



fácil guía 2

Liderazgo y
organización



PROGRAMA CONJUNTO
CREATIVIDAD E
IDENTIDAD CULTURAL
PARA EL DESARROLLO LOCAL



MDGIF
FONDO PARA EL LOGRO DE LOS ODM



Secretaría de Cultura, Artes y Deportes



CR/2012/CLT/PI/16



fácil guía 2

Liderazgo y
organización



PROGRAMA CONJUNTO
CREATIVIDAD E
IDENTIDAD CULTURAL
PARA EL DESARROLLO LOCAL

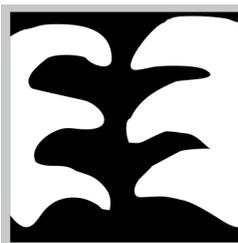


MDG: F
FONDO PARA EL LOGRO DE LOS ODM



Secretaría de Cultura, Artes y Deportes

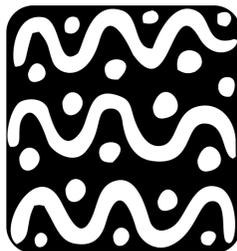




Contenido

Presentación	7
Unidad 1 Liderazgo y participación ciudadana	9
• Objetivo general	9
• Objetivos específicos	9
• Contenido 1.1. Conceptos fundamentales	10
• Nuestra actividad práctica 1. Liderazgos para la transformación	15
• Contenido 1.2. ¿Qué es participación comunitaria?	16
• Nuestra actividad práctica 2. Condiciones necesarias para el dialogo	18
• Contenido 1.3. Organizándonos por un bien común	19
• Nuestra actividad práctica 3. La organización	23
• Contenido 1.4. Metodologías y técnicas participativas	24
• Nuestra actividad práctica 4. Aplicando una metodología participativa en nuestra idea de proyecto	27
• Bibliografía	29





Presentación

Esta propuesta metodológica esta destinada a fortalecer las capacidades para formar líderes, mujeres y hombres en la temática de cultura y la promoción de nuestros derechos, para incidir positivamente en la transformación y el fomento del desarrollo local en nuestras comunidades y a la vez privilegiando el valor de nuestros derechos culturales.

Hoy estamos convencidos que el promover y asegurar el cumplimiento de los derechos culturales es una tarea de todos y todas. Nosotros podemos contribuir a hacer un mejor país, máxime, si es en el tema de la cultura y las artes donde se nos ofrece una alternativa de construir ciudadanía en aquellos aspectos más ilustres del ser humano.

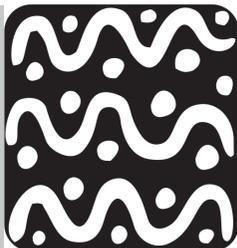
Esta Facilguía aporta herramientas prácticas al desarrollo del quehacer cultural y artístico en sus centros educativos y comunidades. Aquí podrán encontrar contenidos orientados para el desarrollo de procesos educativos y de ejecución de proyectos locales culturales y artísticos.

Esta propuesta pretende presentar una gama de contenidos de información, principios y procedimientos precisos para implementar y desarrollar estrategias destinadas a optimizar el trabajo cultural en sus centros educativos y comunidades mediante el fortalecer los conocimientos, habilidades, valores y actitudes que les permitan ampliar su rol de líderes y facilitadores en la promoción y cumplimiento de los derechos culturales.



Unidad

1



Liderazgo y Participación

Duración: 2 horas

Objetivo General

Conocer los conceptos básicos sobre el liderazgo y las características del líder y como fomentar la participación comunitaria en nuestros centros educativos y comunidades.

Objetivos Específicos

- ① Desarrollar el concepto de liderazgo (Qué es un líder)
- ② Identificar las diversas características fundamentales para ser líder (Principales habilidades de un líder positivo)
- ③ Desarrollar el concepto participación y las condiciones básicas para fomentarla.
- ④ Definir que es dialogo y las condiciones básicas para desarrollarlo. Desarrollar el concepto de organización y sus condiciones fundamentales.
- ⑤ Desarrollar el concepto de metodologías participativas y su función en el desarrollo local.

Metodología

Expositiva y participativa (trabajo en grupos, representaciones individuales, , muestra de trabajos) Perfil y características del líder.

