientan el trabajo de los agentes de Policía Comunitaria en la institución y, además, se propone generar herramientas prácticas para el desempeño en su espacio laboral. Aquí se pretende detectar y evaluar espacios de conflicto, donde las alianzas se hayan roto o sean inexistentes y, donde las rupturas entre las partes obliguen al acuerdo entre los diferentes actores de un problema. En este sentido se espera proponer mecanismos de negociación que coadyuven a las distensiones y permitan la aparición de nuevos espacios para la participación amplia y plural de los actores individuales o sociales.

Al finalizar el módulo, se desea que el Policía Comunitario reconozca su valor y su sentido personal y el de su palabra, los cuales se dimensionan como los “*insumos principales*” para el logro de los objetivos de la institución que representa y a partir de los cuales generará encuentros, en sus espacios familiares, en sus espacios laborales, en el barrio, en el vecindario, con la comunidad, y contribuirá de esta forma a la calidad de vida de los ciudadanos y por tanto de la ciudad.

Objetivo general

Propiciar y promover estrategias de desarrollo personal orientadas hacia el fortalecimiento de las capacidades de **liderazgo** desde la exploración motivacional que incluye ejercicios de conocimiento de sí mismo guiados tanto por el sentido de comunidad que es implícito a su labor como por el de pertenencia e identidad a la Institución.



Paradigma analítico

Desde una concepción de la psicología discursiva con metodologías de trabajo dinámicas que abordan momentos de la vida de los participantes como aspectos centrales en el trabajo que se realizará.

ENCUENTROS

1. Autorreflexión, narrando historias
2. Autoestima
3. La historia no es un destino
4. Vínculos sociales

LIDERAZO

Encuentro No. 1

“Vivimos en un mar de historias, y como el pez, quien es el último en descubrir el agua, nosotros también poseemos nuestras dificultades captando cómo es nadar en historias.

No es que nos falte competencia en crear nuestras construcciones narrativas de la realidad; lejos de esto, somos, a lo menos, demasiado expertos.

Nuestro problema es tomar conciencia de algo que hacemos de una manera demasiado fácil, demasiado automática, es decir, el antiguo problema de ‘la toma de conciencia’”.

J. BRUNER

I. Nombre

Autorreflexión - Narrar historias

II. Duración

Seis (6) horas

III. Objetivo específico

Concientizar a los participantes sobre el valor, la importancia y la responsabilidad de ser uno mismo.

IV. Contenidos a desarrollar

1. ¿Qué espacios han tenido para reflexionar sobre sus vidas?
2. ¿Qué personaje es de su admiración y por qué?
3. ¿Cuáles son las historias de vida que cuentan de ellos? Autonarraciones.
4. ¿Cuáles son los episodios de relación que recuerdan de sus vidas?

V. Estrategias metodológicas

- Dinámica de presentación. Mirar a los otros y elegir una pareja para trabajar. Cada pareja se pre-

senta al otro como quiera, habla de él y su compañero puede hacer preguntas. Luego de un tiempo determinado, alrededor de cinco minutos, se invierten los roles. Al finalizar, cada integrante de la pareja se presenta al grupo como si fuera su compañero, hace suya la historia del otro. El grupo puede formular preguntas. Se finaliza con una caminata de todo el grupo donde al cruzarse, se saludan diciendo su nombre.

- Narrando miedos. Los miembros del grupo se sientan en círculo y cada uno, desde su lugar, elige un compañero y le dice claramente, hoy y aquí, con certeza:
 - a) Tengo miedo a... y te lo digo a vos porque...
 - b) No tengo miedo a y te lo digo a vos porque...
 - c) Te tengo miedo a vos porque...

Se investigan los miedos, que son dichos por otros. En la primera consigna se revela el miedo de cada uno y al elegir a quién decirlo se está eligiendo un acompañante. Es un juego necesario al comienzo de un proceso grupal. Se nombra un relator que escriba los miedos y los no miedos.

- Episodios de relación. De manera voluntaria se pide a los participantes que relaten cinco episodios de relación, historias y/o anécdotas que re-

cuerden en su vida laboral y/o familiar. El episodio de relación se escribe en el papelógrafo y en relación con él se hace el análisis teniendo en cuenta: personajes principales involucrados en ellos, relaciones con esos personajes, protagonista o actor principal, deseo, conflicto, finalización.

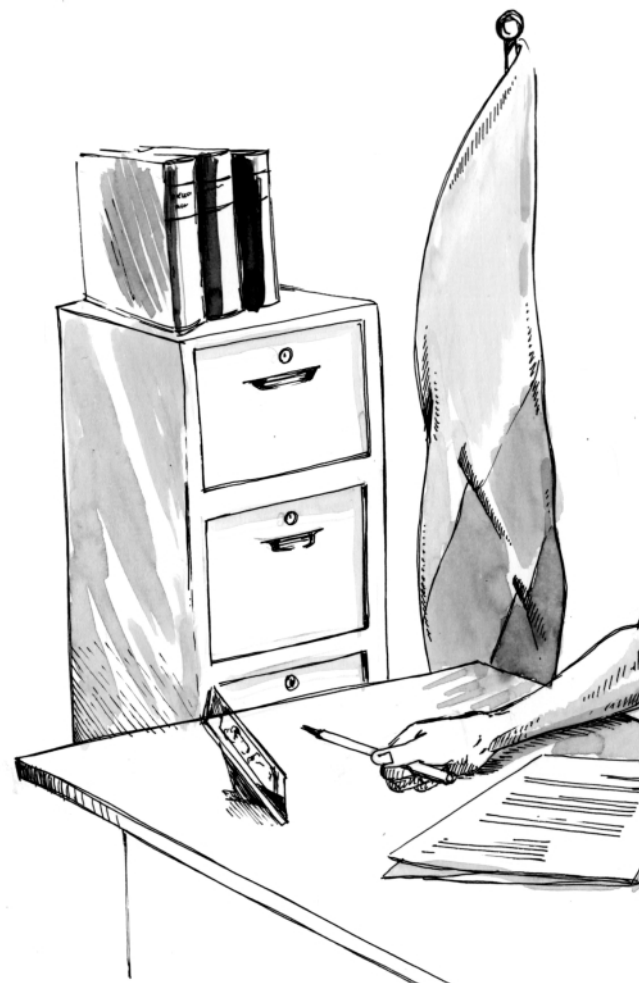
VI. Recursos materiales

- Material bibliográfico
- Papelógrafo
- Marcadores
- Guías de talleres
- Grabadora
- Papel para papelógrafo
- Papel bond
- Lápices

VII. Conceptualización

Autorreflexión, la emergencia de subjetividad a través de historias

En los inicios de la vida psíquica, la imagen, la palabra, la presencia viva de la madre, los otros, el entorno organizan la construcción de la subjetividad en una estructura que articulará el cuerpo, los afectos y el pensamiento.





