Diseño metodológico del plan de acompañamiento territorial con enfoque diferencial (transversalización de acciones)

1. Introducción

El presente diseño metodológico se enmarca en el desarrollo del plan de capacitación liderado por el área de transversalización del proyecto de comedores comunitarios, el cual reconoce la importancia de fortalecer las capacidades de los equipos que acompañan los procesos territoriales en la incorporación de enfoques que respondan a la diversidad de las poblaciones atendidas. En este sentido, el enfoque diferencial e interseccional se posiciona como un elemento fundamental para comprender las múltiples realidades sociales, culturales y territoriales que configuran los contextos de intervención, permitiendo orientar acciones más pertinentes, inclusivas y ajustadas a las necesidades de las comunidades.

En coherencia con lo anterior, el proceso formativo se concibe como una estrategia orientada no solo a la transmisión de conocimientos, sino al fortalecimiento de las prácticas profesionales en territorio, promoviendo la reflexión crítica sobre las formas de intervención y la manera en que se integran los enfoques en el desarrollo de las actividades. De esta manera, se busca que los equipos psicosociales puedan avanzar en la apropiación y aplicación de estos enfoques, trascendiendo el nivel conceptual y logrando su incorporación efectiva en las dinámicas de acompañamiento comunitario.

El presente documento tiene como propósito orientar de manera clara y estructurada el desarrollo del proceso de capacitación, definiendo los lineamientos metodológicos que guían su implementación. A través de esta metodología, se pretende unificar criterios, fortalecer la coherencia en las acciones formativas y facilitar la articulación entre los contenidos teóricos y su aplicación práctica en los escenarios territoriales, contribuyendo así al mejoramiento continuo de la intervención psicosocial y al reconocimiento de la diversidad como un elemento central en el trabajo comunitario.

Se debe resaltar que el presente diseño metodológico se enfoca en el desarrollo del Módulo 2 del plan de capacitación, el cual se implementa orientado al fortalecimiento de la aplicación práctica de los enfoques en el acompañamiento territorial.

Para efectos del proceso formativo, la evaluación contempla de manera integral los aprendizajes asociados al plan de capacitación, incluyendo los contenidos abordados en los módulos definidos, con el fin de valorar de manera global la apropiación de los enfoques por parte de los equipos participantes.

2. Justificación

El desarrollo del plan de capacitación en gestión transversal con enfoque diferencial e interseccional responde a la necesidad de fortalecer las capacidades de los equipos que acompañan los procesos territoriales del proyecto de comedores comunitarios frente a la incorporación efectiva de estos enfoques en sus prácticas en territorio. Si bien existen lineamientos institucionales y normativos que orientan su aplicación, en la práctica se identifican dificultades para su comprensión, apropiación e

implementación, lo que puede limitar la pertinencia y calidad de las acciones dirigidas a poblaciones diversas.

En este sentido, el enfoque diferencial se reconoce como una herramienta fundamental para analizar y actuar sobre las necesidades específicas de grupos poblacionales con características particulares relacionadas con el ciclo vital, género, orientación sexual, identidad de género, pertenencia étnica o condición de discapacidad, entre otras. De manera complementaria, el enfoque interseccional permite comprender cómo la convergencia de múltiples condiciones de vulnerabilidad configura experiencias diferenciadas de desigualdad, lo que exige intervenciones más integrales y contextualizadas (Crenshaw, 1989; DANE, s.f.).

La implementación de estos enfoques se encuentra respaldada por el marco normativo colombiano, el cual reconoce la necesidad de avanzar hacia la igualdad real y efectiva. En este sentido, la Constitución Política de Colombia establece en su artículo 13 la obligación del Estado de adoptar medidas a favor de grupos discriminados o marginados (Constitución Política de Colombia, 1991). Asimismo, la Ley 1448 de 2011 incorpora el enfoque diferencial como principio orientador en la atención a poblaciones vulnerables, mientras que la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha reiterado la necesidad de integrar estos enfoques en las políticas públicas (Corte Constitucional, Sentencia T-025 de 2004; Sentencia T-141 de 2015). De igual manera, el Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026 reconoce la transversalización de estos enfoques en la planeación y ejecución de las políticas públicas (Ley 2294 de 2023).