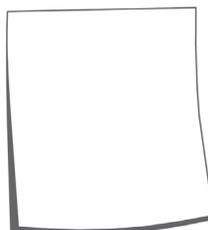
Materiales a utilizar



Marcadores



Tarjetas de cartulina



Papel bond (rotafolio)



Masking tape



Nuestra actividad práctica

Antes de iniciar el tema se procederá a copiar en tarjetas de papel cartulina de colores las características fundamentales del líder, que se brindan en esta guía. El facilitador hará mención de la importancia del liderazgo positivo en toda organización.

Se organizaran de 5 a 6 grupos de trabajo y entregara una tarjeta con la característica escrita. Cada grupo tendrá de 10 a 15 minutos para dar un ejemplo de la vida real y como esta característica fortalecer al liderazgo cultural.

Una vez terminada las presentaciones de cada grupo de trabajo, el facilitador preguntara a manera de opinión personal que condiciones debe tener un buen líder.

Para finalizar se hará una plenaria con las características escritas en hojas rotafolio y le facilitado(a) reforzara el tema con opiniones personales de la importancia de ejercer un liderazgo en el tema cultural y nuestros derechos.

Contenido

1.1

Conceptos Fundamentales

¿Que es el liderazgo positivo?

El liderazgo es el proceso mediante el cual, un individuo, mujer u hombre, ejerce más influencia que otros en el desarrollo de las funciones en grupos y equipos.. Se trata de una influencia permanente, que tiene un referente colectivo ya que se dirige a un número relativamente amplio de personas y durante un tiempo considerable.

Según esta definición: "El líder enfrenta el reto cotidiano de desarrollar habilidades para conducir el cambio y a la vez influir en su rumbo, dirección y amplitud."

Los líderes son pioneros por naturaleza, se atreven a salir de lo convencional y buscan nuevas formas de hacer las cosas. Esta práctica la realizan mediante dos compromisos: la búsqueda de oportunidades y la toma de decisiones.



El primer paso para convertirse en líder de una manera efectiva es aprendiendo a generar la habilidad para dirigir su propio avance, ya que un verdadero líder es quien comienza a perfeccionarse en la práctica de las virtudes humanas. Con su ejemplo estará marcando la pauta para que otros a su vez busquen desarrollarse y desempeñarse de una manera integral.

Como aspecto primordial, el líder de cualquier grupo o equipo, debe estar comprometido con el reto de incrementar el valor o la importancia de su propia organización.

Es importante la comunicación para lograr un ejercicio eficiente del liderazgo y en consecuencia ayudar al cambio cultural de nuestro equipo de trabajo. La comunicación es un elemento esencial para la vida de las organizaciones y es un fundamento esencial para ejercer un buen liderazgo.

Algunas de las capacidades más importantes del liderazgo son:

- ▶ Capacidad de establecer y mantener una red de contactos con otros líderes de organizaciones y de establecer ligaduras en el seno del grupo.
- ▶ Capacidad de ser sociable con los compañeros y saber afrontar las complicaciones propias de la autoridad, la responsabilidad y la dependencia.
- ▶ Capacidad de mediar en el conflicto, de trabajar con perturbaciones de tensión psicológica, de ser aceptado y de controlar presiones internas y externas al grupo.
- ▶ Capacidad de descubrir problemas y soluciones cuando las alternativas, la información y los objetivos son ambiguos.
- ▶ Capacidad de decidir entre usos alternativos del tiempo y de otros recursos organizativos escasos.
- ▶ Capacidad de asumir riesgos sensatos, aplicar innovaciones y la voluntad de tener éxito.
- ▶ Capacidad de comprender la posición en la que se encuentra y su impacto en la organización.
- ▶ Capacidad, debiendo mostrar una habilidad teórica y organizativa que le haga destacar sobre el resto. Debe acreditar sus habilidades y conocimientos para obtener su posición.



- ▶ Credibilidad ya que se espera que el verdadero líder conozca las “reglas del juego”, las normas, expectativas y valores del grupo para que lo supervise. Saber las normas significa tener la facultad para comunicar eficazmente.
- ▶ Representación, teniendo que saber manejarse con desenvoltura y destreza en las relaciones externas e institucionales.
- ▶ Perseverancia y práctica, entendiéndose por esto una simple repetición de acciones, una claridad de dirección: tener la facultad de continuar preguntando, hablando y explicando.