Las experiencias corporales y emocionales amparadas por el soporte ambiental se traducen en vivencias que comienzan a tener representación psíquica. Se origina así la constitución de un yo que percibe su propio existir, lo representa y le da sentido, registrándose como protagonista de una historia con continuidad en el tiempo. Las nuevas experiencias se agregan a este núcleo originario y original, generando la noción de que todo lo que se experimenta, placentero o displacentero, hasta doloroso, le pertenece y forma una unidad.

Gradualmente, el self se cohesiona e integra, no precisa escindir ni renegar de lo percibido ni lo experimentado. La integración se realiza entre cuerpo, afecto y pensamiento. Estos tres niveles entramados constituyen el tejido psíquico que será capaz de contener y absorber todas las nuevas experiencias a lo largo de la vida.

En términos generales el self es aquello que ha conservado su originalidad y su potencialidad de cambio y crecimiento a través de la experiencia, el aprendizaje, las nuevas identificaciones. El trastorno de carácter es aquel otro aspecto que ha quedado precozmente consolidado, sólo destinado a la función protectora y defensiva, y, de algún modo, escindido, cristalizado e inerte. En lugar del desarrollo de la persona a través de la experiencia y la culturización,

se irá “armando” un modelo hecho de piezas preexistentes, especie de collage. Este modelo presenta a lo largo de la vida una seudosubjetividad que finalmente tiene poco de original y cae en los lugares comunes de las convenciones y estereotipos (Abadi, 2003).

Desde las premisas anteriores, en este encuentro se trata de tener en cuenta dos aspectos que hacen confluir toda la diversidad de significados en un contexto social.

- En primer lugar, el hecho de considerar el análisis del lenguaje en su uso, sea éste hablado o escrito.
- En segundo lugar, el hecho de que, en general, hablar de discurso es una forma de atender y remarcar los aspectos constructivos y productivos del uso del lenguaje, de las prácticas lingüísticas, en contraste con la consideración del lenguaje como descripción o representación del mundo, es decir, como referencial.

Es importante enfatizar que el interés en lo discursivo no radica en el discurso *per se*. Es decir, se espera desde este paradigma ganar en comprensión de la vida social y la interacción social a través del estudio de la “realidad social” considerada como un texto.

Una de las formas narrativas a las que se ha dedicado una especial atención han sido las autonarraciones. El enfoque que se ha adoptado para su estudio ha sido relacional, ya que el punto de partida ha sido el de considerar las autonarraciones no como una estructura cognitiva privada y personal de cada individuo, sino como un discurso acerca del yo. Este tratamiento discursivo supone la sustitución del estudio habitual de categorías conceptuales tales como autoconceptos, esquemas, etc. por el estudio del yo como una narración que se hace inteligible en el seno de las relaciones vigentes. Gergen (1994).

En esta línea, Gergen, K (1994) considera las narraciones como recursos conversacionales, construcciones abiertas que evolucionan a medida que la interacción progresa. No obstante, este carácter abierto y progresivo está condicionado por la propia estructura de las narraciones, en la medida en que éstas responden a unas coordenadas sociales, históricas y culturales. En este sentido las narraciones deben ser entendidas, no como una simple relación secuencial de acontecimientos, sino como formas de inteligibilidad que proporcionan exposiciones de los acontecimientos en el tiempo, lo que supone no sólo serie y sucesión sino articulación de significados, eventualmente disímiles, en una estructura narrativa única. Como sostiene este autor: “*comprender cómo deben*

de estructurarse las narraciones dentro de la cultura es ir más allá de los bordes del envoltorio de la identidad: es también determinar qué formas tienen que mantenerse a fin de adquirir la credibilidad como narrador de la verdad (Gergen: 1994: 236).

Este autor plantea una postura extraordinariamente crítica, con una concepción del yo como una colección de propiedades individuales y privadas. Como alternativa a esta visión, sostiene un enfoque de un yo narrador/a y narrado; un yo erigido en relator que va tejiendo su discurso sobre la marcha, trazando líneas argumentales, urdiendo tramas, construyendo acontecimientos y creando significados. Todo ello, manejando hechos, haciéndolos brotar, omitiendo su aparición, configurando su devenir, vertebrando su acontecer, entre otros, pero siempre construyendo narraciones encuadradas en el marco comunitario y en el seno de relaciones múltiples.

En este encuentro se analizan las historias narradas por los Policías Comunitarios y se parte de la idea que la historia cotidiana no utiliza el lenguaje como un medio que simplemente reproduce un evento sino que es un medio que reconstruye completamente un proceso organizado secuencialmente (Garay, 2003).

Se entienden pues las narrativas como “*un conjunto de prácticas lingüísticas que mantienen y promueven ciertas relaciones sociales*” ((Iñíguez y Antaki, 1994:63, citado por Garay, 2003).

Algunas características que se tendrán en cuenta en relación con las narrativas de los Policías Comunitarios serán:

- Reproducen acciones e interacciones específicas entre las figuras que actúan.
- Se ponen en escena eventos vivaces.
- Se ubica a los actores y a la utilería en un escenario imaginario.
- Indica de manera precisa la secuencia de los hechos que se narran.
- Los sujetos se refieren a un punto en el pasado.
- Los comienzos y el fin de la narración están claramente marcados.
- Las historias contadas son espontáneas y breves (Boothe, 1996).

