

Curso de Capacitación al Voluntariado

Aplicación del enfoque de la Participación Social

en la intervención
comunitaria



EUROPEAN ANTI POVERTY NETWORK **ES**

Curso de Capacitación al Voluntariado

Aplicación del enfoque de la Participación Social en la intervención comunitaria



EUROPEAN ANTI POVERTY NETWORK **ES**

Edita:

EAPN ESPAÑA

C/ Tribulete, 18

28012 Madrid

Teléfono/Fax: +34 91 786 04 11

www.eapn.es

Autoría:

Equipo Andecha. Participación y Trabajo Comunitario.



Índice

Módulo 1: Desarrollo y participación	5
1.1. La participación, una estrategia clave al servicio del desarrollo de las comunidades	6
Módulo 2: ¿Qué es la participación?	15
2.1. Tipos de participación	19
2.2. A modo de conclusión.....	21
2.3. ¿Cuáles son las claves de la participación y de la incidencia social?.....	21
2.4. La escalera de la participación	22
Módulo 3: Condiciones individuales para la participación	27
3.1. Las metodologías y técnicas participativas: ¿qué son?.....	28
3.2. Implicaciones de las técnicas y metodologías participativas.....	34
Módulo 4: De lo individual a lo colectivo:	
Claves para trabajar la participación desde la escala grupal	47
4.1. Pasar de lo individual a lo colectivo. Ventajas del abordaje grupal	48
4.2. Vida y características de los grupos.....	50
4.3. El papel de las metodologías en el trabajo con grupos	52
4.4. El rol de las personas técnicas en la facilitación y el trabajo con grupos	55
4.5. Asambleas y reuniones	58
4.6. Diseñar sesiones y escoger técnicas en función de los objetivos y fases de grupo ...	61
Módulo 5: Dinamizar la participación desde un enfoque comunitario	65
5.1. Sobre el concepto " comunidad"	66
5.2. La participación comunitaria: sentido, objetivos y beneficios sobre personas y comunidades	68

Curso de Capacitación al Voluntariado

Aplicación del enfoque de la Participación Social en la intervención comunitaria

5.3. Los actores del proceso de participación comunitaria y trabajo en red	74
5.4. El Desarrollo comunitario y la IAP	78
5.5. Conclusiones y claves para promover la participación comunitaria	80
Anexo: Experiencias de aplicación del enfoque de la participación social	83
1. ¿Cómo sabemos cuándo una práctica es inclusiva y participativa?	84
2. Otros que han reflexionado sobre este tema.....	86
3. Algunas experiencias.....	87
Bibliografía	91



Módulo 1. Desarrollo y participación

1.1. La participación, una estrategia clave al servicio del desarrollo de las comunidades

1



Presentación

Es frecuente dar por sentado que el concepto de participación, como el de solidaridad o cooperación, posee un contenido pre-determinado que garantiza un aporte positivo o valioso para la persona o la sociedad en su conjunto. Pero en sí, solo recoge una actitud o un compromiso con un determinado objetivo y con las técnicas, dinámicas e interacciones o relaciones interpersonales que se tienen que dar para su desarrollo y logro de sus objetivos. Objetivos e interacciones que no tienen por qué terminar de responder a un propósito de construcción de un proyecto colectivo solidario o inclusivo. Todo lo contrario, las diferentes fórmulas o modelos en los que se mueve la participación todavía se encuentran condicionados por un paradigma cultural, ideológico, etc. de un grupo o un enfoque predominante que acaba determinando la capacidad transformadora que de manera natural atribuimos a la participación.

Por eso, a la hora de hablar de hablar de participación, a la hora de diseñar y formular estrategias y programas que lo promuevan, es importante tener en cuenta qué es el desarrollo (social y comunitario) y bajo qué paradigma de participación nos estamos moviendo.

1.1. La participación: una estrategia clave al servicio de un desarrollo más humano

Un paradigma vigente en la sociedad:



Es el resultado de los usos, costumbres y creencias establecidas, de verdades a medias. Un paradigma es ley, hasta que es desbancado por otro nuevo.



Llega a determinar nuestra percepción de la realidad. No existe una percepción neutra, objetiva, verdadera, de los fenómenos sino que la percepción se ve teñida, enmarcada y tamizada por el paradigma de turno que nos envuelve, controla y dirige



Y además delimita todo lo que percibimos, haciéndonos creer que esa es la verdad. Define lo que es realidad y descalifica las demás opciones.

Hasta hace pocos años, el **paradigma vigente de desarrollo se concentraba en el bienestar y en el crecimiento económico como vía para ampliar las opciones, derechos y libertades de las personas**. Los individuos y las sociedades eran considerados ricos o pobres, desarrollados o subdesarrollados, productivos o improductivos, legales o ilegales, cultos o analfabetos, incluidos o excluidos, centrales o periféricos... debido a que indicadores y estrategias se enfocaban casi exclusivamente en una sola opción: el ingreso, y con él, la oportunidad de acceso a los bienes de consumo consi-



derados básicos y la capacidad de producción de las personas¹. Pero nadie se preguntaba por el bienestar de las personas, por sus capacidades o por su felicidad o satisfacción con estas estrategias.

El desarrollo como modelo prometía que, por medio de la mezcla de acciones estatales, individuales y la combinación de capital y tecnología, la pobreza y el atraso de los países menos desarrollados y colectivos más desfavorecidos se irían mermando poco a poco.

El mundo conceptual de la economía que se fue imponiendo en la idea de desarrollo seguía explicando las anomalías crecientes de carácter global como efectos secundarios y no como consecuencia de un régimen internacional estructuralmente excluyente y desigual

Pero afortunadamente, la experiencia, muchas veces frustrada o de resultados limitados, de otras políticas de desarrollo y de proyectos de lucha contra la pobreza y la exclusión social **fueron dejando como resultado favorable la constatación de que en la participación social y comunitaria podía haber potencialidades de gran consideración para obtener logros significativos en materia de convivencia, inclusión y equidad.**

“Muchas opciones humanas pueden entenderse más allá del bienestar económico [...] Es probable que la riqueza de un país amplíe las opciones de las personas en

estas áreas, pero puede que no lo haga [...] Una sociedad no tiene que ser rica para lograr la democracia. Una familia no tiene que ser rica para respetar los derechos de cada uno de sus miembros. Un país no necesita ser rico para tratar a hombres y mujeres en igualdad. Hay valiosas aportaciones sociales y culturales para generar riqueza y sostener a la comunidad que van más allá de los niveles de ingreso.

Mahbub ul Haq

De esta manera, la participación se ha ido colocando en un encuadre diferente al de décadas anteriores. Ya nadie hoy se atrevería a ir en contra del discurso participativo. Ya no se trata de una discusión entre utópicos y antiutópicos. Decir que la participación no es necesaria, buena, pertinente, útil, etcétera sería desconocer el aparente consenso que existe en su nombre y, más allá de eso, sería ir en contra del discurso imperante de la democracia. Todo lo contrario, parece que existe un amplio consenso a nivel nacional e internacional respecto de la importancia de **la participación en tanto que elemento que contribuye al fortalecimiento de la ciudadanía, la democracia y el ejercicio de las políticas públicas.**

Para los nuevos enfoques de desarrollo las personas ocupan ahora un lugar central. El desarrollo se analiza y se entiende en términos de las personas y los paquetes de políticas, aún con variaciones entre los

¹ Por ejemplo, el ingreso puede ser distribuido desigualmente dentro de una sociedad de tal modo que las personas que no tienen ingresos o un acceso limitado a ellos, verán sus opciones bastante limitadas.

Curso de Capacitación al Voluntariado

Aplicación del enfoque de la Participación Social en la intervención comunitaria



Audeterminación y autonomía para personas con diversidad funcional



La lucha por la vivienda



Creación de redes de solidaridad comunitaria

diferentes países y organizaciones, poseen algunas características comunes:

1. La piedra tope es mejorar la vida de las personas, no solo ampliar los procesos productivos
2. Una sociedad necesita desarrollar capacidades humanas pero también asegurar

un acceso equitativo a oportunidades. No se trata solo de formar en capacidades (mejora de la salud, la educación...) también es importante el uso que las personas hacen de esas capacidades ya sea en empleo, en asuntos políticos, en tiempo libre...

3. Las personas constituyen tanto el medio como el fin, no pueden ser vistas como simples instrumentos o destinatarios de un “proyecto de gestión”. Hay que prestar atención al proceso, para que sea sostenible, igualitario, para que genere una “propuesta colectiva” flexible que capacite y empodere a las personas.

Desde esta perspectiva, **el desarrollo va a compartir con la participación las mismas coordenadas**, situándonos en el mapa bajo otras coordenadas diferentes a las tradicionales:

El desarrollo

es un proceso de transformación de la sociedad que se produce en el curso del tiempo, y que supone un cambio en las relaciones, en las formas de pensar, en las maneras de entender las necesidades y las competencias.

La participación

de las personas y de los colectivos en el funcionamiento de su propia comunidad y en su propio itinerario de desarrollo será el eje de rotación sobre el que se establecen esas relaciones interpersonales, esas formas de pensar, de ser, estar y sentirse en sociedad.



Por eso, **a la hora de hablar de hablar de participación**, a la hora de diseñar y formular nuestras estrategias y programas, **es importante tener en cuenta qué es el desarrollo (social y comunitario) y bajo qué paradigma nos estamos moviendo**. No podemos aislar la participación de su contexto, el desarrollo, ni perder de vista que la inclusión de las personas en las estrategias de participación social van a estar determinadas por una experiencia histórica, un patrón cultural y un contexto social que define el itinerario de las mismas en base a un rol, una posición, una clase... No hay una fórmula ni definición única de participación que se pueda aplicar en todos los casos, dependerá de las condiciones culturales y sociales de cada contexto, así como de las características, competencias, necesidades y objetivos específicos de cada persona, grupo y comunidad.

Potenciación o Desarrollo Comunitario: “proceso intencional centrado en la comunidad local, que implica respeto mutuo, reflexión crítica, participación de grupo y cuidados personales, a través del cual la gente que carece de una igual distribución de los recursos gana”

1.1.1. Participación y Desarrollo a Escala Humana: los planteamientos de Max-Neef

Autores como Elizalde y Max-Neef² fueron dos de los principales promotores de este

nuevo **enfoque de Desarrollo más Humano (Desarrollo a Escala Humana)**.