Existen múltiples clasificaciones de líderes y tipos de liderazgo. Podemos encontrar líderes tradicionales (los que heredan el poder por costumbre), líderes legítimos o ilegítimos (en función de la forma en que hayan adquirido el poder), líderes carismáticos (aquellos que son capaces de generar entusiasmo), etc. En función de la relación del líder y del resto de compañeros nos encontraremos tres grupos fundamentales aunque con diferentes modalidades:

1. Liderazgo autoritario

El líder es el único en el grupo que toma decisiones acerca del trabajo y la organización del mismo, sin tener que justificarla en ningún momento. Sus compañeros desconocen tanto los objetivos marcados como los criterios de evaluación. La comunicación es unidireccional entre el líder y el resto del grupo.

2. Liderazgo moderado:

El rol del líder respecto al grupo es pasivo, abandonando el ejercicio del poder en el resto. No emite juicios de valor sobre las actuaciones del resto de compañeros, ni evalúa sus aportaciones. Los miembros del grupo gozan de total libertad y sólo cuenta con el apoyo del líder cuando se lo solicitan.

3. Liderazgo democrático:

El líder toma la decisión después de haber potenciado la discusión en el grupo, valorando y agradeciendo todas las opiniones manifestadas. Los objetivos planteados, así como los criterios evaluativos son explícitos



y claros. Se anima la participación de todo el grupo en la toma de decisiones.

Un líder sabio es aquella persona que posee la capacidad de influir en el destino comunitario, dentro del ámbito del trabajo, la familia, la vida social, los negocios, la política, etc. Vale decir que es aquella persona que tiene una nueva visión y conocimiento globales.

Las tres cualidades que identifican a un líder son:

- 1** La autoridad moral ejercida a través de una causa común. Todos están en el mismo barco y forman parte de él.
- 2** El poder de atraer y entusiasmar a las personas para que se integren a esa tripulación y suban al barco, para emprender ese viaje que los llevará a buen puerto y que, además, les permitirá realizar sus sueños personales mediante la expresión de sus talentos para, a cambio, contribuir a una causa mayor que es el viaje en sí mismo.
- 3** El conocimiento y las habilidades para llevar adelante el proyecto teniendo en cuenta los desafíos y las oportunidades como dos caras de la misma moneda y que sirven a todo el grupo para alcanzar la meta y cumplir con su misión. es que cuando nos convertimos en líderes de nuestras propias vidas podemos apreciarnos y reconocernos, y nuestras acciones se identifican con los aspectos más relevantes que por lo general se encuentran en las conductas de los líderes sabios.

Los líderes deben tener las siguientes cualidades:

El respeto:

Porque no hay necesidad de mandar u ordenar, porque si aprendemos a respetarnos tendremos la claridad para delegar y conducir a las personas respetándolas y reconociéndolas como son.

La bondad:

Porque el buen líder la manifiesta a todos sus dirigidos, porque está convencido de la utilidad de cada uno de ellos, ya que conoce sus virtudes y defectos y por ello los aprecia como compañeros de una misma nave y aprende de todo y de todos.

**El valor:**

El líder debe ser el primero en afrontar los riesgos de las empresas. Esto hace que sus seguidores se sientan protegidos y alentados. La autoestima del líder es un elemento indispensable para afrontar los peligros.

La visión global universal:

Porque hemos de reconocer que, frecuentemente, los líderes pierden la visión que distingue a los medios de los fines. Después de trabajar arduamente por un objetivo confunden unos con otros y terminan cayendo en el error de eternizarse en causas obsoletas.

El líder que puede verse reflejado en cada persona del grupo tanto en su aspecto negativo como positivo estará actuando desde su propia sabiduría.

**No olvidemos que...**

- ▶ El liderazgo tiene sentido, en tanto aporta. También existen liderazgos que afectan negativamente y pueden desmovilizar al grupo.
- ▶ Una persona que ha sido elegido/a para ser Dirigente, no asegura liderazgo.

Es importante hacer la distinción que ser líder no significa idolatrar, porque a alguien que se le considera ídolo/a, no permite la retroalimentación, ni crítica.

En la bibliografía tradicional, se encuentran listas y caracterizaciones de diferentes tipos de líderes (democrático, autoritario, formal, maternal, etc.). Eso no implica que siempre un líder responderá de esa manera, pues es construcción permanente y siempre se puede aprender e incorporar nuevos elementos.