El proceso creativo que lleva a cabo el narrador, en este caso, el Policía Comunitario, al darle forma a una situación ya ocurrida, juega un papel muy importante como un proceso de autorreflexión que es el eje de este encuentro.

Encuentro No. 2

Lo importante no es lo que se hace de nosotros, sino lo que hacemos nosotros mismos con lo que nos hicieron

M. MANCIAUX.

La historia no es un destino

B. CYRULNIK

I. Nombre

Autoestima. La historia no es un destino

II. Duración

Seis (6) horas

III. Objetivo específico

Generar un espacio donde se reconozcan, a partir de la experiencia de los participantes, hechos que indiquen cómo los sujetos no son únicamente receptores de eventos sino que son agentes, y que esta posición modifica su lugar en la constitución de la experiencia y en la manera como organizan la realidad que se vive.

IV. Contenidos a desarrollar

1. Adversidad, conflictos
2. Vulnerabilidad
3. Invulnerabilidad
4. Resiliencia

V. Estrategias metodológicas

- Material de la sesión anterior
- Estudio de casos.

- Dinámica: “El Secreto”. La finalidad es lograr una máxima confiabilidad e intimidad. Se eligen parejas y se cuentan un secreto el uno al otro. El secreto no se revela al grupo, sólo se comenta cómo se sintió cada uno luego de contar y oír un secreto. Un secreto cambia su sentido cuando varía el contexto donde es relatado.
- Análisis de estudios de caso
- Cátedra participativa

VI. Recursos materiales

- Material bibliográfico
- Papelógrafo
- Marcadores
- Guías de estudio de caso
- Papel para papelógrafo
- Papel bond
- Lápices

VII. Conceptualización

El proceso de convertirse en persona

“Nuestra primera y más difícil creación somos nosotros mismos, ello posibilita otras creaciones”.

WINNICOTT. D.

Los seres humanos muestran reacciones muy diversas, aun en situaciones similares, frente a diferentes eventos de la vida, igualmente convertirse en persona nos enfrenta a situaciones de adversidad o dolor, muchas veces necesarias para lograr ser lo que ahora se es como sujeto.

En el encuentro se describen tres tipos de respuesta a situaciones dolorosas o a la adversidad. La primera da cuenta de personas que ante el dolor o la adversidad tienen reacciones que indican vulnerabilidad (alterarse) frente a este tipo de situaciones. La segunda se refiere a la ausencia de reacción o a una indiferencia frente a situaciones dolorosas y, en tercer lugar, la reacción resiliente (Villalobos, 2002).

En este sentido, resiliencia se refiere a una característica o capacidad del ser humano que le permite alcanzar una “adecuada” calidad de vida, a pesar de haberse desarrollado en condiciones “adversas”. Algunos autores distinguen en este concepto los siguientes elementos:

- La capacidad de afectarse o de ser vulnerable frente a situaciones adversas o dolorosas.
- La capacidad de resistir frente a las situaciones descritas.
- La capacidad de construir positivamente frente a la adversidad.
- La capacidad de desarrollar un proyecto de vida con unos vínculos relacionales sanos.

El vocablo *resiliencia* tiene su origen en el idioma latín, en el término *resilio* que significa volver atrás, volver de un salto, resaltar, rebotar. El término fue adaptado a las ciencias sociales para caracterizar aquellas personas que, a pesar de nacer y vivir en situaciones de alto riesgo, se desarrollan psicológicamente sanas y exitosas (Rutter, 1993). En el campo de la física se refiere a la capacidad que tiene un cuerpo físico de recobrar su forma original luego de haberse ejercido sobre él una fuerza deformadora.

La resiliencia ha venido a confirmar la conveniencia de poner el foco de atención en los recursos personales y ambientales de que pueden disponer los sujetos, la familia y la comunidad cuando se ven enfrentados a situaciones dolorosas durante su historia. Se trata de poner la mirada en los rasgos temperamentales y caracterológicos de los policías comunitarios, en sus recursos personales y del entorno, los indicios de creatividad y de habilidades latentes, las creencias y valores que nutren la fuerza intrapsíquica y la cultura como grupo.

Se tienen en cuenta las cinco áreas temáticas básicas para el trabajo en resiliencia, las cuales son:

- La autoestima
- Los vínculos efectivos y habilidades sociales
- Creatividad y humor

- La red social y el sentido de pertenencia
- El sentido de trascendencia.

El concepto de autoestima para la resiliencia

La autoestima es la apreciación realista que una persona tiene de sus fortalezas y debilidades y la sensación que mantiene, en forma más o menos constante, de que es querible, valiosa y capaz.

Estas percepciones de sí mismo que conforman el autoconcepto, surgen de la retroalimentación que recibe la persona del medio y las experiencias vitales que vive, no dependen sólo de ella, son historias que le han narrado y le han permitido que se forme una imagen de ella misma. Son los vínculos efectivos de la infancia que poseen el poder de acompañar y guiar el proceso de desarrollo del autoconcepto.

El concepto de resiliencia, el vínculo y las habilidades sociales

Es posible afirmar que sin una o más experiencias de vinculación significativa para el sujeto, es imposible desarrollar resiliencia. Numerosas investigaciones muestran que en la infancia temprana, el factor protector más fuerte es la existencia y disponibilidad de una relación de cuidado cálido y estable en

el tiempo, que puede ser la madre u otro adulto que la sustituya en su rol (Kotliarenco, M. A., 1996).

El ambiente familiar es el punto de partida y representa el mundo subjetivo del ser humano. El sujeto requiere de un “ambiente suficientemente bueno” (Winnicott, 1993), con un alto grado de aceptación de la madre a sus necesidades, hasta que esté preparado para experimentar cierto grado de frustración cuando no son todas satisfechas. Demasiadas frustraciones a una edad muy temprana le provocan un dolor frente al cual es probable que vaya desarrollando mecanismos de defensa para tratar de no sufrir. Estos mecanismos pueden desconectarlo de su vida emocional interna y entorpecer en el futuro la capacidad de establecer lazos afectivos profundos.