Su teoría plantea de forma general **la necesidad de promover un desarrollo orientado a la satisfacción de necesidades humanas**, unas necesidades que son finitas, identificables, clasificables y universales, es decir, que son iguales para cualquier ser humano independientemente de la época histórica que le haya tocado vivir o de la cultura donde se haya socializado. **Lo que varía de una época a otra y de una cultura a otra, son los procedimientos e instrumentos a través de los cuales se satisfacen esas necesidades**, es decir, lo que estos autores denominan **satisfactores**.

Estos satisfactores pueden ser de muy distinta naturaleza: desde satisfactores destructores o violadores (que al ser aplicados con la intención de satisfacer una determinada necesidad, terminan afectando negativamente en la satisfacción de esa u otras necesidades en otros sujetos) **hasta satisfactores sinérgicos** (donde el procedimiento en el que se satisface una determinada necesidad estimula y contribuye a la satisfacción de otras necesidades para uno mismo y para otros sujetos en el presente y en el futuro).

Y estos satisfactores se combinan con las nueve necesidades que conforman un sistema (subsistencia, protección, afecto, comprensión, participación, creación, recreo, identidad y libertad) y con categorías existenciales (ser, tener, hacer, relaciones).

² Atur Manfred Max Neef (16 de octubre de 1932, Valparaíso) es un destacado economista, ambientalista y político chileno, autor de varios libros y ganador del Right Livelihood Award en 1983. Sus obras más destacadas son “Economía Descalza” y “Desarrollo a Escala Humana”. En la década de los 90 formuló la Hipótesis del Umbral, la idea de que a partir de un determinado punto del desarrollo económico la calidad de vida empieza a disminuir.

Curso de Capacitación al Voluntariado

Aplicación del enfoque de la Participación Social en la intervención comunitaria

Todas ellas las podríamos considerar como derechos humanos, y cada una de ellas, si es satisfecha a través de satisfactores sinérgicos, contribuye transversalmente a la adecuada satisfacción de las demás. Quizá la más relevante y radical en este sentido es **la necesidad de participación**, ya que ésta interviene directamente y transversalmente optimizando el acceso a la satisfacción de las demás necesidades. De hecho, autores como Doyal y Gough la identifican como autonomía crítica (derecho a comunicar, a proponer, a disentir, a decidir, a compartir, etc.). **De este modo, las necesidades de protección, de afecto, de entendimiento, de creatividad, de recreo, de identidad y de libertad no podrían optimizarse sin la participación de los sujetos.**

¿Cuál es la dificultad con la que nos encontramos? Que el paradigma de desarrollo actual, marcadamente economicista y donde la producción y el consumo son el fin primordial, necesita para su sostenimiento y reproducción que las necesidades de los sujetos se adapten y hasta se confundan con las propias necesidades del sistema económico. La consecuencia más directa es la generación de exclusión y fragmentación social, ya que los satisfactores principales son de carácter destructor o inhibitorio.

En este tipo de sistemas sociales basados en la producción y el consumo, la simulación y simbolización de la participación convierte a las necesidades en deseos que son estimulados desde instancias ajenas al propio sujeto que se encuentra, de este modo, altamente alienado e instrumentalizado.



Imagen de Olga Berrios www.labroma.org

Por tanto, la participación, la necesidad humana más relevante y radical, se convierte en la más distorsionada, la más inconsistente, la más ocultada o maquillada.

Todo esto nos indica que la participación no nace siempre en el marco de la democracia, ni sobre la necesidad de crear estrategias para prevenir las tensiones sociales o anticipar las consecuencias que la pobreza y la desigualdad producen. Así, **muchas estrategias de participación no siempre están dirigidas a cuestionar el estado de las cosas, todo lo contrario, refuerzan más que transforman, las relaciones desiguales existentes.**

En muchas ocasiones los tomadores de decisiones y políticos ofrecen una confusa oferta que enfatiza una vocación democrática y participativa pero que no logra instrumentar esta vocación en medidas y políticas. Es decir, no están definidos (y, por tanto, no consensuados) los mínimos acerca de a qué hace referencia el concepto de participación o cuál es la participación deseada.



En el discurso, el consenso parece total y la voluntad o anhelo participativo de llevarla a cabo potente. Pero en la realidad, dicho discurso no ha sido acompañado por procesos serios y sistemáticos de implementación (inexistencia de prácticas participativas).

Esta distancia e indeterminación respecto de qué se quiere realmente en torno a la participación puede encontrar su explicación en:

-  El cierto desconcierto en el que vive nuestra sociedad respecto a la apreciación y valoración que realiza en torno a lo colectivo, a la organización del espacio común y a la “buena sociedad”.
-  La ausencia de mapas cognitivos que nos ayuden a nombrar lo que vivimos, a situarnos y tomar conciencia de la realidad que afecta a las personas y que, en cierta forma, nos permitan controlar, conocer y poder anticipar los constantes devenires y movimientos sociales.
-  La percepción de amenaza a la estabilidad que proyectos de desarrollo predefinidos parecen ofrecer a una comunidad o sociedad. La promoción de la participación tiende a dar voz a aquellos que no la tienen o a aquellos a quienes no se les escucha. Con ella, se busca proyectar una imagen de sensibilidad ante los problemas y se invita a participar con el objetivo de recoger las verdaderas necesidades y

expectativas, dar los ciudadanos la sensación de “tener voz” e influencia en las decisiones. Pero si los objetivos están definidos de manera previa y existe una expectativa sobre los resultados, la participación popular puede amenazar la estabilidad dada o ir en contra de las aspiraciones de las personas que toman las decisiones (Cornwall 2002). Pese a esto, las decisiones se hacen legítimas debido a estrategias de participación simbólica o engañosa.

Volvemos a insistir en la misma idea: **es necesario desmitificar el concepto de participación y revalorar su verdadero propósito como herramienta de desarrollo tomando en cuenta estas nuevas concepciones que hemos venido apuntando** (así como otras emergentes en movimientos sociales y colectivos de base) que la consoliden como una herramienta para presionar hacia cambios y transformaciones, fuera de los discursos oficiales, que permitan a las personas y tener mejores condiciones de vida y cambiar las lógicas de la exclusión, la desigualdad y pobreza a las que han sido sometidas incluso por el propio modelo de desarrollo imperante.

Por el carácter relacional de nuestra acción, desde los colectivos y organizaciones sociales tenemos muchas oportunidades para redescubrir el redescubrir el concepto de participación y hacerle emerger desde otras claves.

“[...] la participación para ser genuina, para ser una necesidad que se satisface adecuadamente, debe tener, ser, hacer y relacionar en un proceso (que no en un momento) recurrente e inagotable capaz de: transformar (cambiar para mejorar las condiciones de existencia), reflexionar (pensando en los efectos e impactos a largo plazo), implicar (al mayor número de colectivos y sujetos, especialmente a los más desfavorecidos), articular (poner en relación recíproca los distintos actores, colectivos y territorios), construir (crear conjuntamente), conocer (la realidad, los recursos y sus potencialidades), aprender (educar en el diálogo, el consenso y la solidaridad), comunicar y comunicarse (con los iguales y con los diferentes), habilitar (cualquier sujeto puede acceder a las habilidades políticas), gratificar (generando sentimiento de satisfacción y de utilidad) y exigir (los procesos de participación como derecho)” Julio Alguacil

Como el resto de las necesidades, la participación, por su carácter relacional y dialógico, se satisface en primer lugar en el ámbito de la vida cotidiana. Y es en este escenario donde las estructuras organizacionales y gubernamentales han de procurar oportunidades sociales y políticas para una participación genuina, integral e inclu-

siva. En tanto en cuanto la democracia participativa se entiende como autonomía crítica, ha de basarse en **la participación como un conjunto de procedimientos y procesos relacionales donde los diferentes agentes entran en una relación simétrica y recíproca, basada en la cooperación, en la comunicación y en la reciprocidad**. Es en el acoplamiento de los diferentes agentes que intervienen en la vida social cuando la participación recupera su sentido como derecho y como necesidad, desde claves de transversalidad y relacionalidad.

Bajo este marco de ideas, el nuevo auge de la participación ha permitido revalorizar conceptos como el de **comunidad y acción colectiva**, entre otros, con el fin de ponerlos a disposición de nuevas formas de acción que resignifiquen a las personas y permitan la generación de espacios verdaderamente igualitarios. Cada vez son más evidentes los esfuerzos por impulsar mayores niveles de participación, por reconocer los nuevos movimientos sociales y formas de organización, por canalizar la emergencia de una sociedad demandante de justicia y de un mundo sin exclusión donde se reconozca y asegure la posición de las personas en situación de exclusión, desigualdad y donde las sociedades puedan articular, promover y conseguir su propia idea de desarrollo.

Un modelo de desarrollo centrado en la persona y en las comunidades no puede ser un modelo único que pueda ser aplicado en todos los casos, pues han de tenerse en cuenta las condiciones culturales

Desarrollo y participación

¿Qué es la participación?

Condiciones individuales para la participación

y sociales de cada país, así como las características, competencias, necesidades y objetivos específicos de desarrollo de los grupos sociales y comunidades.

De esta manera, la participación empieza a aparecer, no como la imposición de algún sector, sino como una nueva oportunidad para la aplicación de los actuales enfoques de desarrollo y como un ejemplo de que las

demandas de la población van más allá de aquellas que se limitan a la cobertura de las necesidades básicas por urgentes que éstas sean.

La participación es de vital importancia, pues reivindica mecanismos constructivos y pacíficos para la solución de los problemas que afectan a una comunidad y a sus miembros.

1





Módulo 2. ¿Qué es la participación?

- 2.1. Tipos de participación
- 2.2. A modo de conclusión
- 2.3. ¿Cuáles son las claves de la participación y de la incidencia social?
- 2.4. La escalera de la participación

2



La participación es un proceso que vincula, que pone en relación a personas, grupos, organizaciones,... a numerosos actores sociales.

Estas personas son y se sienten parte de un proceso que es común y a través del cual comparten estrategias, recursos, habilidades, etc. con los que generar unos objetivos que son comunes y generar un cambio sobre una situación dada.

En tanto que es proceso, es algo no cerrado y que se realiza bajo diferentes itinerarios, por eso encontramos en la realidad diferentes expresiones y ejemplos de participación que hace que resulte tan difícil el establecimiento de un modelo único y útil para su aplicación en contextos que se espera sean “participativos”.