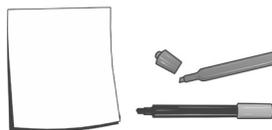
Nuestra actividad practica 1

“Liderazgos para la transformación”

Tiempo sugerido: Se estima 30 minutos, pero dependerá de la cantidad de participantes.

Objetivo: Resaltar aquellas características que pueden ser incorporadas al ejercicio de liderazgos diversos para potenciar la participación.

Materiales: Hojas papelógrafo
y marcadores de colores



Desarrollo de la Actividad



El o la facilitadora propone que imaginen un ejercicio en torno al aniversario de nuestro centro escolar. Para ello deben convocar a la primera reunión para organizar la actividad.



El facilitador/a forma dos o más grupos de trabajo: Cada grupo describe en un papelógrafo el desarrollo de la actividad desde su propia experiencia.

Cada grupo debe mencionar siete características de cómo lo harían para asegurar participación y que se expresen las diversidades de las edades y públicos presentes en su centro escolar o comunidad. (edades, sexo, etnia, otras.)

Cada grupo expone y rescata elementos que favorecen la participación de todos y todas. Es necesario que cada grupo reconozca que hay quienes hacen cosas mejor que otros/as (un grupo baila, otro ponen la música, otras hacen las invitaciones, etc.)

Un buen o buena líder es capaz de movilizar capacidades diversas para favorecer el trabajo en equipo y el desarrollo sociocultural en la comunidad.



Contenido

1.2

Qué es participación comunitaria?

Es un espacio de fortalecimiento democrático, mediante un enfoque metodológico activo que preserve el respeto a la dignidad humana, creando condiciones que permitan el desarrollo de las facultades personales en beneficio propio y de la colectividad.

Es un proceso metodológico para conocer y transformar la realidad que implica una participación deliberada, consciente y voluntaria de los sujetos en su contexto local, socioeconómico y cultural.

Este proceso incluye:

1. Investigación participativa
2. Educación reflexiva y crítica
3. Organización para la acción
4. Transformación de la realidad
5. Evaluación

La participación nos invita a identificar necesidades, a formular alternativas y a articular propuestas y miradas de los diversos actores involucrados para la gestión del desarrollo social y cultural de la comunidad. Es fundamental que en el proceso de participación se exprese la diversidad de actores y de intereses, ya que cada persona -sea mujer o varón, niño o niña, joven, adulto o adulto mayor- tiene sus propios intereses, necesidades, expectativas, características y habilidades que les permite aproximarse a un mismo problema y plantear soluciones desde su especificidad o particular mirada.

Entre los tipos de participación se destacan las siguientes:

Participación Social:

Que se refiere a la agrupación de personas de nuestro barrio, sector, localidad, población o territorio, que buscan defender intereses sociales.

Participación Ciudadana:

Que se refiere a la intervención de diversas personas en actividades públicas, en tanto portadores y portadoras de intereses sociales. Implica relacionarse con el Estado y sus políticas, programas y proyectos.



Toda participación en el ámbito comunitario se fundamenta en el dialogo que se define como un encuentro de sujetos, Hombres y mujeres, despojados de prejuicios que interaccionan en torno a situaciones de su realidad, poniéndose de acuerdo en la búsqueda de soluciones a sus problemas y necesidades, por medio de una comunicación dialógica participativa.

El dialogo requiere de ciertas condiciones básicas que son fundamentales para realizar un proceso incluyente y participativo de todos los sectores de la comunidad y son las siguientes:

Amor Al mundo, a la vida y a las personas

Intensa fe En la capacidad de la transformación de los seres humanos

Humildad La arrogancia es incompatible con el diálogo

Confianza Entre las personas que establecen a través del diálogo

Esperanza Fortalece la búsqueda permanente de la humanización

Pensamiento crítico

El desarrollo de la conciencia crítica fortalece la autonomía de criterio y pensamiento.



Nuestra Actividad practica 2

“Condiciones necesarias para el diálogo”

Tiempo sugerido: dependerá del grupo de participantes y del tema.

El objetivo: Desarrollar y concientizar la importancia de desarrollar un proceso dialogado en la aplicación de métodos participativos para desarrollar actividades culturales y artísticas.