El concepto de la creatividad y el humor para la resiliencia

Es necesario asociar la resiliencia al desarrollo de la creatividad, el sujeto que es creativo logra utilizar y hasta agotar, por un momento, su potencial de pensar, imaginar y actuar o producir. Es en esta interacción que el niño/a y el adulto negocian permanentemente con la realidad, sobreadaptándose en un extremo al mundo externo o mostrando en el otro extremo un inconformismo rígido que margina. En este sentido, se podría afirmar que para lograr en-

frentar la tensión que significa la integración al mundo social sin perder la individualidad es necesario ser una persona creativa.

El concepto de red social y de sentido de pertenencia para la resiliencia

Varios estudios y la práctica han demostrado que el apoyo coordinado por los miembros de una red reduce el impacto de situaciones dolorosas. Para una persona, solicitar y recibir ayuda de su red cuando la movilización individual no es suficiente resulta ser un gran alivio.

La movilización de la red cambia según las variables socioeconómicas (como el medio de origen, el nivel de educación etc.) y las variables personales (tipo de empleo, estilo de vida etc.). La red efectiva (las personas presentes en la vida cotidiana) no es necesariamente la más significativa y la más movilizadora en situaciones de crisis (Elkaïm M. 1995). Sin embargo, se conocen muchos casos en que la estructura de la red y la calidad de los lazos no permiten esperar un apoyo adecuado en la vida cotidiana, y mucho menos en situaciones adversas. En otros casos es posible intervenir en la relación alterada entre persona - red, diversificando la composición de la red y transformando la calidad de los lazos. En ese caso es necesario iniciar un proceso en que la red se





vaya percibiendo como parte del problema y deje de designar a un niño o a un adulto individual como el problema.

El concepto de resiliencia y el sentido de trascendencia

“Al hombre se le puede arrebatar todo salvo una cosa —la última de las libertades humanas—, la elección de la actitud personal ante un conjunto de circunstancias” (Frank V. Pág. 69, 1995).

Esta actitud personal está directamente relacionada con la capacidad de buscar y encontrarle sentido a la vida. Ese sentido puede estar ligado, por ejemplo, a la religiosidad, una ideología, valores o principios determinados o simplemente a un amor profundo hacia una persona significativa.

Se puede observar que los niños/as muestran una necesidad natural de encontrarle sentido a las experiencias, el niño/a más grande puede entender ciertas explicaciones que le dan los adultos para hechos como la muerte, un desastre natural, la separación de sus padres, entre otros. En cambio el niño/a pequeño absorbe en forma inconsciente, a través de un ambiente cálido que da seguridad afectiva, momentos de cohesión familiar a través de ritos, sintiendo que es bienvenido en este mundo, que puede enriquecer

la vida de personas cercanas y que cuenta incondicionalmente con la lealtad de un adulto.

Las reuniones familiares, ya sea para comer juntos o celebrar algún acontecimiento en que el sujeto se puede sentir arraigado a un tronco familiar. El sujeto sabe que puede contar con estas personas para compartir algunas de sus alegrías, pero que sobre todo está protegido de la soledad, el abandono y las situaciones adversas que podrían amenazar su integridad. Cuando el grupo de referencia está compuesto por personas que no son parte de la familia, el sujeto no se sentirá totalmente dependiente y expuesto solamente al apoyo de sus padres, sobre todo cuando éstos dan muestras claras de dificultad o incompetencia para enfrentar situaciones difíciles prolongadas.

“... la vida misma siempre era dura, a menudo muy difícil... los miembros de una buena familia se apoyaban mutuamente en las penalidades grandes... era un mérito de la familia, que cuando algo iba mal, se unía para sobrevivir”

“Muchos de los problemas más fastidiosos de la vida cotidiana de la familia moderna tienen su ori-

gen en la expectativa de que la vida sea, si no feliz, al menos plácida, con el deseo de que ninguna penalidad la perturbe” (B. Bettelheim, pág. 445, 1989).

Bettelheim se refiere a cierto tipo de familias que conciben la vida como un pasar que tiene que ser lo más agradable posible, negando sus facetas duras. Para estas familias el dolor y las crisis no tienen ningún sentido, porque solamente molestan y hacen sufrir. Es cierto que las adversidades hacen sufrir, pero hay una cuota de dolor que es parte de la vida y que da la oportunidad de crecer como persona.

Es posible que para darle sentido al dolor y no sentirlo sórdido, sea necesario vivirlo compartiéndolo con alguien querible o canalizándolo de una forma que lo transforme en una actividad fértil como por ejemplo ayudar a otros en dificultades, o usar la propia creatividad para engendrar algo nuevo. Por otra parte, una autoestima positiva posibilita que la persona confíe en su fuerza interna y sus destrezas para salir adelante. El sujeto que tiene su núcleo de identidad sumido, probablemente mantendrá firme su eje (como columna vertebral) a pesar de las circunstancias turbulentas.

Encuentro No. 3

*“Ese era, y de alguna manera sigue siendo —porque allí
está la casa donde yo nací,
y dentro de esa casa todavía está mi padre— mi barrio.
De abuelos campesinos, y de padre honesto y de trabajo
y de madre apagada
como la luciérnaga entre las ramas y de hermana y de
vecinos en esas calles
encerradas fue naciendo este ser, que no es, que no existe
si no en
cada fragmento de todos ellos juntos, porque todos ellos
juntos
fueron el pan que alimentó mi sangre, mi ser”*

P. SORIANO

I. Nombre

Vínculos sociales

II. Duración

Seis (6) horas

III. Objetivo específico

Generar un espacio donde se reconozcan, a partir de la experiencia de los participantes, los diferentes vínculos que se han ido construyendo a lo largo de su vida

IV. Contenidos a desarrollar

- Construcción de intersubjetividades
- Construcción de espacios relacionales

V. Estrategias metodológicas

- Película “La comunidad”, Alex Delaiglesia.
- Dinámica “La Queja”. Esta técnica se aplica en situaciones de resistencia grupal que se expresa a través de quejas que no denotan una verdadera motivación para el cambio o el reconocimiento de la existencia de un conflicto intrapsíquico. La queja sirve para no modificar nada, para que siga sucediendo aque-

llo de lo que uno se queja. Es importante transformar la queja en un sentimiento más activo y vital que permita el cambio (bronca, pelea). Se debe discriminar el afecto subyacente a la queja (culpa, tristeza). A veces puede detectarse el placer que produce la situación que la genera. Se les brinda a los participantes cuatro (4) temas para que se quejen todos en voz alta (la pareja, los hijos, los padres, el trabajo).