A nivel territorial, el Plan de Desarrollo Distrital de Cali 2024 - 2027 promueve la inclusión social y la equidad, reconociendo la diversidad de las poblaciones y la necesidad de implementar acciones diferenciales que respondan a sus particularidades. En coherencia con lo anterior, el plan de capacitación se configura como una estrategia formativa que busca promover la comprensión, apropiación y aplicación de los enfoques diferencial e interseccional por parte de los equipos que acompañan los procesos territoriales, mediante un proceso progresivo que articula elementos conceptuales, normativos y prácticos. De esta manera, se pretende fortalecer la calidad de los acompañamientos en territorio, favoreciendo intervenciones más inclusivas, pertinentes y coherentes con las características y necesidades de las comunidades atendidas.

3. Objetivos

3.1. Objetivo general

Fortalecer las habilidades y competencias de los equipos que acompañan los procesos territoriales para la incorporación transversal de los enfoques diferencial e interseccional en el acompañamiento territorial, mediante procesos formativos que articulen elementos conceptuales, normativos y prácticos.

3.2. Objetivos específicos

- Fortalecer la comprensión de los fundamentos conceptuales y normativos que sustentan los enfoques diferencial e interseccional en el contexto colombiano.
- Visibilizar las características y particularidades de las poblaciones presentes en los territorios, desde una perspectiva diferencial e interseccional.
- Promover la aplicación de herramientas metodológicas que faciliten la incorporación de estos enfoques en las acciones de intervención en territorio.

4. Alcance

El presente diseño metodológico orienta el desarrollo del plan de capacitación en gestión transversal con enfoque diferencial e interseccional, dirigido a los equipos que acompañan los procesos territoriales del proyecto de comedores comunitarios que realizan acompañamiento en territorio. Este proceso formativo abarca la implementación de módulos temáticos orientados al fortalecimiento de capacidades conceptuales, normativas y prácticas, que permitan la incorporación de estos enfoques en las acciones desarrolladas con las comunidades.

El alcance del plan comprende el desarrollo de espacios de formación estructurados, que incluyen sesiones de capacitación, análisis de casos y ejercicios prácticos, orientados a facilitar la apropiación de los enfoques por parte de los participantes. Asimismo, contempla la participación de actores internos y externos en el desarrollo de los contenidos, así como la implementación de mecanismos de evaluación del proceso formativo, con el fin de identificar la comprensión, aplicación de los enfoques en territorio y la pertinencia del plan de capacitación propuesto.

Este diseño metodológico integra los fundamentos conceptuales, teóricos y normativos abordados previamente mediante el análisis de casos relacionados con los contextos y realidades sociales de los comedores comunitarios. Si bien se espera que los conocimientos adquiridos durante el proceso de capacitación se reflejen en la práctica y en las acciones desarrolladas en territorio, su implementación y verificación se articulan con otros procesos del área de transversalización, como el acompañamiento a las acciones territoriales, el cual cuenta con su propia metodología. En este sentido, el presente documento no contempla de manera directa la observación en campo ni la evaluación de impacto de las intervenciones, sino que aporta las bases conceptuales y metodológicas que orientan su aplicación en los escenarios territoriales.

5. Enfoque metodológico

El plan de capacitación en gestión transversal con enfoque diferencial e interseccional se sustenta en un enfoque participativo, centrado en el aprendizaje activo, significativo y contextualizado. Este enfoque reconoce a las y los participantes como sujetos proactivos en su proceso de formación, promoviendo la interacción social, la colaboración y la construcción colectiva del conocimiento como elementos fundamentales para el logro de aprendizajes pertinentes en relación con las realidades territoriales. Desde esta perspectiva, el aprendizaje se concibe como un proceso social en el que el conocimiento se construye a partir de la interacción con otros y con el entorno (Vygotsky, 1978).

En coherencia con lo anterior, el proceso formativo se orienta al fortalecimiento de la reflexión crítica sobre la práctica, favoreciendo la articulación entre los saberes previos de los participantes y los nuevos conocimientos adquiridos. Este enfoque se relaciona con el aprendizaje significativo, en el cual los nuevos contenidos adquieren sentido en la medida en que se conectan con las experiencias previas de los sujetos (Ausubel, 2002), así como con perspectivas de educación crítica que promueven el análisis de la realidad y la transformación de las prácticas (Freire, 1970).

De manera complementaria, se incorpora un enfoque vivencial que facilita la integración entre teoría y práctica, promoviendo el análisis de experiencias reales y el reconocimiento de situaciones propias del contexto territorial. Este enfoque busca generar procesos de aprendizaje profundo, en los cuales la experiencia se convierte en fuente de conocimiento y reflexión, favoreciendo la aplicación de los aprendizajes en escenarios concretos de intervención (Kolb, 1984).