Materiales: Tarjetas de colores (Cartulina), Papelógrafos y marcadores.



Desarrollo de la Actividad



El o la facilitadora plantea la definición del dialogo y entrega a cada grupo una tarjeta de color con cada condición escrita en esta.

Cada participante, en grupos, expone sus aportes, puntos de vista e ideas sobre la importancia de la condición del dialogo que aparece en cada tarjeta entregada a los grupos y su aplicación en el centro escolar. El o la facilitadora anota y registra en un papelógrafo las opiniones que surgen de la conversación (no se evalúan si están bien o mal).

Con el apoyo del facilitador/a, los/as asistentes ordenan los diferentes aportes, hacen una síntesis y buscan llegar a puntos comunes sobre el dialogo y sus condiciones para el desarrollo de procesos participativos en el centro escolar.

Aspectos Claves:

- ▶ No todas las personas participamos de la misma manera, por lo que tenemos que respetar la diversidad de cómo nos involucramos



o somos parte de algo. Para encausar mejor nuestros aportes, inquietudes y necesidades, es importante que cada uno de nosotros descubra para qué quiere participar, dónde lo quiere hacer y con quiénes.

- ▶ La participación no es fácil, es un desafío constante, pero vale la pena que como grupo o comunidad nos aventuremos en ello. La participación siempre reporta aprendizajes y logros.
- ▶ La participación debe ser canalizada organizadamente en un proceso que recoja nuestras inquietudes, intereses e ideas de manera colectiva.

Contenido 1.3 organizándonos por un bien común

Existen varias definiciones de "organización", pero para nuestros fines, vamos a llamar organización a la actividad por la cual designamos personas para desempeñar una tarea o misión en combinación con otros a quienes, en conjunto, llamamos "equipo de trabajo". Es la forma como los individuos se integran bajo una estructura, planificando sus actividades, forma de realizarlas y estableciendo reglas de comportamiento con el objeto de lograr un fin común. La organización como grupo humano nace en respuesta al deseo del ser humano de agruparse para satisfacer necesidades colectivas. Surge por iniciativa o el interés por responder a un propósito común, tal como, cuando dos o más personas se unen para iniciar un negocio con el objeto de obtener ingresos, se juntan, aportan sus ideas, habilidades y recursos.

La organización es conveniente para el ser humano, por qué:

- El ser humano se realiza alcanzando metas individuales y beneficios para la familia.
- Aumenta los conocimientos de sus miembros al desarrollar nuevas técnicas de trabajo.
- Es un medio a través del cual se alcanzan objetivos comunes.
- Ayudar a reducir los costos e incrementar la productividad.
- Nos permite alcanzar metas que en forma individual serían difíciles o imposibles de lograr.



- A través de ella se unen ideas y esfuerzos para lograr un objetivo deseado.
- Reduce o elimina la duplicidad de esfuerzos al delimitar funciones y responsabilidades.

Los principios de la organización son reglas o normas que rigen la conducta de los miembros de las organizaciones en general.

Entre estos principios, están:

▶ **Principio del objetivo.**

Todas las actividades que se realizan en una organización, deben encaminarse hacia la consecución de los objetivos de la misma.

▶ **Principio de especialización.**

Mientras más específico y menor sea el trabajo de cada miembro de la Organización, mayor será su eficiencia.

▶ **Principio de jerarquía.**

Dentro de toda organización debe haber autoridad y responsabilidad.

▶ **Principio de unidad de mando.**

Este principio exige que cada persona de la organización dependa y reciba órdenes únicamente de sus coordinadores(as).

▶ **Principio de comunicación.**

A cada miembro debe comunicarse sus deberes y derechos, dentro de la organización; la forma en que esta estructurada la misma, instrucciones, avisos, etc.

▶ **Principio de la coordinación**

Los directivos deben hacer que todas las unidades de la organización trabajen en armonía y en forma sincronizada hacia el objetivo de la organización.

Los grupos y equipos se constituyen u organizan en torno a problemas que son comunes a sus miembros y que quieren resolver. Esta organización puede surgir por iniciativa propia o por influencia externa. Para su buen funcionamiento los grupos deben reunir ciertas características que les permitan un buen desenvolvimiento, el que a su vez les permita el logro de sus objetivos. Estas características son:

▶ **Comunidad de objetivos e intereses**

Un buen grupo tiene objetivos claros, conocidos y compartidos por todos sus miembros. Los objetivos del grupo no son estáticos. Durante la



marcha del grupo se pueden cambiar los intereses de los miembros o pueden aparecer necesidades más urgentes.