- Cátedra participativa

VI. Recursos materiales

- Papelógrafo
- Papel de papelógrafo
- Papel bond
- VHS
- Televisor
- Marcadores
- Grabadora

VII. Conceptualización

La creación de vínculos sociales

La noción de vínculo es solidaria con el concepto de otro, concepto clave a la hora de desarrollar un

trabajo que incluya el vínculo de un par social. En función de los actos o los alcances que los sujetos promueven pueden establecerse los vínculos de amor, de educación, de gobierno o gestión, de análisis o pensamiento crítico y de creación. El sujeto encuentra algún punto de valoración (subjetiva) de referencia para su ser en los vínculos que establece y en la posición que ocupa en tales vínculos. Ser amado o amante, deseado o deseante, amo o esclavo, enseñante o enseñado. Estos son nombres para el ser no definitivos ni irrevocables y están sujetos a la economía de demanda-deseo que se establece con el otro.

El interés en este encuentro se centra en las acciones en las que las personas se ven involucradas. Esto implica aceptar el carácter intersubjetivo de estas relaciones y admitir que las explicaciones que los sujetos construyen son producciones que se generan en contextos concretos, son versiones sobre los acontecimientos que persiguen y tratan de cumplir una función específica en el espacio donde se produce la relación y están íntimamente ligadas a posibilidades retóricas y poéticas del lenguaje. En otras palabras, el discurso se orienta hacia la acción, es una práctica social y en este sentido se opone a su consideración como sistema neutro de transmisión con sus rasgos característicos y consecuencias prácticas (Potter y Wetherell, 1987).

El ámbito intersubjetivo grupal comprende los fenómenos vinculados a la reunión de sujetos. Una cierta cantidad de personas reunidas en un lugar y un tiempo determinados no necesariamente constituyen un grupo. Es preciso que se defina un objetivo común para que de la serialidad se pueda pasar a un grupo. Se entiende este pasaje como un eje dialéctico entre el polo de la serialidad y la constitución del grupo, en el movimiento perpetuo de lo no terminado. Si bien es cierto que en este ámbito los grupos se constituyen contra la serialidad existe una tendencia a volver a ella. En la misma formación de un grupo está la semilla de su disolución. Los grupos son temporarios y, en su esfuerzo por perdurar, deberán reforzar su contrato permanentemente, no importa la índole del grupo. Un grupo se conforma en la medida en que ciertos procesos se van consolidando; las identificaciones, los mitos, las ilusiones, la inscripción de y en las instituciones y la concientización de la estructura significativa del grupo, es decir, el surgimiento de una representación interna del mismo en sus integrantes.

Con esto, en parte, se define un grupo como una forma de organización de vínculos intersubjetivos. Pero además, los distintos elementos constitutivos del psiquismo se organizan como un grupo interno; es esto lo que se llama el ámbito de lo intrasubjetivo

grupal, conceptualización que permite comprender claramente algunos de los fenómenos del proceso grupal.

Se pretende en este encuentro fomentar espacios que posibiliten el poner palabras y reflexionar sobre las relaciones, tanto familiares como laborales y afectivas, ya sea en lo individual o en lo grupal. Ello porque se cree que las formas de actuar del sujeto se encuentran influenciadas por múltiples dimensiones que se interrelacionan y tienen efectos sobre su psiquismo, siendo estas relaciones las que se hacen comprensibles a través de una mirada a las formas de relacionarse de los policías comunitarios.



Encuentro No. 4

“...hacer pensables los espacios del medio, los entretrejidos y solapamientos, los espacios que median entre los territorios, y por tanto las desubicaciones y reubicaciones. Pues los desarraigos y los desanclajes son hoy parte de lo que nos deshace y también de lo que nos rehace como individuos y comunidades, del movimiento que al desconcertarnos nos despierta y nos devuelve al camino en el que habitan los desplazados, los desterrados, los emigrantes, los exiliados, que son la mayoría de los habitantes de este planeta”.

JESÚS MARTÍN BARBERO

I. Nombre

Exploración Motivacional. El Espacio Institucional

II. Duración

Seis (6) horas

III. Objetivo específico

Proporcionar a los participantes un espacio donde se discutan los aspectos motivacionales que orientan su trabajo en la institución y generar herramientas prácticas para el desempeño en su espacio laboral.

IV. Contenidos a desarrollar

- El espacio relacional institucional
- Conflictos en la institución
- Desempeño laboral
- Formulación de planes de desarrollo personal

V. Estrategias metodológicas

- **Dinámica. Círculo de entrar y salir.** Uno por vez, cada participante tiene que intentar entrar en un círculo que han formado los de-

más, que deben tratar de impedirse. Cuando todos lo han hecho, se repite el juego pero esta vez con la intención de salir del círculo. Al terminar, relajarse, y pedir que cada uno haga una escena de su vida personal que le haya aparecido en la memoria. Obviamente, la mayoría de las escenas tendrán relación con situaciones que fueron vividas como de exclusión o de encierro, la contracara de la inclusión.

- Cátedra participativa
- Ejercicios prácticos
- Estudios de casos traídos por los participantes

VI. Recursos materiales

- Papelógrafo
- Papel de papelógrafo
- Papel bond
- Marcadores

VII. Conceptualización

El espacio institucional

Uno de los escenarios donde se lleva a cabo la recreación de la realidad y particularmente la dialéc-

tica de las maneras de satisfacción pulsional entre la sociedad y lo individual, es la institución, donde se opera y se particulariza el saber cultural. Es así como en este marco particular también se mantienen los lineamientos del contexto cultural en el que se encuentra sumergida la institución; no obstante, al interior de ésta se construyen lineamientos y normatividades intrínsecos a su núcleo social que definen sus relaciones y sus formas de producción (Henaó, *et al*, 2001).