Y en tanto que es colectivo, tiene que ver con personas que se apropian de manera diferenciada de un diagnóstico de la realidad y de un objetivo que se espera sea compartido, así como con los modos que tienen de relacionarse para establecer una dirección de grupo.

Mucho se habla de la participación en los proyectos de desarrollo o en la puesta en marcha de acciones solidarias. El motivo es que mucha gente se da cuenta de que la mayor parte de los proyectos de trabajo comunitario o de voluntariado fracasan o quedan muy lejos de sus metas iniciales por

falta de participación real de la gente para quién se hizo el proyecto (“los beneficiarios, destinatarios, usuarios, participantes”).

También muchas organizaciones y sus equipos ven todavía el desarrollo comunitario o la intervención social como un proceso lineal sencillo, donde se pasa de la situación “A” a la situación “B” en línea recta. Si nos acogemos a este enfoque, la participación se percibe como una pérdida de tiempo o como un instrumento donde las personas implicadas son justo eso, destinatarios, usuarios, clientes,...

Por último, en muchas ocasiones encontramos que la participación se entiende como una técnica o dinámica que, aplicada de manera puntual o aislada, es capaz por sí sola de generar motivación, implicación, cambios, etc. El resultado suele ser acciones puntuales que abordan la participación de manera superficial o simbólica.

Existen, por tanto, muchas definiciones diferentes de la participación. Los unos llaman participación, lo que para los otros no es más que manipulación o pasividad de la gente. La realidad, es que la participación no es un estado fijo: es un proceso mediante el cual la gente puede ganar más o menos grados de participación (y con ello, de poder, autodeterminación, autonomía, derechos, implicación, etc.) en el proceso de desarrollo personal o de intervención comunitaria. Si además, vinculamos la participación con el ámbito de la exclusión o vulnerabilidad social, resultara especialmente interesante ver en qué consiste y como desarrollarla para que sea plena.



La participación es una forma de cooperar, de movilizar, de construir alternativas.

Etimológicamente, encuentra dos significados:

Ser parte de: lo que implica vinculación a algo y pertenencia a un grupo o colectividad

Tomar parte de (alguna acción): lo que connota libertad, creación y transformación

Teniendo en cuenta estas dos dimensiones, la participación conlleva dos elementos, **el ser**, por la que se forma parte de la identidad colectiva; y **la acción**, que se refiere a la incorporación activa mediante decisiones voluntarias.

SER PARTE	De redes de relación social	Inclusivo	Comunicación
ESTAR EN	Un lugar	Integrado Próximo	Conocimiento
SENTIRSE PARTE	De una comunidad	Identidad Alteridad	Conciencia
TOMAR PARTE TENER PARTE	En un proyecto de futuro. En los procedimientos	Decidir	Acción
HACER PARTICIPACIÓN	Proceso	Implicarse	Donde los sujetos cooperan, comparten y se corresponsabilizan para transformar su realidad

(Fuente: Julio Alguacil Gómez. La participación como proceso de transformación social: la estrategia relacional en el gobierno local)

Analizado la tabla anterior vemos cómo los dos primeros elementos (**comunicación y conocimiento**) indican que los sujetos integrados y en contacto directo son parte de grupos que se encuentran vinculados con un territorio. Esa pertenencia se sintetiza en un sentimiento, en la identidad que se construye con relación a otros (**alteridad**), produce un tercer elemento (**conciencia**). La conciencia

que a su vez permite el paso a tomar parte de las decisiones que le afectan. Es decir, no es posible la conciencia sin ser y estar, y no es posible tomar parte de las decisiones, sin sentirse parte. Finalmente, la acción integrada es una acción inteligente que construye el proceso, y se traza con estrategias relacionales, de compartir, de cooperar, de corresponsabilizarse de forma continuada.

Participar es estar presente en, ser parte de, ser tomado en cuenta por y para, involucrarse, intervenir en, etc. Participar es incidir, influir, responsabilizarse. Es un proceso que enlaza necesariamente a los sujetos y a los grupos, la participación de alguien en algo, relaciona a ese uno con los otros, también involucrados. Ser participante implica ser coagente, coparticipe, cooperante, coautor, corresponsable

(Giménez, C. 2002)

Dadas algunas condiciones básicas la gente sí está dispuesta a involucrarse en procesos participativos y ve en estas instancias una posibilidad efectiva de solución a determinados problemas. Es fundamental considerar la participación como un recurso clave para el logro de objetivos comunes al desarrollo. La participación es un factor que legitima el proceso, genera un compromiso entre las personas, permite dar continuidad en el tiempo a la acción y garantiza un mejor resultado en cuanto a solución de un problema

(Serrano, C. 1998)

La participación supone una dinámica en que los ciudadanos y las ciudadanas se involucran de forma consciente y voluntaria en todos los aspectos que les afectan y están relacionados con ellos y con sus vidas. Por ese motivo, para participar se requieren aspectos como:



Empatía y credibilidad: quienes participan requieren confiar en la honestidad de quien convoca a la participación, comprender y valorar el sentido e impacto de su participación, ver sus resultados.



Información: para participar se requiere información básica de aquello que es tema u objeto de la participación, así como de los mecanismos y reglas del juego.



Comunicación: la participación requiere diálogo, capacidad de ambos lados para escuchar y aprender.



Condiciones, reglas y mecanismos claros: no bastan las buenas intenciones, es indispensable asegurar las condiciones (materiales, institucionales, de tiempo, espacios, etc.) para facilitar la participación, evitando que ésta se convierta en una carga, en una fuente adicional de tensiones o en un ejercicio inútil.



Asociación: la participación debe tener en cuenta y potenciar la experiencia asociativa de las personas y los colectivos involucrados.



Trabajo cooperativo y en red: permite articular la presencia de los diferentes actores logrando un enriquecimiento mutuo que revierta en la entidad, la comunidad y en el territorio habitado.



LA PARTICIPACIÓN:

Es un proceso gradual

Intervienen muchos factores interconectados entre sí: es un concepto que debe tratarse de modo integral

Supone formar parte de un hecho e intervenir en la toma de decisiones

Tiene un carácter activo que conlleva a “hacer con otras personas”

Implica la capacidad de tomar decisiones

Comporta intrínsecamente una acción transformadora

Derecho a tomar parte activa directamente o a través de representantes en aquellas decisiones que afectan de forma directa o indirecta, colectiva o individual

2.1. Tipos de participación

La participación adoptará diversas formas dependiendo de las diferentes relaciones y

espacios sociales en los que se dé, teniendo diferentes connotaciones, implicaciones, condiciones, resultados, etc.



PARTICIPACIÓN SOCIAL: aquellas iniciativas sociales en las que las personas toman parte consciente en un espacio, posicionándose y sumándose a ciertos grupos para tener presencia en la esfera pública y así reclamar situaciones o demandar cambios. La participación social favorece la autonomía personal, la dignidad, reconoce a las personas, despliega sus capacidades,

permite activar la resistencia y sacarnos de la pasividad para vivir con libertad. Participar es un camino de y hacia la libertad. (García Roca, J. 2004)

PARTICIPACIÓN POLÍTICA: es un elemento esencial de los sistemas democráticos y se refiere a toda la actividad de los ciudadanos y ciudadanas que está dirigida a intervenir

Curso de Capacitación al Voluntariado

Aplicación del enfoque de la Participación Social en la intervención comunitaria

en la designación de los gobernantes y/o influir en los mismos con respecto a una política europea, autonómica, local, de barrio, etc. La participación política es toda actividad intencionada que desarrolla una persona para tratar de influir en asuntos políticos. Si no hay posibilidad de participación política de las personas en la sociedad, no hay sentimiento de pertenencia, ni conciencia de identidad y, difícilmente, cabe hablar de integración social de las personas o colectivos.

PARTICIPACIÓN COMUNITARIA: se desarrolla como un proceso a través del cual los ciudadanos y las ciudadanas se organizan para defender sus intereses, para buscar soluciones a sus necesidades, etc. siendo ellos mismos protagonistas. Es un concepto que habla de relaciones, de compartir.

PARTICIPACIÓN CIUDADANA: tomar parte, de manera individual o colectiva, en decisio-

nes sociales y políticas en un territorio concreto. En la participación ciudadana se reconocen los derechos de ciudadanía. La dimensión participativa de la ciudadanía nos dice que no basta con el cumplimiento formal de los derechos de los ciudadanos y ciudadanas para alimentar la democracia. Participar es, además, un derecho, una actitud y habla de la capacidad de acción de las personas y de la necesidad de animarla, incentivarla, impulsarla. Identificamos problemas y necesidades a través de la participación, logramos la integración y la inclusión social cuando generamos espacios de participación. Esos espacios en ocasiones son dinamizados por los profesionales, en otros por la propia comunidad, ya sea por las características de las personas o colectivos, ya sea por la incidencia de acciones y hechos que frenan e impiden la participación.

DIFERENTES CONCEPTOS QUE SE PARECEN			
CONCEPTO	SE DIFERENCIA DE LOS OTROS	EXIGE ESPECIALMENTE	SE PARECEN
Participación política y participación ciudadana	Se vincula a la toma de decisiones en espacios institucionales de participación	El reconocimiento de los derechos de ciudadanía de las personas y grupos que participan	Se trata de procesos, no de conductas. En todo caso se pretende el bien colectivo.
Participación comunitaria	Se vincula a la toma de decisiones sociales en una comunidad específica o en un territorio concreto	La vinculación de las personas y grupos que participan a una comunidad o en un territorio concreto	Siempre suponen una toma de conciencia de los colectivos. Precisan de estrategias de empoderamiento individual y grupal.



<p>Participación social</p>	<p>Se vincula a la implicación en las decisiones sobre lo social en cualquier espacio organizativo (institucional o no) o territorial</p>	<p>Todas las anteriores en función de cuáles sean los objetivos</p>	<p>Se trata de actuaciones que pueden llevar a cabo una acción colectiva.</p>
------------------------------------	---	---	---

Cuadro tomado de la *Guía metodológica de Participación Social de las personas en situación de pobreza y exclusión social*

2.2. A modo de conclusión:

La participación es una forma de cooperar, de movilizar, de construir alternativas políticas y sociales, un proceso de profundización democrática y de reparto del poder y de los procesos de toma de decisiones. Es un modo de acción colectiva que arranca en una decisión individual y que tiene como consecuencia la construcción de la dimensión social y cívica de la persona y la transformación social junto con otros/as.