► **Estructura**

Esta característica se refiere a que cada grupo para funcionar necesita distribuir tareas y responsabilidades entre el grupo. Ninguna persona podría hacerlo todo a la vez la distribución de funciones, responsabilidades y tareas conduce a tener una definición más clara sobre quien toma las decisiones, quien las ejecuta y quien la evalúa.

► **Sentido de pertenencia**

El grupo debe ser reconocido desde fuera, pero más importante el miembro debe sentirse identificado con el grupo, sentir que pertenece a esa colectividad y que su concurso es vital para conseguir los objetivos que busca.

► **Normas de comportamiento**

Cada miembro del grupo ha de observar ciertas reglas, actitudes, etc. En relación a los demás miembros. Casi siempre en los grupos se elaboran reglamentos, o estatutos que contienen esas normas.

► **Participación**

Para un buen funcionamiento del grupo es importante la participación activa de cada miembro en las reuniones y las actividades que realizan.

Para una buena participación es importante que se entiendan entre si los miembros del grupo; que haya un ambiente de confianza y claridad en la forma en la cual cada quien comunica sus ideas, valores y sentimientos.

Mientras más amplia es la participación entre los miembros de un grupo, más profundo será el interés y el grado en que se comprometan a ejecutar cualquier acuerdo que se haya tomado.

► **Comunicación**

La comunicación permite que todo el grupo este informado de lo que sucede a todos los niveles; los que hacen sus directivos dentro y fuera de reuniones, que decisiones se han tomado, que resultados se han obtenido de la gestión realizada, que control se hace sobre los bienes del grupo, etc.

Una buena comunicación ya sea escrita o verbal genera confianza de todo hacia sus dirigentes pues se sabe como marcha el grupo y se



puede determinar a tiempo, que medidas deben tomarse en caso de fallas.

► **Planificación**

La planificación debe ser una característica durante toda la vida del grupo. El grupo planificará para tener una guía, un plan que contemple sus actividades durante un periodo determinado dirigida a lograr objetivos concretos como consecuencia de una buena planificación se derivan otras características como la coordinación entre los órganos y miembros del grupo en la ejecución de lo planificado.

Dentro de la planificación se busca aprovechar el máximo los recursos (humanos y materiales) de cual dispone el grupo.

► **Estructura organizativa**

Una estructura es sencillamente la forma en que un grupo distribuye y organiza las responsabilidades, funciones y tareas a ejecutar a fin de que se pueda cumplir mejor el objetivo para lo cual fue creado.

Funciones básicas de una estructura organizativa

Para lograr el eficiente desenvolvimiento del grupo es importante identificar las tres funciones básicas a definir y pueda cumplir mejor los objetivos para la cual fue creada.

Estas funciones básicas son:

- La toma de decisiones sobre el camino a tomar para alcanzar los objetivos. del grupo;
- La planificación y coordinación de la ejecución de acuerdos tomados dirigidos a lograr los objetivos del grupo;
- El Monitoreo y la evaluación de lo ejecutado en relación a lo acordado;

Estas tres funciones, normalmente se tienen asignadas a distintos órganos dentro de la estructura siendo lo siguiente:

4.1 La Asamblea

Un primer órgano que normalmente existe en un grupo es el de la asamblea General la cual está formada por todos los miembros. En este órgano que se discute y define lo que se refiere al rumbo que se le da al grupo, y se toman las decisiones en cuanto a las actividades y proyectos a desarrollar. Los acuerdos tomados en asambleas son de



carácter obligatorio y de cumplimiento para todos los miembros ya que la misma representa la autoridad máxima del grupo.

4.2 La Junta Directiva

Como no todos al mismo tiempo puede ejecutar las políticas o grandes decisiones o gestiones que se han tomado en asamblea se requiere que algunas personas sean encargadas de planificar y coordinar su ejecución. Es el órgano de dirección que coordina la ejecución de las tareas que han sido discutidas y aprobadas por la asamblea.