Asimismo, el proceso formativo integra de manera transversal el enfoque diferencial, entendido como una perspectiva que reconoce las características particulares de los grupos poblacionales en función de variables como la edad, el género, la orientación sexual, la identidad de género, la pertenencia étnica o la condición de discapacidad, entre otras, con el fin de orientar acciones más pertinentes y equitativas (DANE, s.f.; Ley 1448 de 2011). Este enfoque permite visibilizar las desigualdades existentes y promover respuestas ajustadas a las necesidades específicas de las comunidades.

De igual manera, se incorpora el enfoque interseccional, el cual permite comprender cómo la interacción simultánea de múltiples condiciones sociales y culturales configura experiencias diferenciadas de desigualdad. Este enfoque reconoce que las categorías sociales no actúan de manera aislada, sino que se interrelacionan, generando formas complejas de exclusión o privilegio que deben ser consideradas en los procesos de intervención (Crenshaw, 1989).

En conjunto, estos enfoques orientan el diseño, desarrollo y evaluación del proceso formativo de los equipos que acompañan los procesos territoriales, promoviendo una capacitación que no solo transmite conocimientos, sino que fortalezca la capacidad de los equipos para analizar críticamente sus prácticas y desarrollar intervenciones más inclusivas, contextualizadas y coherentes con las realidades territoriales.

6. Actores involucrados

El desarrollo del plan de capacitación en gestión transversal con enfoque diferencial e interseccional involucra la participación de diversos actores que cumplen roles complementarios en el proceso formativo, aportando a la construcción colectiva del conocimiento y al fortalecimiento de las capacidades de los equipos que acompañan los procesos territoriales

En primer lugar, el área de transversalización actúa como líder del proceso, siendo responsable del diseño metodológico, la coordinación, la orientación técnica y el seguimiento del plan de capacitación. Asimismo, dinamiza los espacios formativos,

promueve la reflexión crítica sobre las prácticas y orienta la incorporación de los enfoques diferencial e interseccional en las acciones de intervención.

Los equipos que acompañan los procesos territoriales constituyen los principales participantes del proceso formativo. Su rol es participar activamente en las sesiones de capacitación, aportar desde sus experiencias en territorio, reflexionar sobre sus prácticas y avanzar en la apropiación y aplicación de los enfoques en los procesos de acompañamiento comunitario.

Las gestoras y personas beneficiarias participan como actores activos dentro del proceso formativo, aportando desde sus experiencias directas en el desarrollo de las acciones comunitarias y en la implementación de los enfoques en territorio. Su participación se orienta al intercambio de saberes, la socialización de prácticas y la construcción conjunta de aprendizajes, especialmente en el desarrollo de ejercicios como el análisis de casos y espacios de reflexión. De esta manera, no solo enriquecen los contenidos desde una perspectiva situada, sino que también contribuyen a fortalecer la pertinencia de las capacitaciones y la conexión entre los enfoques teóricos y las dinámicas reales del territorio.

De igual manera, se contempla la participación de actores externos, como profesionales especializados, instituciones públicas, academia y organizaciones sociales, quienes aportan conocimientos técnicos, experiencias y perspectivas complementarias para el desarrollo de los contenidos temáticos, enriqueciendo el proceso formativo desde un enfoque interdisciplinario y territorial.

7. Estrategias metodológicas

En coherencia con el enfoque metodológico definido, el proceso formativo se desarrolla a través de estrategias que promueven la participación activa, la reflexión crítica y la aplicación práctica del conocimiento en contextos reales.

Entre las principales estrategias metodológicas se encuentran:

- **Exposiciones participativas:** orientadas a la socialización de contenidos clave, promoviendo el diálogo, la interacción y la construcción conjunta de conocimiento.
- **Talleres prácticos:** diseñados para facilitar la aplicación de los conceptos abordados mediante ejercicios dinámicos y situaciones contextualizadas.
- **Aprendizaje Basado en Problemas (ABP):** a través del análisis de casos reales del territorio, que permiten desarrollar capacidades de análisis crítico y toma de decisiones frente a situaciones concretas de intervención.
- **Trabajo colaborativo:** orientado al intercambio de saberes y experiencias entre los participantes, fortaleciendo competencias sociales y el aprendizaje entre pares.

De manera particular, el desarrollo del módulo 2 se fundamenta en el análisis de casos construidos a partir de situaciones reales del territorio, los cuales podrán ser aportados por gestoras, participantes o el equipo facilitador, según la pertinencia

temática. Estos casos se abordan mediante ejercicios grupales orientados por preguntas guía que promueven la reflexión crítica, el análisis de las prácticas y la identificación de acciones desde el enfoque diferencial e interseccional.