2.3. ¿Cuáles son las claves de la participación y de la incidencia social?

Estos puntos están tomados de: *Luis Aranguren Gonzalo (2010) La nueva órbita de la participación social. Plataforma 2015 y más, Madrid.*

-  **La participación social es un fin en sí mismo.** Es un valor que desde su puesta en marcha promueve el bien común y la justicia. Participar es mirar al otro y abrirse a un espacio de alianza mutua y no de enemistad.
-  **La participación conlleva transitar** de la queja, la apatía y la frustración a la actitud positiva y constructiva: las cosas pueden cambiar.

-  **La participación Implica reparto de poder y responsabilidades y democratización** de los procesos.
-  **La participación social implica sumergirse en un proceso de acción colectiva:** suma voluntades. Como tal es un proceso educativo, que crece por la vía de la credibilidad.
-  **La participación conlleva metodología de trabajo** que nace de las experiencias de desarrollo comunitario: diagnóstico de la realidad, prioridades de intervención, plan de acción calendarizado y evaluación.
-  **La participación social reclama el concurso de otras organizaciones y colectivos.** La puesta en marcha de redes y plataformas facilita los espacios de participación y procura mejores resultados.
-  **La participación social implica muchas formas de acción:** voluntariado de proximidad, reclamaciones colectivas, escritos a las instituciones gubernamentales, manifestaciones, reuniones, comunicación a los vecinos, etc.
-  **La participación social es una forma de incidencia política.** No hacemos política de partido, pero desde la

sociedad civil organizada tendemos puentes de propuesta o de reivindicación hacia las diferentes Administraciones Públicas.



La participación es a menudo una experiencia procesual, que suele avanzar desde estadios de participación más simbólicos o menos vinculantes hacia una participación más plena y simbólica, con experiencias de poder distribuido.

2.4. La escalera de la participación

22

Como venimos comentando a lo largo de todo este capítulo, el concepto de participación es un concepto polisémico que está sujeto a múltiples interpretaciones mediadas por intereses, por posiciones de poder, por ideología, por los valores, por la posición social, por la posición dentro de las estructuras administrativas y organizacionales, etc.

El uso o sobreuso que se hace del concepto es, por tanto, variado; y su intensidad, profundidad o radicalidad pierden contenido en la medida que la participación sea entendida más como instrumento para legitimar o acomodarse en las posiciones de poder (es decir, para conseguir los propios fines), o puede ganar intensidad, profundidad y radicalidad si se considera como un proceso, donde lo significativo es el proceso mismo, la propia participación entendida como un objetivo en sí y no como un instrumento para alcanzar fines particulares sino públicos.

Se presentan, en consecuencia, múltiples contingencias, diversas formas de entender el desarrollo de la participación según el grado de intensidad de comunicación relacional entre las diferentes partes.

Para conocer los diferentes niveles de participación que existen (teniendo en cuenta los dos enfoques predominantes de participación, una más instrumental, otra más sustantiva o de “abajo a arriba”), os proponemos utilizar una herramienta que ha sido empleada por diferentes agentes y entidades, y que está basada en la propuesta elaborada en 1969 por Sherry Arnstein y expuesta en el artículo “A Ladder of citizen participation”

A partir de la escalera de la participación de Arnstein, Roger Hart desarrolló una propuesta de escalera con ocho peldaños o niveles que permiten ubicar los procesos de participación: siendo a partir del cuarto nivel donde se considera que se inicia la participación auténtica.

En esta escalera, vemos que lo que determina realmente la participación de la gente, es el grado de decisión que tienen en el proceso. Y nos indica cómo es posible pasar gradualmente de una pasividad casi completa (ser beneficiario) al control de su propio proceso (ser actor del auto-desarrollo). Esto es válido tanto en las relaciones entre los miembros de una comunidad con las administraciones públicas, como dentro de las organizaciones sociales.



La Escalera de la Participación de la Población



Niveles de falsa participación

PELDAÑO 1: Pasividad. Manipulación. Engaño

Existe un tipo de "participación manipulada", en la que se usa a la población para que está presente y den así legitimidad a acciones que son pensadas por otros, con intereses ajenos y que la población no necesariamente entiende. Esto sucede a menudo con sectores sociales desfavorecidos, población indígena... que esperan con su asistencia a

ESCALERA DE LA PARTICIPACIÓN



determinados actos políticos obtener algunas mejoras en su calidad de vida etc.

En este escalón no podemos hablar de “participantes” porque, en estos niveles, aunque no se afirme claramente, se entiende a la población objetivo del proyecto como audiencia o incluso clientela. Por eso la gestión es directa, tanto en la formulación, como en la programación y ejecución de los servicios, prestaciones y espacios. Las limitaciones a la participación son máximas, ya que ésta se viene a entender, como mucho, como mera información de las actividades generadas desde la propia gerencia de las áreas, organizaciones...

PELDAÑO 2: Suministro de información. Decoración. Control directo

Es aquella en la que las personas son utilizadas como un mero adorno, es decir, para decorar en una actividad y dar una apariencia participativa. Se presenta como una variante del anterior escalón, incorporando algunos mecanismos de información pública vinculada a la defensa de intereses particulares que tienen la oportunidad de alegar sobre las acciones administrativas u organizacionales que le afectan.

PELDAÑO 3: Participación por invitación o consulta. Participación simbólica

Nuestra participación así mismo, puede ser “simbólica”, donde aparentemente a las personas se les da la oportunidad de expresarse pero en realidad tienen poca o nula incidencia sobre el tema o sobre el estilo de comunicarlo y poca o nula oportunidad para formular sus propias opiniones.

Un grupo de jóvenes de distintos orígenes (Ecuador, Colombia, República Dominicana) es invitado a través de su IES a asistir al acto oficial del estreno de una obra teatral “Todos Iguales, todos Diferentes” que trata de sensibilizar sobre la inmigración y el racismo. Al acto asisten algunas autoridades locales y los creadores de la obra querían que algunos inmigrantes asistieran como público, por lo que ese fue el motivo por el que contactaron con el director del IES de la zona para que asistieran los jóvenes. Indirectamente, hay una cierta presión o compromiso de asistir. Aunque las intenciones del acto sean interesantes, los jóvenes están sirviendo a unos intereses que desconocen y de los que no han sido parte, cubriendo además cierta cuota de “diversidad cultural”.

Un grupo de jóvenes de entre 13 a 16 años ha sido seleccionado en su pueblo para representar a su municipio en un Congreso Estatal de la Juventud, donde jóvenes de diferentes regiones podrán dar su opinión sobre diferentes temas y realidades. Los jóvenes son convocados por las autoridades para tratar los temas que se van a exponer, ver asuntos políticos que tendrían que llevar etc. Los jóvenes participan en el encuentro, sin embargo, no han participado en la



idea de la organización, diseño, etc., Además, de están siendo aleccionados y orientados en su participación por intereses ajenos.

Niveles de participación

PELDAÑO 4: Participación por incentivos. Asignados pero informados

Las personas conocen las intenciones del proyecto. Saben quién tomó las decisiones sobre su participación y por qué, pero no se dejan más opciones al cuestionamiento o al análisis de la misma. Puede que incluso después se propongan como voluntarios en algunas tareas.

PELDAÑO 5: Participación funcional. Consultados e informados.

El proyecto es formulado y dirigido desde fuera, pero las personas comprenden las intenciones del mismo y sus opiniones se tienen en cuenta.

Aunque se consolida el derecho a la información, a la consulta y a la propuesta, no hay un proceso de construcción crítica propia, sino que la persona ha sido más bien entrenada o aleccionada para asumir una orientación sin poder implicarse en su gestión.

PELDAÑO 6: Participación interactiva.

Los agentes externos diseñan la acción, pero la comparten con la población para

ESCALERA DE LA PARTICIPACIÓN



Imagen de Olga Berrios www.labroma.org

que ésta pueda enriquecerla y aporte algunas ideas. Son acciones “compartidas”.

La participación se produce en un plano de reciprocidad y corresponsabilidad entre la Administración y las entidades sociales y grupos informales que se incorporan a las actividades, servicios o equipamientos de proximidad. O entre las entidades sociales, técnicos y beneficiarios de los proyectos. La gestión si es compartida precisa de dinámicas de consenso y de cierta capacidad técnica por parte de los grupos que participan de la gestión, lo que implica un aprendizaje de las mismas.

PELDAÑOS 7-8: Autodesarrollo. Autogestión

Es el nivel más alto de participación donde la acción que se gesta en la propia población o colectivo es ejecutada por ellos mismos, es decir, participan tanto en el análisis, el diseño y la implementación de la acción y la evaluación de la misma siendo

los protagonistas. Cuenten o no con la experiencia y los saberes de los agentes externos (técnicos, administración...) la actividad no es iniciada o mantenida por estos últimos (aunque se podría contar con su asesoramiento o consulta cuando los participantes les requieran)

TRABAJAR CON UN ENFOQUE PARTICIPATIVO INDUDABLEMENTE TIENE ALGUNAS CONSECUENCIAS:

- **Es un proceso gradual**
 - **Dejar de considerar a las personas como objeto de desarrollo, el objeto de la investigación, el simple ejecutor de tareas que otros deciden, etc.**
 - **Dejar de pensar que un proyecto de participación solo ha de pretender metas cuantificables.**
- **Esconder un pastel bajo otro con un buen discurso sobre equidad, participación, género, cuando las entidades externas realmente pretenden hacer es lograr sus objetivos (políticos).**
- **Lograr todo de un día para otro; más bien el desarrollo es gradual, y requiere planificación, seguimiento de cerca y ajustes por las entidades externas... y por las personas, los principales protagonistas de su cambio y desarrollo**

Antes de pasar al módulo siguiente, os invitamos a realizar un pequeño trabajo de autoanálisis: ver cuál es el grado de participación real de las personas que son destinatarias de nuestros proyectos. Para esto, podemos usar como guía las etapas sucesivas del proyecto:

ETAPA	¿CUÁL ES LA PARTICIPACIÓN DE LA GENTE?	¿QUIÉN DECIDE AL FINAL?
1. Diagnóstico y análisis de problemas		
2. La selección de opiniones		
3. La planificación del proyecto		
4. La implementación		
5. El seguimiento y la evaluación		

Según el resultado, podemos determinar dónde nos falta ser más participativos y podemos tratar de subir paso a paso la escalera de la participación. El éxito dependerá entre otras cosas: del grado de organización de la gente misma, de la flexibilidad de la organización o administración, y de la disponibilidad de todos los actores, empezando por los técnicos, que deben modificar ciertas actitudes y métodos de trabajo. Por eso es muy importante estar atentos del tipo de participación del que estamos siendo parte en un grupo o que promovemos

como técnicos /as, ya que podemos, sin darnos cuenta, caer en un tipo de participación engañosa que no genera procesos de autonomía crítica, emancipación o empoderamiento ciudadano.