4.3 La Junta de la Vigilancia

Como se ejecutaran acciones administrativas, productivas, administrativas y se desarrollaran otras actividades de las cuales dependerá la buena marcha del grupo, se hace necesario que exista determinada vigilancia supervisión o fiscalización de estas actividades para lo cual se hace necesario que se asigne esta responsabilidad a una persona o grupo de personas para que se constituyan en los ojos y los oídos del grupo.

A estas personas se les ha denominado fiscal y cuando es un grupo de personas se les denomina junta de Vigilancia o comité de vigilancia entre otras.



Nuestra actividad práctica 3

“La organización”

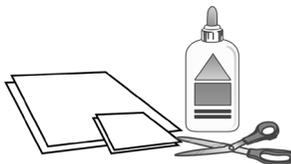
Tiempo sugerido: Se estima 30 minutos, pero dependerá de la cantidad de participantes

Objetivo:

Apreciar la importancia del trabajo en equipo para la definición de objetivos y organización del trabajo.

Materiales:

Tijeras, pegamento, papel y cartulinas (un juego de material por equipo)





Desarrollo de la Actividad



Se forman equipos de máximo 8 personas. En cada equipo, quien facilita, nombra a un/a observador/a (un ojo) el cual debe fijarse cómo se organiza el grupo para realizar el trabajo. A cada equipo se le entrega un set de materiales y se les solicita que en 15 minutos construyan aviones de papel. El equipo que tenga más producción es el que gana. Terminado el tiempo, se pasa a plenario donde cada grupo lleva su "producción" y se ve cual es el grupo ganador.

Empezando por el grupo ganador, cuentan cómo realizaron el trabajo, los problemas que tuvieron, etc.

El o la facilitadora registra en un papelógrafo. Una vez que el grupo ha contado cómo hizo el trabajo, el o la observadora cuenta cómo vio el trabajo del grupo. Se analiza lo anotado en el papelógrafo y se destaca la importancia de organizar, planificar, usar los recursos, distribuir funciones en torno a un trabajo.

Contenido

1.4

Metodologías y técnicas participativas

Los procesos comunitarios participativos se fundamentan en modelos metodológicos, esta guía propone el método de "Investigación, Reflexión y Acción" la cual permite a la población de las comunidades, investigar y analizar la situación real de su entorno; promoviendo y generando soluciones reales y sostenibles a los problemas y necesidades existentes en la comunidad

Son procesos para conocer, investigar y transformar nuestra realidad en base a nuestras limitantes.

Su objetivo fundamental es la transformación de la realidad, no se investiga para conocer y detenerse en ese conocimiento, sino para transformar y de ésta transformación derivar otros conocimientos y experiencias que les permita desarrollar sus facultades individuales y comunitarias.

Es un proceso de investigación participativa, educación reflexiva y crítica, análisis de situaciones problemáticas, propuestas de alternativas



de solución, organización para la acción y transformación de la realidad.

La educación reflexiva y crítica, debe promover cambios en el comportamiento de los habitantes de una comunidad, de manera voluntaria y democrática para asegurar que estos sean permanentes y de acuerdo a las demandas de la realidad.

Este proceso metodológico, parte de la realidad y la considera como una totalidad y su quehacer es fundamentalmente generador de nuevos conocimientos, ya que conduce a la transformación de la realidad para lograr el desarrollo humano.

El instrumento esencial para generar este proceso metodológico es el diálogo, entendiendo por diálogo, el encuentro de las personas, despojados de prejuicios que intercambian opiniones, conocimientos, experiencias en trono a situaciones problemáticas de su realidad, poniéndose de acuerdo en la búsqueda de solución a sus necesidades.

Es necesario señalar que la organización de la comunidad es una instancia fundamental para el desarrollo de la acción transformadora y mejoramiento comunitario por lo cual, debe tenerse muy en cuenta en este proceso participativo.

El proceso metodológico de investigación – reflexión - acción, consta de varias etapas o momentos bien diferenciados que es necesario considerar en su desarrollo:

- 1 Investigación de la realidad**
(Diagnóstico de la situación)
- 2 Análisis e interpretación de la problemática**
(Reflexión y análisis)
- 3 Organización comunitaria**
(Organización para la acción)
- 4 Programación y ejecución de acciones resolutivas**
(Acción y transformación comunitaria)
- 5 Supervisión y evaluación del proceso**
(Evaluación de impacto, retroalimentación y reprogramación)



¿Cómo funciona el proceso?