En este sentido, el análisis de casos no se limita a la exposición de experiencias, sino que se configura como un espacio pedagógico estructurado, en el que los participantes, organizados en grupos, dialogan, problematizan y proponen alternativas de intervención frente a situaciones concretas. Esta estrategia permite fortalecer la capacidad de análisis, la toma de decisiones y la aplicación práctica de los enfoques en contextos reales.

8. Fases de intervención

La implementación del plan de capacitación en gestión transversal con enfoque diferencial e interseccional se desarrolla a través de las siguientes fases:

Fase 1. Planeación y alistamiento

En esta fase se realiza la organización del proceso formativo, incluyendo la definición de contenidos temáticos, la estructuración de los módulos, la articulación con actores internos y externos, y la programación de las sesiones de capacitación. Asimismo, se gestionan los aspectos logísticos necesarios para el desarrollo de los espacios formativos y se ajusta el cronograma de acuerdo con las dinámicas y disponibilidad de los equipos participantes.

Fase 2. Desarrollo del proceso formativo

Corresponde a la implementación de las sesiones de capacitación, en las cuales se abordan los contenidos conceptuales, normativos y prácticos relacionados con los enfoques diferencial e interseccional. Esta fase se desarrolla a través de metodologías participativas que incluyen exposiciones dialogadas, talleres prácticos, trabajo colaborativo y análisis de casos reales del territorio. No obstante estos se construirán en conjunto con los actores que se articulen al proceso según el tema a abordar.

Fase 3. Evaluación del proceso formativo

En esta fase se realiza la valoración del proceso de capacitación, con el fin de identificar el nivel de apropiación de los contenidos y la pertinencia de las estrategias metodológicas implementadas. Para ello, se emplean herramientas como formularios digitales y espacios de retroalimentación, que permiten recoger la percepción de los participantes frente al desarrollo de los módulos y los aprendizajes adquiridos.

Fase 4. Seguimiento y fortalecimiento de la práctica

Esta fase se orienta a reconocer la aplicación de los aprendizajes en los escenarios de intervención territorial, en articulación con otros procesos del área de transversalización, como el acompañamiento a las acciones territoriales. A partir de estos espacios, se identifican avances, dificultades y oportunidades de mejora en la

incorporación de los enfoques diferencial e interseccional, contribuyendo al fortalecimiento continuo de las prácticas de intervención.

9. Descripción de actividades

El desarrollo del plan de capacitación se concreta a través de un conjunto de actividades organizadas de manera secuencial, que permiten la implementación del proceso formativo desde la planeación hasta la evaluación.

Tabla 1

Descripción de actividades

Actividad	Objetivo	Descripción	Frecuencia	Instrumentos
Planeación de las sesiones	Organizar el proceso formativo de acuerdo con los contenidos y necesidades del territorio	El equipo de transversalización define los contenidos temáticos, estructura los módulos en conjunto con los actores moderadores del proceso, teniendo en cuenta el dinamismo del territorio, organiza recursos pedagógicos y coordina la participación de actores internos y externos para el desarrollo de las capacitaciones. Se realiza convocatoria.	Mensual	presentaciones, cronograma
Desarrollo de sesiones formativas	Fortalecer conocimientos conceptuales y prácticos sobre los enfoques diferencial e interseccional	Implementación de sesiones mediante metodologías participativas, incluyendo exposiciones dialogadas, talleres y ejercicios grupales que promueven la reflexión y construcción colectiva del conocimiento	Mensual	Presentaciones, material pedagógico, listados de asistencia, relatorías
Evaluación del proceso formativo	Valorar la pertinencia del plan de capacitación	Aplicación de instrumentos de evaluación que permiten recoger la percepción de los participantes frente al proceso de capacitación.	Al finalizar módulos o proceso formativo	Formularios digitales (Forms), retroalimentación

Fuente: elaboración propia.

Se debe tener en cuenta que las fichas de los módulos, que corresponden a la fase de desarrollo de sesiones, no se presentan dentro del documento metodológico debido a que estas son elaboradas en la fase de preparación con los actores moderados, es decir, surgen desde sus propuestas. En este sentido, las sesiones se proyectan bajo una metodología participativa, centrada en el aprendizaje activo, significativo y contextualizado. No obstante, esta se ampliará y especificará en cada relatoría.

Asimismo, el cronograma para la ejecución de plan de capacitación está sujeto a cambios, teniendo en cuenta los tiempos disponibles de los equipos que acompañan los procesos territoriales según el desarrollo de sus actividades contractuales.