De acuerdo con Schein:

“La cultura organizacional/institucional es un modelo de presunciones básicas –inventadas, descubiertas o desarrolladas por un grupo dado al ir aprendiendo a enfrentarse con sus problemas de adaptación externa e integración interna—, que hayan ejercido la suficiente influencia como para ser consideradas válidas y en consecuencia ser enseñadas a los nuevos miembros como el modo correcto de percibir, pensar y sentir un problema” (Schein, 1988, p. 25).

Las presunciones básicas son compartidas por los miembros de una organización. Han sido aprendidas

como respuestas a problemas de subsistencia frente al medio externo y a problemas de integración interna. Éstas operan inconscientemente, pues su funcionamiento ha sido repetitivo, y como interpretación básica define la visión que la organización tiene de sí misma y de su entorno.²

Así, hablar de cultura implica que el grupo haya tenido una serie de experiencias significativas que le posibiliten una visión común, tanto del mundo circundante como del lugar que ocupan en él. Además, la influencia de esta visión común debe tener un importante lugar en la historia para que pueda quedar en el sustrato inconsciente. “La cultura en tal sentido es un producto aprendido de la experiencia grupal y por consiguiente algo localizable sólo allí, donde exista un grupo definible y poseedor de una historia significativa” (Schein, 1988, p. 24).

Dentro de esa historia que atraviesan los sujetos, tiene especial importancia el primer momento en que se gesta la idea de pertenecer a una organización. En este caso la Policía Metropolitana será el centro de las actividades que realicen los miembros y quien la comunica o quien lidera ese deseo cumplirá un papel particular y de vital importancia.

2. Se asume a la organización como un sistema abierto que está en constante interacción con el entorno y que se compone de varios subgrupos, de múltiples áreas geográficas y de un sistema jerárquico.

El orden instaurado al interior de la organización se posibilita en la medida en que haya un líder, por ejemplo el fundador de la organización, quien en el lugar del papel del padre funciona para el grupo como un ideal del yo. Es decir, como un prototipo que representa los aspectos deseables a seguir, de acuerdo con la cultura organizacional que se haya instaurado y que al mismo tiempo es parámetro regulador de las fantasías y de los bienes e ideas que circulan y se promueven. En torno a este líder se genera una cohesión de los miembros, pues se posibilita que las mociones inconscientes, las fantasías de los individuos entren en resonancia y se cristalizan en ese líder como imagen común. Siguiendo esta línea es posible darse cuenta que la cultura no se puede buscar ni leer en extraños comportamientos; por el contrario, se desgaja de la cotidianidad y más específicamente de “rasgos distintivos” de cada grupo en el funcionamiento cotidiano (Arboleda, 1998).

Al tener la cultura su arraigo en el inconsciente, ésta no puede verse simplemente en los comportamientos manifiestos, pues aunque estos están determinados por la predisposición cultural (presunciones, percepciones, pensamientos y sentimientos), también lo están por el medio interno. Según lo dicho, se puede ver claramente que la cultura tiene una

serie de niveles que van desde lo “visible” hasta lo “invisible”, de lo inconsciente a lo consciente.

En el nivel invisible estarían las *presunciones básicas*, que tienden a ser incontestables e indiscutibles (por ejemplo: si en una empresa se privilegia sobremanera el individualismo, ningún miembro sentirá que debe sacrificarse de algún modo por el grupo).

El último nivel, más superficial y visible, es el de las *producciones y creaciones*; éste está dado por el entorno físico y social que se maneje. Aquí se debe mirar entonces “el espacio físico, la capacidad tecnológica, el lenguaje escrito y hablado, las producciones artísticas y la conducta expresa de sus miembros” (Schein, 1988, p. 31).

Un nivel intermedio, entre lo visible y lo invisible, es el de *los valores* que indican un “deber ser”. Los valores se instauran en el grupo cuando se admite colectivamente que solucionan un problema determinado.

Un valor fue en primera instancia una creencia, pero si se le implementa y funciona y se mantiene ese funcionamiento, cobra un sentido de realidad que posibilita una transformación cognoscitiva que termina convirtiendo la creencia en un valor y posteriormente en una presunción.

Como se observa, las presunciones, valores y, en conjunto las representaciones y saberes que se construyen en la organización ligan directamente procesos y contenidos inconscientes de la organización y del individuo; ambos trabajarán en función, por medio de la resonancia de la fantasía que origina a la organización.

Procesos y funciones de la organización

Se comprende entonces que los sujetos reunidos en grupos por las imperiosas necesidades ante las exigencias del mundo externo, confluyen en interacciones históricas que llegan a trascender a instancias psíquicas, conformándose una realidad entre los miembros. El grupo y la organización pasan a ser una realidad psíquica que insta a una permanente negociación de compromisos entre el sujeto y el grupo.

Pero además de esta negociación constante, hay en la organización una regulación continua de las relaciones en torno a dos puntos. El primero de ellos es un proceso secundario. Es decir, un proceso que apunta a establecer una identidad de los pensamientos entre los miembros de la organización, lo cual implicaría un rodeo de la satisfacción, un aplazamiento; puesto que está referido al ámbito de las representaciones que sólo contienen un aspecto del deseo.

Podría pensarse también como un “organizador sociocultural”, pues su función es la de establecer un código normativo de la realidad grupal psíquica, social y cultural, que se plasma en la elaboración de ideologías, de mitos, que se tornan un modelo de la organización.

Para Anzieu (1985), este proceso en la organización corresponde a la técnica; ésta posibilita el desarrollo de unos sistemas de percepción y de conciencia encaminados a la realización de tareas comunes o en común, lo cual implica un homomorfismo - que es una correspondencia de elementos dentro de conjuntos diferentes enlazados por una relación -, entre el aparato psíquico subjetivo y el aparato grupal de la organización, lo que posibilita la circulación de bienes e ideas.