A lo largo de este curso trabajaremos secuencias y herramientas que pueden sernos útiles para lograrlo, pero es importante reconocer que el resultado depende del objetivo, la situación, los y las participantes y la habilidad para utilizar de forma apropiada las herramientas.



Módulo 3. Condiciones individuales para la participación?

- 3.1. Las metodologías y técnicas participativas: ¿qué son?
- 3.2. Implicaciones de las técnicas y metodologías participativas

3



Presentación

Como venimos comentando a lo largo de los diferentes módulos, la participación colectiva posee un formidable potencial transformador si se aprovecha adecuadamente. La experiencia sugiere que la mayoría de los esfuerzos de cambios social e individual parten de trabajar aspectos vinculados con la participación individual en el diseño de sus itinerarios de cambio y movilidad social, con la toma de conciencia, la motivación, la implicación.

En este sentido, uno de los grandes desafíos consiste en la búsqueda permanente de metodologías y herramientas que faciliten la acción y soluciones colectivas mediante procesos participativos y trabajo en colectivo. Es decir, la aplicación de alternativas metodológicas que se fundamenten en la plena participación de los actores de esos procesos y que conduzcan a una práctica consciente y transformadora de la realidad en la que están inmersos.

3.1. Las metodologías y técnicas participativas: ¿qué son?

3.1.1. Las metodologías

Una metodología es el conjunto de pasos para llegar a un resultado concreto.

Las Metodologías Participativas -MP- son “una metodología que facilita que las personas compartan el conocimiento que tienen sobre el mundo, con el objetivo de reflexionar sobre posibles alternativas a los problemas que de forma conjunta se hayan identificado previamente”. Las MP buscan fomentar en las personas las diferentes formas de adquirir conocimiento -intuitivo y relacional- y que de esta forma se pueda tener una visión amplia de la realidad.

Una COMUNIDAD es COMPETENTE cuando es consciente de sus recursos, cuando puede tomar decisiones sobre cuestiones que afectan al grupo y cuando puede hacer frente a los problemas que se producen en su seno a partir de los recursos de los que dispone

Una metodología participativa promueve el sentido de comunidad y hace que ésta se perciba como competente. En ese sentido, las MP:



Aunque se originan en el campo de la investigación social su empleo no tiene por qué limitarse al de una investigación.



Foto de la ATD Cuarto Mundo

Condiciones individuales para la participación



- 

Su intención es siempre difícil y pocas veces valorada: contar con las personas como fuente de información y como fuente de reflexión de los problemas, implicándolas en la resolución de los mismos

- 

Si trabajamos para conseguir objetivos de cambio, hay que tener en cuenta muy seriamente el significado que las personas dan a las cosas, a partir de las escucha de todas las posiciones y estrategias que están en juego (nadie tiene toda la verdad, se construye colectivamente). Solo así podemos romper con paradigmas dominantes

- 

Por tanto, las MP consideran a las personas como seres reflexivos, que piensan y hacen, vinculadas con su entorno, con la historia y las cosas que les rodean

- 

E intentan ofrecer herramientas adecuadas para que los individuos pue-

dan pensar alternativas a partir del diagnóstico

- 

Cuestionando el monopolio sobre las soluciones por parte del experto. No es que se rechace su criterio y sabiduría, es que se trata de que todos los actores adopten una postura de cooperación sinérgica.

Las MP son una metodología sobre el poder de definir la realidad, distribuyéndolo de manera horizontal y creando un contexto y un horizonte compartido



METODOLOGÍAS TRADICIONALES	METODOLOGÍAS PARTICIPATIVAS
La gente está “alienada”, no sabe, no ve	Se hacen emerger los significados compartidos a partir de los cuales las prácticas sociales tienen lugar
Se parte de una relación de saber-poder desigual. Desde mi lugar de saber-poder desvalorizo el saber del otro	Se propician relaciones de poder horizontales. El otro me aporta desde su lugar y su visión
El conocimiento está en manos de expertos	El conocimiento se construye a partir de lo que aportan los expertos temáticos y los expertos vivenciales

Tabla tomada de *La democracia en acción. Una visión desde las metodologías participativas*. Autores: Ernesto Ganuza, Lucrecia Olivari, Pablo Pano, Luz Buitrago, Concepción Lorenzana, 2010

Curso de Capacitación al Voluntariado

Aplicación del enfoque de la Participación Social en la intervención comunitaria

Se conciencia a los otros /as	Se construye con los otros
Se habla en nombre de otros, se piensa por otros	Se habla desde uno
Se generan proyectos en función de lo que se cree que los otros necesitan	Se construye un proyecto común
El cambio descansa únicamente en el conocimiento adquirido por los especialistas	El cambio descansa en las relaciones
Se convoca a participar en "nuestro proyecto"	Se participa en la definición de un problema, en la elaboración y gestión del proyecto

Las MP se fundamentan en tres pedestales básicos. Primero, **no es un producto de una moda ni de la época moderna**, pues presentan un largo trayecto histórico. Segundo, **no están diseñadas con el único fin de ser divertidas**, sino que existe un fundamento pedagógico y didáctico para apoyar la educación popular. Tercero, **esos fundamentos pedagógicos han sido probados por diferentes escuelas de enseñanza y comunidades "en acción"**.

Se considera que las MP dan mejores resultados cuando los grupos interesados tienen una conducta sólida y un liderazgo compartido. Así mismo, la metodología para planear o administrar un proyecto específico es la que responde a los objetivos, valores y capacidades personales de los participantes que forman parte de un proceso.

3.1.2. Las técnicas participativas

Si las MP son un camino que, bajo un determinado enfoque, nos permitirán alcanzar cierto horizonte de transformación personal, grupal y social, las técnicas participa-

tivas son aquellos instrumentos que se utilizan en los procesos y secuencias definidos y se aplican para responder a los fines de las MP: adquirir conocimientos partiendo siempre de la práctica, es decir de lo que la gente sabe, de las experiencias vividas y de los sentimientos que muchas situaciones originan, así como de los problemas y dificultades de nuestro entorno.

Las técnicas recogen hechos, situaciones, contenidos, conceptos, valores; reflejan la realidad en sus diversos aspectos, que es "traducida" a un tipo de código (visual, audio-visual, auditivo, vivencial, jugado, etc.) que resulta provocador, generador de la participación y de un proceso colectivo de "decodificación" a través del debate.

Todas las técnicas tienen una aplicación variable y flexible, pudiendo ser adaptadas en función del tipo de grupo, de las necesidades, del momento en que se encuentre, de cómo se establezca el trabajo, de los objetivos marcados, etc. Con su correcta aplicación:

Condiciones individuales para la participación

-  Los conocimientos y habilidades personales previas se reconocen y ponen en valor, se colectivizan y de, ese modo, se enriquece el grupo.
-  Van a facilitar cierto distanciamiento del objeto de estudio, van a permitir miradas diferentes y romper el sentido común para problematizar críticamente.
-  Se pone en marcha a la gente, la desentumecen, facilitan el lenguaje y la comunicación...muchas veces desde el humor, el dramatismo, la exageración de algunos aspectos, la sorpresa...Las técnicas son provocadoras, no entretenedoras.
-  Se desarrollan procesos colectivos de discusión y reflexión.
-  Esos procesos van a suponer una experiencia educativa y de toma de conciencia común, que inevitablemente conlleva el desarrollo del grupo,
-  Y la creación de un punto común de referencia,
-  Con el que el grupo pueda implicarse de forma más directa en nuevas prácticas: todos somos partícipes en la elaboración y por lo tanto, también en sus implicaciones políticas, culturales, sociales...

Gracias a las metodologías y técnicas participativas desarrollamos un proceso de teorización sobre nuestra realidad y nuestra práctica, no como un salto a lo "teórico "sino como un proceso sistemático, ordenado, progresivo y al ritmo de los participantes, que permita ir descubriendo los elementos teóricos e ir profundizando de acuerdo al nivel de avance de las personas y el grupo.

3.1.3. Tipos de técnicas participativas

Las técnicas participativas están compuestas por diferentes actividades como: dinámicas de grupo, sociodramas, adecuación de juegos populares con fines de capacitación, títeres, vídeos, dibujos, y cualquier otro medio que tenga como objetivo generar la participación, el análisis, la reflexión y un cambio de actitud consciente y duradero en los participantes, que conduzca a una planificación de acciones para la solución de problemas.

A rasgos generales, en casi todas las guías y manuales encontramos dos tipos de clasificaciones, una que clasifica las técnicas según los sentidos que utilizamos para comunicarnos y otra que es más una agrupación de técnicas en función del objetivo principal que busquemos con ellas.