10. Seguimiento y/o evaluación

El proceso de seguimiento y evaluación del plan de capacitación se orienta a valorar la pertinencia, el desarrollo y los resultados del proceso formativo, con el fin de identificar el nivel de apropiación de los enfoques diferencial e interseccional por parte de los equipos que acompañan los procesos territoriales, así como las oportunidades de mejora en la implementación de las estrategias pedagógicas.

En este sentido, la evaluación contempla la valoración integral de los aprendizajes asociados al plan de capacitación, incluyendo los contenidos abordados en los módulos definidos, con el propósito de obtener una comprensión global del proceso formativo y su contribución al fortalecimiento de las capacidades de los participantes.

Para ello, se implementan diferentes mecanismos de recolección de información, entre los que se incluyen:

- Instrumentos de evaluación del proceso formativo, como formularios digitales, que permiten recoger la percepción de los participantes sobre los contenidos, metodologías y utilidad de las sesiones desarrolladas.
- Espacios de retroalimentación, en los cuales los participantes comparten sus aprendizajes, dificultades y aportes frente al proceso de capacitación, consignados en la relatoría de cada sesión.

El seguimiento al proceso formativo se centra en el desarrollo de las sesiones y la participación de los equipos, así como en la identificación de avances en la comprensión y apropiación de los enfoques. En este marco, si bien se espera que los aprendizajes adquiridos se reflejan en las prácticas de intervención en territorio, su observación y análisis se articulan con otros procesos del área de transversalización, como el acompañamiento a las acciones territoriales, el cual cuenta con su propia metodología.

De esta manera, el proceso de seguimiento y evaluación contribuye al fortalecimiento continuo del plan de capacitación, permitiendo realizar ajustes en los contenidos, estrategias y metodologías, con el fin de garantizar su pertinencia y coherencia con las necesidades de los equipos y las dinámicas del territorio.

11. Consideraciones éticas

El desarrollo del plan de capacitación en gestión transversal con enfoque diferencial e interseccional se orienta por principios éticos que garantizan el respeto, la dignidad y el reconocimiento de las personas participantes, promoviendo procesos formativos inclusivos, participativos y sensibles a las particularidades de los contextos territoriales.

En este sentido, las actividades formativas se desarrollan bajo el principio de trato digno y respetuoso, reconociendo a las y los participantes como sujetos de saber, cuyas experiencias y trayectorias aportan de manera significativa a la construcción colectiva del conocimiento. Se promueve un ambiente de confianza que favorezca la participación activa, el diálogo abierto y el intercambio de ideas, evitando cualquier forma de discriminación, exclusión o desvalorización de los aportes individuales y colectivos.

Asimismo, el proceso formativo incorpora el enfoque diferencial e interseccional como criterio ético, garantizando el reconocimiento de las características particulares de los grupos poblacionales y promoviendo la reflexión crítica frente a las desigualdades sociales. En este marco, se busca que las capacitaciones no solo transmitan contenidos, sino que también fomenten prácticas profesionales basadas en la equidad, la inclusión y el respeto por la diversidad.

En relación con el uso de la información, se garantiza la confidencialidad y el manejo responsable de los datos y experiencias compartidas, especialmente en los ejercicios de análisis de casos y espacios de reflexión. Las situaciones expuestas en el proceso formativo serán tratadas con reserva, evitando la exposición innecesaria de personas o comunidades, y priorizando su uso con fines pedagógicos y de mejora de las prácticas de intervención.

De igual manera, se promueve una postura ética frente a las relaciones de poder que pueden emerger en los espacios formativos, incentivando dinámicas horizontales entre facilitadores y participantes, así como el respeto por la autonomía y la diversidad de perspectivas. En este sentido, el proceso formativo busca contribuir a la construcción de prácticas profesionales más conscientes, críticas y coherentes con los enfoques que orientan la intervención en territorio.

12. Referencias

Ausubel, D. P. (2002). *Adquisición y retención del conocimiento: una perspectiva cognitiva*. Paidós.

Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex. University of Chicago Legal Forum.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (s.f.). Lineamientos sobre enfoque diferencial e interseccional.

Freire, P. (1970). Pedagogía del oprimido. Siglo XXI Editores.

Kolb, D. A. (1984). Experiential learning: Experience as the source of learning and development. Prentice Hall.

Ley 1448 de 2011. Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno.

Vygotsky, L. S. (1978). Mind in society: The development of higher psychological processes. Harvard University Press.

Elaborado por: Equipo de transversalización.

Revisado por: Ana Olmedo, enlace de planeación.