El segundo proceso que permite la regulación de las relaciones correspondería a un proceso primario, donde se da una identidad de percepciones y apunta a encontrar una percepción idéntica de la imagen del objeto, del líder, del fundador, por parte de los miembros de la organización.

Se da entonces un proceso de identificación en la fantasía, lo que podría denominarse como isomorfismo, es decir, la correspondencia entre dos conjuntos emparentados por un mismo sistema de relaciones.

La presencia de la fantasía crea vínculos intersíquicos inconscientes que permiten que fluyan, o se opongan, las realizaciones técnicas y además tiene como fin la satisfacción pulsional. Es importante resaltar que la fantasía incide en el ser y el sentir, más que en el actuar, pues lo que provoca es la puesta en común de la realización imaginaria de las amenazas y de los deseos individuales inconscientes.

Lo anterior deja ver que la organización tiene dos órdenes de lectura: uno que es el subjetivo, mantenido por el grupo —resonancia de fantasías inconscientes— fundamentado en el psiquismo individual, y otro, el objetivo, que es posible de comprender por fuera del grupo, como la puesta en escena de dichas fantasías en la realización de la tarea, las producciones grupales y en la posibilidad creativa de la persona.



Se puede concluir que para que se conforme y se mantenga un grupo, una organización, tiene que haber una congruencia mínima entre los aspectos socioculturales y los aspectos psíquicos subjetivos, lo que no elimina la tensión pero sí permite la negociación entre lo pulsional y lo cultural, lo establecido, el “*deber ser*”.

Esta congruencia está sostenida en las funciones de la organización, pues ésta, como ente cultural, debe asegurar la producción y reproducción, la defensa, el intercambio, la cognición y la religión, que incumben a todos los miembros. Esto es entonces, que la energía disponible debe distribuirse en cuatro funciones: una de *puestos y lugares*, otra de *representación y cognición*, otra de *defensa y protección*, y la última de *reproducción y producción* (Anzieu, 1985).

La función de puestos y lugares estaría ligada a la estructura de la organización y al establecimiento de la jerarquía, lo cual regularía las interacciones entre

los miembros. Esto se hace visible dentro del organigrama de la organización.

La función de representaciones y cognición permite regular el imaginario colectivo de frente a las características que tienen los miembros pertenecientes a la organización y cuáles son las ideas y los pensamientos que son aceptados y posibilitan el buen desempeño laboral, accediendo efectivamente a la consecución de los objetivos; aquí estarían la ideología, la religión, los relatos míticos.

Producción y reproducción, ya que son las organizaciones quienes mantienen un sistema económico en funcionamiento, necesario para la supervivencia de nuestra época y quienes proveen una serie de productos que forman parte de los satisfactores que utilizamos y “necesitamos”, igualmente, para sobrevivir. Además, porque el hecho de asegurar lo anterior permite al sujeto sentirse protegido y perteneciente a una cultura donde puede cumplir con el legado básico de mantener la especie.

Bibliografía

- Abadi, S. (2003). *La subjetividad amenazada*. En Memorias, Encuentro Nacional de Psicoterapias Dinámicas. Departamento de Psicología, Universidad de Antioquia.
- Anzieu, D. (1983) *El grupo y el inconsciente*. Madrid: Biblioteca Nueva, tercera edición.
- Arboleda, A. (1998). *Exploraciones psicoanalíticas sobre el ejercicio del poder y las ansiedades de los miembros de una organización*. Trabajo de Grado (Psicólogo) Pontificia Universidad Javeriana, Seccional Cali. Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales, Carrera de Psicología.
- Ávila Espada, A. y Poch, Bullich, J. —compiladores— (2000) *Manual de Técnicas de Psicoterapia: Un enfoque psicoanalítico*. México - España, Siglo XXI Editores, Primera edición. Págs. 523-564.
- Bettelheim, B. (1989). *No hay padres perfectos*. México. Editorial Grijalbo.
- Bleger, L. y Pasik, N. (1997). *Psicoanálisis de los grupos*. Argentina. Universidad de Buenos Aires.
- Boothe, B. (1996). *CCRT y relatos: dos perspectivas relacionadas y no relacionadas*. Revista Argentina de Clínica Psicológica. Vol. V, 1996, 253-278.
- Cyrułnik, B, et al (2002). *La resiliencia, desvictimizar la víctima*. Cali. Rafue.
- Elkaím, M. et al (1995). “*Las prácticas de la terapia de red*”. Barcelona. Editorial Gedisa.
- Frank, V (1995). *La búsqueda de sentido*. Alemania. Editorial Herder.
- Fromm, E. (1972). *La crisis del psicoanálisis en la vida contemporánea*. Buenos Aires, Argentina, Editorial Paidós S.A.I.C.F. Primera impresión en español.
- (1970). *Psicoanálisis de la sociedad contemporánea. Hacia una sociedad sana*. México, Fondo de Cultura Económica, octava reimpresión en español.
- Garay, A. (2003). *La perspectiva discursiva en psicología social*. En. Subjetividad y procesos cognitivos.
- [www. antalya.uab.es/liniguez/ Aula/ Perspectiva%20discursiva](http://www.antalya.uab.es/liniguez/Aula/Perspectiva%20discursiva).

- Gergen, K. J. (1994) *Realidades y relaciones. Aproximación a la construcción social*. Barcelona: Paidós, 1996.
- Henaó, P. K; Rodríguez, M.I y Solano, R. (2001) *Sobre el lugar y la función del chisme en una cultura organizacional, reflexiones psicoanalíticas*. Trabajo de Grado (Psicólogo) Pontificia Universidad Javeriana, Seccional Cali. Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales, Carrera de Psicología.
- Kotliarenco, M. A, Dueñas V, Cáceres. L. (1996). *Notas sobre la resiliencia*, Serie de Documentos de Trabajo No. 1, Santiago. Ceanim. 1996.
- Pichon-Rivière, E. (1970). *Del psicoanálisis a la psicología social*. Tomo 1. Buenos Aires, Argentina, Editorial Galerna. Primera impresión.
- Potter, J. y Wetherell, M. (1987) *Discourse and social psychology*. Beyond Attitudes and Behaviour. London: Sage.
- Rutter (1993). *Developing minds: challenge and continuity across the life span*. New York: Basic Books.
- Shein, E. H. (1988). *La Cultura Empresarial y el Liderazgo. Una visión dinámica*. España: Plaza & Janés.
- Villalobos, M, et al (2002). *La Resiliencia. Responsabilidad del sujeto y esperanza social*. Cali. Rafue.
- http://ps_comunitaria.tripod.cl/trabajos_catedra/resiliencia.htm.