Curso de Capacitación al Voluntariado

Aplicación del enfoque de la Participación Social en la intervención comunitaria

SEGÚN LOS SENTIDOS que utilizemos para comunicarnos

Técnicas Vivenciales	Se caracterizan por crear una situación ficticia donde las personas se involucran, reaccionan y adoptan actitudes espontáneas. Estas técnicas pueden ser para animar o para realizar un análisis.
Técnicas con Actuación	Se caracterizan por la expresión corporal, a través de la cual se representan situaciones de comportamiento y formas de pensar
Técnicas Auditivas y Audiovisuales	Se caracterizan por el uso de sonido o la utilización de imágenes. Estas técnicas permiten aportar elementos de información adicional y/o enriquecer el análisis y reflexión con algún tema.
Técnicas Visuales	Son técnicas escritas (utilizan la escritura como elemento principal, como por ejemplo el papelógrafo en la “Lluvia de Ideas”) y técnicas gráficas(todo material que se expresa a través de dibujos o símbolos, por ejemplo “Mapas parlantes”)

32

SEGÚN LOS OBJETIVOS de las técnicas

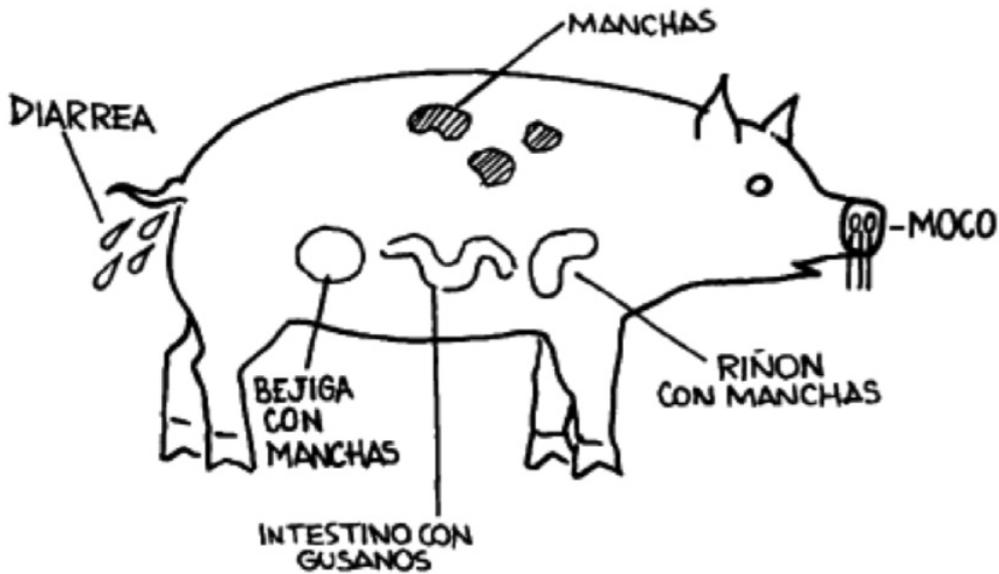
Técnicas de Presentación y Animación	Permiten que los participantes se presenten, conozcan...creando un ambiente fraterno, de confianza y seguridad... que les permita participar más activamente y promover un clima horizontal. Se caracterizan por ser activas, vivenciales y suele estar presente el humor
Técnicas de Análisis y Profundización	Buscan profundizar en el análisis y reflexión del tema objeto, ayudan a tomar conciencia de la importancia del mismo, facilitan la expresión de opiniones, el diagnóstico, la planificación...Suelen ser auditivas, visuales y de actuación.
Técnicas de Evaluación	Permiten evaluar algunos indicadores de un tema desarrollado, con el objetivo de mejorar a futuro. Las opiniones giran en torno a las cosas que gustaron o no, mejorarían o mantendrían...



Os mostramos un par de ejemplos:

"MAPA DE ENFERMEDADES"

Descripción de una enfermedad de los cerdos (África) por agricultores



INCIDENCIA DE ENFERMEDADES

Resultado de consultas con agricultores, curanderos
y extensionistas (África)

NOMBRE LOCAL	NOMBRE TECNICO	AGRICULTORES	CURANDEROS	EXTENSION Y VETERINARIOS
NJOKA	HELMINTIASIS	X X X	X X X	X X X
MEE THO	CONJUNTIVITIS	X X	X	X
MAURI	NEUMONIA	X X	X X	X X
MUTOMBO	TRIPANOSOMIASIS	X X		X

X X X MUY COMUN XX COMUN X RARO

Según IIED

Imagen tomada de Geilfus, Frans. 80 herramientas para el desarrollo participativo: diagnóstico, planificación, monitoreo, evaluación. San José, C.R.: IICA, 2002.

3.1.4. Consideraciones importantes a la hora de utilizar técnicas y metodologías participativas

- 1. Requieren más tiempo y recursos que los métodos tradicionales.** Sin embargo el tiempo y recursos invertidos son más satisfactorios
- 2. El proceso participativo no se da automáticamente, porque cada grupo es diferente.** Se requieren facilitadores adecuados, ciertas reglas consensuadas por el grupo, tener en cuenta el desarrollo de cada miembro y del grupo y que los conflictos se vivan como parte del proceso de maduración y aprendizaje.
- 3. No es fácil alcanzar una participación equilibrada con personalidades y roles diferentes.** Por eso es tan importante la figura del moderador o facilitador y tan interesante la aplicación de técnicas participativas que buscan asegurar la horizontalidad.
- 4. La creación de un ambiente idóneo para la participación está sujeta a un conjunto de factores que dependen uno del otro, y que deben ser combinados y complementados adecuadamente:** facilitadores, materiales didácticos, logística, estado del grupo, éxitos o fracasos del grupo...Por eso es tan importante asegurar que el grupo se apodere del proceso, generar un clima de confianza y comunicación...de esta manera todo el mundo asume la responsabilidad del proceso y conjuntamente se buscan soluciones o alternativas.

- 5. Han de pensarse en base al grupo, sus características, los objetivos** que se persiguen y, por supuesto, someterlas a un análisis final con los y las participantes:

- ¿qué pensamos sobre lo que vimos (técnicas visuales), escuchamos (técnicas auditivas) y vivimos (técnicas vivenciales)?
- ¿qué relación tiene ésta con nuestra realidad, con nuestra comunidad, etc.?
- ¿qué nos enseña esto? (conclusiones)

3.2. Implicaciones de las técnicas y metodologías participativas

Si las técnicas y metodologías participativas están orientadas a provocar y generar cambios a través de la toma de conciencia, el diálogo y la construcción colectiva, sus implicaciones van a suponer un cambio en las personas, en las relaciones que mantienen de un grupo y en las maneras de ser, estar y sentirse parte de la sociedad (y, con ello, en sus posibilidades de movilidad intergrupal y cambio social que vimos en el módulo 1 y 2)

3.2.1. Implicaciones para la persona

Cuando hablamos de grupos o de comunidades nos referimos a todos sus miembros e integrantes, sin distinción o exclusión de alguno de ellos. Un grupo o comunidad no es un ente que exista por sí mismo, independientemente de sus las personas que lo constituyan. Son éstos (y sus interaccio-

Condiciones individuales para la participación

nes y realizaciones) los que conforman el grupo. El grupo, por tanto, se refiere a que entre sus miembros existe una determinada estructura de relaciones que los enlaza estrechamente entre sí, por tanto, sin sus miembros, el grupo no existiría.

El desarrollo grupal no sustituye al desarrollo individual, todo lo contrario, lo acelera, lo enriquece, lo potencia. De aquí que, aún en la didáctica grupal, el trabajo individual sea el cimiento en que se sustenta todo cambio y aprendizaje. Por eso toda técnica grupal debe iniciarse con un trabajo individual.

Por eso, en última instancia, están los individuos, las personas, con sus puntos de partida, sus motivaciones, sus necesidades, la valoración que hacen de sí mismos, sus habilidades para la relación y la interacción...y los papeles que les otorgamos. Y aunque en las organizaciones sociales o entidades de acción social, dirijamos gran parte de nuestros recursos a las personas en situación de pobreza o exclusión social, y aunque los procesos de participación que generalmente ponemos en marcha estén especialmente destinados a favorecer su inclusión social, eso no significa, que las metodología y técnicas participativas sean recursos exclusivamente pensados para ellos (como si de técnicas especiales para personas especiales se tratara). Todo lo contrario, si nuestro objetivo es movilizar los recursos comunitarios y mejorar los

contextos y las situaciones en las que se produce la pobreza, la desigualdad y la exclusión, estamos hablando de procesos y de técnicas que facilitan el reconocimiento de todos y de todas, el sentimiento de pertenencia a un proyecto colectivo común y la implicación personal de todos los miembros de una comunidad para el establecimiento de un sistema de relaciones, interacciones y ordenaciones basado en la solidaridad, la interdependencia, la reciprocidad y la cooperación mutua.

En última instancia, son los individuos los que aprenden, aunque en la práctica grupal lo hacen a través del trabajo asociado y del esfuerzo compartido.

Por tanto, en nuestras actividades, en la selección de la metodología y las técnicas más adecuadas para la creación de procesos sostenibles de participación, es imprescindible tener en cuenta como punto de partida a las personas implicadas en el proceso y, por ende, su implicación personal:

Implicarse supone una toma de conciencia de cada persona y, sobre todo, de la persona en un grupo, sobre la realidad (la realidad colectiva en un contexto) y la necesidad de un bien común.

**(“Motivar y Orientar para la Inclusión Social”,
EAPN Castilla La Mancha)**



Curso de Capacitación al Voluntariado

Aplicación del enfoque de la Participación Social en la intervención comunitaria

Aunque no sean lo mismo, se relacionan...

IMPLICACIÓN PERSONAL	PARTICIPACIÓN SOCIAL
La implicación personal presupone aumentar el grado de motivación y la capacitación personal hacia la resolución de conflictos y problemas individuales.	La participación social presupone aumentar la motivación, la capacidad y la posibilidad de intervenir de manera organizada en asuntos sociales.
El trabajo que ha de realizarse desde los equipos profesionales es individualizado aunque, obviamente, considerando los factores contextuales que están influyendo en cada persona. Las técnicas participativas ayudan al objetivo profesional de mejorar las habilidades sociales, aumentar la capacidad individual y la autoestima personal.	La puesta en marcha de metodologías participativas desde las organizaciones que faciliten experiencias positivas destinadas a incrementar las posibilidades de participación social de personas o grupos está relacionado con el apoyo social desde la facilitación o creación de redes, la formación para la organización o acción colectiva y la creación de condiciones y estructuras para la participación social en los entornos o contextos locales.

36

Así, las técnicas participativas están destinadas a trabajar un aspecto fundamental relacionado con la implicación personal y que resulta clave a la hora de hablar de inclusión: la motivación.