Aspectos claves:

Las metodologías y técnicas participativas nos ayudan a que las y los actores de nuestra organización o la comunidad, puedan aportar con ideas para diagnosticar los problemas que nos afectan, reflexionar y proponer soluciones e implementirlas.

No hay metodologías infalibles, porque ellas se preparan de acuerdo al contexto de nuestra actividad, es decir, no es lo mismo trabajar con niños/as que con jóvenes, o hacer un diagnóstico de la realidad del barrio con mujeres adultas que una asamblea masiva y diversa. Procuremos elegir la técnica de trabajo adecuada para cada contexto.



En cualquier proceso de participación, es fundamental la sistematización de las actividades realizadas, de los acuerdos y los disensos, de las metas, de las ideas brillantes que surgieron en la última reunión... así vamos construyendo la historia del proceso, y podemos monitorear nuestros avances.

No nos olvidemos de hacer una retroalimentación a los grupos, es decir, lo que vayamos sistematizando de nuestras actividades y conversaciones, comunicarlo no sólo a los participantes de la actividad, sino a todos y todas quienes son parte interesada en el tema a tratar.

Así ganaremos más participantes y validaremos nuestros acuerdos y proyectos en la comunidad.



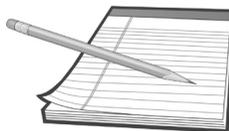
Nuestra actividad practica 4

“Aplicando una metodología participativa en nuestra idea de proyecto”

Tiempo estimado: 2 horas para el diseño. La duración de la aplicación dependerá del tipo de actividad elegida

Objetivo: Aprender a utilizar técnicas y metodologías con flexibilidad, ajustando su uso a un determinado contexto y público.

Materiales: Cuaderno y lápiz para el diseño. Materiales pertinentes a la actividad seleccionada.



Desarrollo de la Actividad

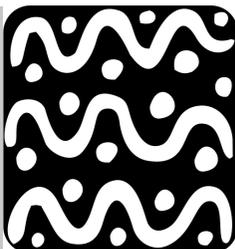


En esta guía se propone un modelo de organización y método participativo para la promoción de los derechos a través actividades culturales y artísticas, una vez el grupo en plenaria procederá a identificar varias actividades en un listado y mediante voto se



prioriza la mas adecuada para el centro escolar. La idea es que el o la facilitadora sugiera a la plenaria una de estas actividades y la adecúe para trabajar bajo una modalidad participativa y definir una idea de proyecto en la que se puede incluirá las siguientes acciones:

1. Feria gastronómica
2. Veladas del día del Estudiante.
3. Festival de danza moderna y folclórica



Bibliografía

- ▶ Manual Básico del Promotor Cultural
Guillermo Marín.
Mexico ISBN 968-7379-07-3
- ▶ Ander-egg, Ezequiel. Metodología y Práctica de la animación cultural.
Editorial Humanitas. Argentina. 1984.
- ▶ Derechos Culturales y Desarrollo Humano. Publicación de textos del
diálogo del Forum Universal de las Culturas de Barcelona 2004. Agencia
Española de Cooperación Internacional. Imprime: EGRAF, S. A,
España. 2006.
- ▶ Harvey, Edwin (2007) Los derechos culturales. Instrumentos normativos
internacionales y políticas culturales nacionales. Conferencia en Foro
Iberoamericano de Derechos y Políticas Culturales,
Bogota.
- ▶ Derechos culturales en mi barrio. Consejo Nacional de la Cultura y las
artes, Manual de Capacitación, Propiedad Intelectual: CNCA – FORJA
(Obra Colectiva)
Chile
- ▶ Manual del Voluntario Cultura. Mario Mejia, 2011.
Honduras. Programa Conjunto Creatividad e Identidad Cultural para el
desarrollo Local.
- ▶ Manual de herramientas de Comunicación
Colombia 2003







PROGRAMA CONJUNTO
CREATIVIDAD E
IDENTIDAD CULTURAL
PARA EL DESARROLLO LOCAL



MDGIF
FONDO PARA EL LOGRO DE LOS ODM



SCAD
Secretaría de Cultura, Artes y Deportes

fácil guía 2

Liderazgo y organización