Algunas instituciones de apoyo a las intervenciones comunitarias en Cali

**Gabinete Municipal 2004 – 2007
Alcaldía de Santiago de Cali**

Nombre	Cargo	Teléfono Oficina
Apolinar Salcedo Caicedo	Alcalde	898 2000 – 03
Mónica Nieto	Secretaria de Despacho	898 2028
Ana Cecilia Tobar	Primera Dama	898 2080 – 81
Miguel Yusti Márquez	Secretario de Gobierno	660 2310
María Grace Figueroa	Subsecretaria de Policía y Justicia	660 3309
Gilberto Gómez	Subsecretario de Convivencia	653 0467
Carlos Rojas	Comisionado de Juventud	668 3372

**Subsecretaría de Policía y Justicia
Inspecciones de Policía 1ª y 2ª Categoría, Casas de Justicia**

Despacho	Titular	Dirección	Teléfonos
Terrón Colorado	Fredy Arango Velasco	Avenida 4 Oeste Calle 19	894 1662 – 882 9162 Ext. 882 9190
Vipasa	Adriana Loaiza Canaval	CALI 2 Calle 47 Norte N° 3BN – 02	664 8175 – 665 3327 CALI 664 5634 /36 /38
Guadalupe	Stella García Quintero	CALI 6 Cra. 8 Norte N° 70A- 16	440 9901/0 440 9946
Guabal	Luz Amalia González C.	CALI 10 Calle 14 N° 41A – 25	336 5898 - 336 5928 - 335 3386
Nueva Floresta	Amparo Ramírez Macías	Calle 44 Cra. 24 B	443 2246 – 443 6948
Los Mangos	Gloria Elena Roa Páez	Calle 73 Cra. 26R	448 3632 – 448 3630
Meléndez	María Mercedes Hincapié	Calle 4 C N° 93 – 55	333 5542 Ext. 332 4806

Diplomado en Estrategias de Intervención Social dirigido a la Policía Comunitaria de Santiago de Cali

Siloé	Mariana Hernández P.	Calle 2 Cra. 52	552 5404
Fray Damián	Libardo Escobar	Calle 13A Cra. 13A	881 8733
La Rivera	Miriam Hellen Angarita	Carrera 1D Calle 67	446 4993 – 447 8388
Superior Siloé	Olga Lucía Becerra	Calle 2 Cra. 52	552 5411
Superior Fray Damián	Patricia Inés Corina Rojas C.	Calle 13A Cra. 13A	885 5379
Casa de Justicia Siloe	Luz Marina Triana Escandon	Calle 2 Cra. 52	552 1827
Casa de Justicia Los Mangos	Elizabeth Castillo Castillo	Calle 73 Cra. 26 R	422 9745 – 448 3630 Beeper: 666 1866 Cód. 988

Subsecretaría de Policía y Justicia Comisarías de Familia

Despacho	Titular	Dirección	Teléfono
Comisaría de Familia Siloé	Luz Janneth Corredor	Casa de Justicia Siloé Calle 2 Carrera 52	552 1826
Comisaría de Familia Guabal	Luz Adriana Castaño Cuéllar	CALI 10 Calle 14B N° 41ª - 25	326 0352
Comisaría de Familia Los Mangos	Elizabeth Bermúdez Ordóñez	Casa de Justicia Los Mangos Calle 79 Cra. 26R	448 3630
Comisaría de Familia Fray Damián	Ana María Burbano	Calle 13ª Cra. 13ª	883 9956
Comisaría de Familia Los Guaduales	Diolinda Tamayo Vélez	CALI 6 Cra. 8 Norte N° 70ª - 16	440 9946 440 9901 - 02
Comisaría Móvil	Edgar Ortega Orjuela	Corregimientos	Sala Radio 667 7777 Casa 556 8118 Cel. 310 - 848 9314

**Unidad Coordinadora Municipal U.C.M.
ucm_cali@hotmail.com**

Nombre	Área	Teléfono
Efraín Sierra Delgadillo	Coordinador UCM	668 3372
Fernando Duque Jaramillo	Coordinador Proyectos BID - SGCS	660 8611 ext 127
Alma Rocío Mercado	Consultora de Seguridad	668 3372
Oscar Sarria	Interventor UCM	668 3372

Policía Nacional

Nombre	Área	Teléfono
Coronel Jesús Antonio Gómez Méndez	Comandante Policía Metropolitana	882 61 20
Capitán Harold Mauricio Barrera	Comandante Policía Comunitaria	438 86 93
Policía Comunitaria	Estación San Francisco	444 14 42

Entidad Consultora

Institución	Nombre	Teléfono
Centro de Servicios e Investigación. Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales. Pontificia Universidad Javeriana	Martha Cecilia Álvarez	554 23 90

Otras Instituciones

Instituciones	Nombre	Teléfono
Fundación Paz y Bien	Carlos Andrés Tovar	442 21 352
Corporación Juan Bosco	Jairo Castro	
Fundación Ciudad Abierta	Jaime Perea	893 7225
Fundaps	Olga Isabel Arboleda	315 8006
Fundación Continuada	Ana Milena Mafla	321 2288
Fundación “Sembrando Futuro”	Mauricio Villa	449 0684
CENDA	Elsy Rivas	668 6025 661 7449 ext: 26

República de Colombia



Santiago de Cali

**Diplomado en Estrategias de Intervención Social
dirigido a la Policía Comunitaria de Santiago de Cali**