La MOTIVACIÓN es:

Un impulso que inicia, guía, mantiene el comportamiento, hasta alcanzar una meta u objetivo deseado

Un Proceso por el cual una necesidad insatisfecha mueve a una persona en una cierta dirección para lograr un objetivo que satisface dicha necesidad

En la motivación personal influyen muchos elementos QUE HAN DE SER ABORDADOS en cada una de las fases del proceso participativo y QUE PUEDEN SER ABORDADOS a través de las técnicas participativas:

- a) los refuerzos y el reconocimiento social
- b) la percepción de control y de autoeficacia
- c) el objetivo al que nos dirigimos y el valor que tiene la consecución de nuestro objetivo
- d) las creencias sociales



A. REFUERZOS Y RECONOCIMIENTO SOCIAL:

Denominamos **refuerzo a cualquier estímulo que aumente la probabilidad de que se produzca una respuesta determinada**. Para que sea eficaz, tiene que aplicarse justo después de la conducta que se desea potenciar (refuerzo positivo) o eliminar (refuerzo negativo). Los refuerzos pueden ser materiales (dinero, comida...), de actividad

(hacer algo que resulta agradable) o sociales (halagos verbales, felicitaciones..). **El refuerzo influye sobre las motivaciones movilizandolo la conducta y aumentando la probabilidad de ocurrencia de la respuesta deseada cuando es equilibrado (ni excesivo, ni escaso), cuando cabe dentro de las expectativas del sujeto, cuando sirve de indicador de la conducta deseada y cuando no es ni inconsistente ni arbitrario**¹.

DINÁMICA: “EL ESPEJO”

Objetivos:

**Aceptarnos y valorarnos como somos, con nuestras potencialidades y limitaciones
Sentirnos seguros y con confianza en nosotros mismos y nuestras capacidades**

Material:

Una caja pequeña. Un espejo dentro de la caja

Secuencia:

El facilitador inicia la sesión de la siguiente manera: “En esta caja que tengo en mis manos tengo algo muy hermoso, algo único en el mundo, lleno de cualidades, bueno, simpático y con muchas más cualidades que no tendría tiempo para enumerar”

A continuación pedimos a cada una de las personas que se imaginen cuál es el contenido de la caja. Puede ser cualquier cosa, dejamos que su imaginación se mueva con libertad. Damos unos segundos. Uno a uno y en silencio (este aspecto es muy importante), vamos pasando por cada uno de los miembros del grupo dejando que miren el contenido de la caja.

Reflexionamos sobre las siguientes preguntas:

¿Alguno o alguna imaginó que podría encontrarse con su rostro?

¿Qué sintieron cuando vieron su cara en el interior de la caja? Aspectos a trabajar: autoconcepto, valoración y refuerzo.

La puesta en marcha de técnicas que aseguren el refuerzo de las personas dentro de los grupos supone una forma de reconocimiento social, de significación de las capacidades y habilidades de la persona, equilibrando las relaciones desde principios de

inclusión, equidad, alteridad y seguridad, incrementando el sentimiento de pertenencia a una comunidad mayor, las interacciones positivas, la percepción de influencia en el grupo...y, por tanto, la participación y la movilización.

¹ Recomendamos la lectura de autores como Ausubel y su teoría del aprendizaje significativo (“Adquisición y Retención del conocimiento: una perspectiva cognitiva”, Paidós, 2002)

DINÁMICA: “SILLA CALIENTE”

Objetivos:

Lograr que los participantes emitan una serie de juicios y emociones a través de la palabra hablada hacia los participantes elegidos

Material:

Lograr que los participantes emitan una serie de juicios y emociones a través de la palabra hablada hacia los participantes elegidos

Secuencia:

Disponemos las sillas en forma de círculo, tantas por participantes, dejando una en el centro del círculo (“silla caliente”)

Se selecciona a un miembro del grupo para que se siente en la “silla caliente”. Los demás miembros, tras un tiempo de reflexión, escribirán todos los sentimientos positivos que tienen hacia esa persona. Se hará hincapié en que todo lo que se diga sea auténtico y sincero, y que solo se digan aspectos positivos del otro.

Uno a uno, cada participante expresará en voz alta lo que ha escrito en el papel. Se podrán repetir las cualidades o sentimientos ya que esto actúa como refuerzo en la imagen de la persona. La persona que está sentada en la “silla caliente” se mantiene en silencio, ya que uno de los aspectos del refuerzo es “aprender a recibirlos”. Todas las comunicaciones han de ser respetuosas, cuidadosas, asertivas y llenas de comentarios que refuercen los lazos y los vínculos emocionales positivos.

Una vez hayan finalizado todas las aportaciones, se pasa a la reflexión:

¿Cómo nos hemos sentido al recibir esas cualidades?

¿Cómo nos hemos sentido al expresarlas?

¿Hemos descubierto emociones, cualidades o sentimientos que no conocíamos?

B. LA PERCEPCIÓN DE CONTROL

La percepción de control es un elemento imprescindible para la supervivencia y adaptación al medio natural y social, configurándose como la unidad básica de cualquier pensamiento y acción. La percepción de control funciona como un instrumento de defensa cognitiva y de control ante la incertidumbre y la aleatoriedad de los acontecimientos sociales.

Hay personas que atribuyen las claves de ese control a aspectos que dependen de sí mismas (voluntad, esfuerzo, acciones pro-

pias...); otras, piensan que son factores externos los que condicionan el control (la suerte, el destino, intervenciones de otros, “fuerzas”, voluntades divinas). La manera de percibir cuáles son las claves del control es aprendida y variable a lo largo del tiempo, en diferentes contextos (la vida personal, el empleo...) y también en función de las características de cada personalidad.

La percepción de control personal lleva consigo el cumplimiento de las siguientes condiciones:



- a) Que la posibilidad de elección sea real y no esté predeterminada.
- b) Que los mensajes acerca de la capacidad de control no fomenten sentimientos de indefensión. Esto se debe a que las posibilidades de control no son realistas por el nivel de incapacidad de la persona.
- c) Que la persona realmente quiera hacer una elección y la considere relevante.
- d) Que se establezcan situaciones en las que se fomenta el control, pero que las personas no experimenten sus esfuerzos como vanos.

Recordemos las propuestas de la “Escalera de la Participación”. **Una persona no se sentirá motivada para participar si siente o si percibe que las decisiones últimas dependen de otros, aunque previamente se haya realizado una consulta para recoger sus opiniones.**

Sentir que no tenemos nada de control sobre nuestra vida es muy desmotivante. Saber que lo que logremos no está en nuestras manos, depender de otras personas, de un profesional, de un director, de un programa, de un político, no ayuda a implicarse en el proceso ni en el propio destino.

La indefensión es el estado psicológico que se produce cuando los acontecimientos a los que se enfrenta una persona son incontrables o impredecibles (caóticos o en desorden).

La “Teoría de la Indefensión Aprendida” se basa en el hecho de que hay individuos que desarrollan una expectativa de que nada de lo que hagan tiene efectos positivos porque las explicaciones que se dan a sí mismos, tras una experiencia negativa, ponen el acento en la falta de control sobre la situación

La indefensión provoca una extrema bajada de la motivación y sumisión.

Los efectos positivos de fomentar la sensación de control entre las personas, tanto en el seno de las organizaciones como en la propia comunidad, están suficientemente comprobados. La idea central es proporcionar a la persona la posibilidad de elegir situaciones en las cuales pueda experimentar que sus esfuerzos son útiles. Se encuentra una clara relación entre la percepción de control y el bienestar.

A través de las técnicas participativas, podemos generar situaciones de aprendizaje y refuerzo basadas en experiencias positivas donde el grupo actúa como facilitador. Estas experiencias positivas ayudan a romper con las atribuciones causales que están por detrás de la indefensión y promover un enfoque de relaciones y de desarrollo basado en la identificación y movilización de las competencias de las personas. Todo esto contribuye a desarrollar autodeterminación, autonomía, sensación de poder y bienestar, y con ellas, la participación de las personas en el grupo y en la vida social,

ya que cuentan con más herramientas de afrontamiento ante el estrés y la frustración, entre otras. La indefensión aprendida es eso, aprendida. Por lo tanto, también puede desaprenderse. Y para ello es importante trabajar tres cuestiones:

1. Saber entrenar los límites, las ambiciones y las falsas expectativas, estableciendo metas posibles y acordes para que se consiga lo que se propone en la

práctica y que ésta sea exitosa y no un fracaso más.

2. Prever cómo trabajar el aumento de la resistencia ante la frustración.

3. El alcance de una meta es una aproximación progresiva que requiere de un aprendizaje basado en el entrenamiento de las capacidades, las posibilidades y los límites de cada persona en un contexto determinado.

DINÁMICA: “SENTIMIENTOS DE AGRADO Y DESAGRADO”

Objetivos:

Trabajar la aceptación de refuerzos positivos y negativos
Trabajar la frustración y los pensamientos y sentimientos derivados del refuerzo
Aprender a expresar sentimientos de agrado, desagrado, afecto o agresión

Material:

Un salón suficientemente amplio

Secuencia:

En equipos forman círculos. Cada equipo debe colocarse lo más lejos posible de los otros. De cada equipo se pide un voluntario que debe colocarse frente a un miembro del grupo y comunicarle algo que le agrada de esa persona. Los mensajes deben ser descriptivos y cortos. No debe haber diálogo. Debe repetir el proceso con cada uno de los miembros del grupo hasta que recorra todo el círculo.

Se repite el proceso pero con sentimientos de desagrado.

Al finalizar se comenta el ejercicio: ¿cómo nos hemos sentido?, ¿qué sentimientos, pensamientos y comportamientos me generan los mensajes que he escuchado? ¿Cómo resuelvo estos sentimientos...?



DINÁMICA: “FEEDBACK A PARTIR DE UN SÍMBOLO”

Objetivos:

Confrontar la autopercepción con la heteropercepción
Fomentar el diálogo a través de la imagen personal que ofrecen los individuos dentro de un grupo

Material:

Papel y bolígrafo

Secuencia:

Se sientan todos los participantes en círculo y se reparte a cada uno un papel y un bolígrafo. El facilitador explica que cada uno debe descubrir el animal que más se parece a los diferentes miembros del grupo y el animal con el que se identifica él mismo. Deberá escribir en el folio el símbolo del animal junto con el nombre del compañero en cuestión

Una vez pensados y escritos los símbolos, todos van diciendo en voz alta cómo han visto a los demás, aclarando el motivo de su elección.

Otra variedad de la técnica es utilizar un símbolo gráfico en vez de animal. Lo esencial es que exista una representación gráfica de cada miembro del grupo, una exposición en público y un turno de aclaraciones.

DINÁMICA: “DRAMATIZACIÓN O JUEGO DE ROLES”

Esta técnica consiste en representar, actuar o dramatizar una situación crítica con la finalidad de “despersonalizarla”, a fin de que el grupo la comprenda, pueda analizarla y discutirla.

Es importante tener presente:

- Delimitar con claridad la situación, los papeles que es necesario desempeñar.
- Los “actores” deben desarrollar la escena con espontaneidad y con la mayor objetividad en la situación dada.

También se puede agregar un pequeño grupo de alumnos que estará en calidad de “observadores”, a los cuales se les puede incluir una guía de análisis, pues ésta ayudará para la elaboración de la síntesis final. Y el resto queda como observador / público. Cuando termina la escenificación, todo el grupo expone sus impresiones, plantea a los intérpretes dudas, discute el desarrollo de la escena, propone otras posibilidades, etcétera. Finalmente se sacan las conclusiones sobre el problema o situación. En la etapa de discusión, el docente actuará como conductor del análisis. La técnica de role-playing es especialmente apta para detectar distorsiones, errores y confusiones en la comprensión de la información, análisis comportamientos en situaciones críticas (por ejemplo en selección de personal, estilos de liderazgos, toma de decisión). Además, a través del análisis de lo vivencial se pueden modificar actitudes, sin contar que estimula la creatividad de los miembros del grupo.

Curso de Capacitación al Voluntariado

Aplicación del enfoque de la Participación Social en la intervención comunitaria

C. LA AUTOEFICACIA

La **autoeficacia** (García Aguilera, s/f) **es la convicción personal de que uno puede realizar con éxito cierta conducta requerida en una situación dada.** Con las habilidades necesarias y los incentivos suficientes, la expectativa de autoeficacia determina la conducta y su perseverancia. El sentimiento de la propia eficacia tiene un gran valor estimulante. Va acompañado de un sentimiento de seguridad, que estimula la acción (Aguiló, s/f)

La percepción de eficacia se basa en:

- el propio rendimiento de una conducta en experiencias pasadas (es lo que tiene más peso, el principal determinante)**
- las experiencias y logros de otras personas en situaciones similares.**

42

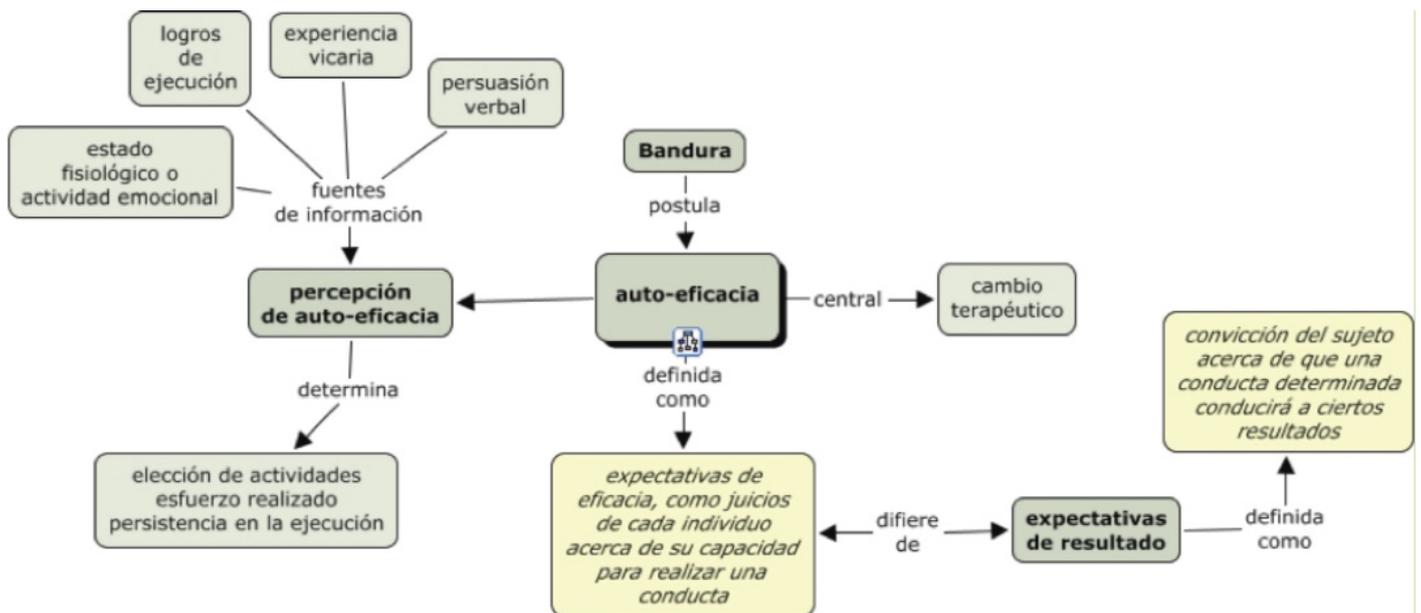


Imagen tomada de <http://www2.uned.es/TICC/Cap.1/auto-eficacia.html>



DINÁMICA: “LOS TRES SALTOS”

Objetivos:

Confrontar las expectativas y los límites con la valoración de las propias capacidades

Material:

Sala amplia

Secuencia:

Buscamos un espacio amplio. Pedimos que se presenten tres personas voluntarias. Una de ellas se coloca de pie con los pies juntos. Colocamos una señal en la punta de sus pies y le pedimos que adivine hasta donde cree que llegará dando un salto fuerte con los pies juntos sin tomar carrera.

Colocamos una señal en el lugar donde dijo que llegaría. Ahora se concentra y salta. Ponemos una marca en el lugar a donde llegaron las puntas de sus pies.

Analizamos lo sucedido, cómo fue la previsión, analizamos el resultado del salto y lo que sucedió mientras tanto. Repetimos lo mismo con las otras dos personas voluntarias. Si hay tiempo y el grupo lo considera interesante, puede ser conveniente repetir la misma actividad las tres personas de nuevo. A veces suceden cosas sorprendentes.

Análisis: Finalmente analizamos la utilidad de la actividad. ¿Qué hemos descubierto? ¿Qué concepto tenemos de nosotras mismas? ¿Qué expectativas? ¿Nos ponemos metas inalcanzables? O nos gusta tirar a lo alto.

En otra ocasión pondremos en práctica una versión diferente en la cual, dos personas agarran por los brazos a la que va a saltar y le ayudan en el salto. ¿Ha llegado más lejos? ¿Es un ejemplo de trabajo cooperativo? ¿Nos hemos sentido diferentes al saltar, con más o menos seguridad? ¿Encontramos alguna relación con estilos de cooperación en la vida real? ¿Qué necesitamos para que el trabajo cooperativo sea eficaz?....

Cuenta una leyenda mitológica griega que el rey Pigmalión esculpió una estatua con la figura ideal de la mujer. A Pigmalión le gustó tanto su obra que quiso que se convirtiera en un ser real. El deseo fue muy fuerte e hizo todo lo que pudo para conseguirlo. Pidió ayuda a Venus Afrodita, la diosa del amor, la cual colaboró en que su sueño se hiciera realidad. Así nació Galatea, su mujer ideal.

Cuando alguien anticipa un hecho, existen muchas probabilidades de que se cumpla. A este fenómeno en Psicología Social se le llama: “realización automática de las predicciones”; también se le conoce como “El Efecto Pigmalión, o la profecía que se cumple a sí misma”.

Curso de Capacitación al Voluntariado

Aplicación del enfoque de la Participación Social en la intervención comunitaria



D. EL OBJETIVO QUE NOS MOTIVA Y EL VALOR QUE TIENE LA CONSECUCCIÓN DE NUESTRO OBJETIVO

¿Qué tipo de expectativas de cambiar su situación tienen las personas y comunidades con las que trabajamos? ¿Y hacia dónde? ¿Desde qué paradigma se mueve su modelo de desarrollo? ¿Qué expectativas tienen con respecto a sus posibilidades de participación grupal y social? ¿Qué esperan encontrar? ¿Qué objetivos sociales se plantean como ciudadanos y como miembros de una comunidad?

Conocer lo que se quiere conseguir es un primer paso para la participación en el ámbito grupal y social. Pero en muchas ocasiones solicitamos a las personas que se impliquen en programas de participación que creemos adecuados para ellos sin saber lo que realmente quieren y confundimos nuestros deseos profesionales con lo que la persona quiere para sí misma o el ritmo con el que desea incorporarse en procesos participativos.

Es por este motivo por el que es importante identificar, dentro del itinerario vital de

la persona, cuáles son sus objetivos y sus centros de interés en materia de participación, sentido de comunidad y ciudadanía. Y, a partir de estos centros de interés, desarrollar los posibles itinerarios y contenidos, los aprendizajes vinculados con los que incrementar su percepción de control, de autoeficacia y fortalecer sus motivaciones particulares orientándolas a otras de carácter grupal.

¿Qué es el valor que cada persona le asigna a un estímulo u objetivo? Para autores como Vroom, es la satisfacción anticipada de un estímulo. Esas valoraciones actúan como conductores de la conducta, es decir, dirigen a la persona hacia la consecución del objetivo, y se encuentran en relación con todos los factores personales vistos anteriormente.

“Ser útil, transformar la realidad, cambiar las estructuras injustas, creer en la solidaridad, ser mejor persona, encontrarse con uno mismo, luchar por el bien común,...” son valores que mueven al individuo a la participación colectiva y que se encuentran combinados con otros menos altruistas o solidarios “ocupar el tiempo libre, interés profesional, relacionarme con otros, curiosidad, por novedad, porque queda bien o me lo han pedido, por necesidades personales no cubiertas...”

De partida, todos estos valores son válidos. Lo interesante es cómo, desde el grupo, podemos enriquecerlos y orientarlos hacia un sentido de comunidad compartido, donde la persona sienta que los objetivos de participación:

Condiciones individuales para la participación

-  Tienen un efecto positivo en sí mismo
-  Aunque se perciban como difíciles o imposibles, el grupo contribuye a su logro
-  Tienen que ver con la comunidad, pero también con uno mismo
-  Permite obtener otros objetivos más a largo plazo
-  Las consecuencias de los objetivos de participación son tangibles (no forman parte del mundo de los sueños)

E. LAS CREENCIAS SOCIALES

Las creencias son aquellas acciones o ideas que han sido aceptadas o tomadas

como verdaderas, de acuerdo con algunas razones sociales, y que varían de acuerdo a un determinado contexto. De esta manera, cuando existe una convicción (de la que no siempre somos conscientes) tendemos a actuar de acuerdo a esa convicción como si fuera verdadera. No nos cuestionamos, no preguntamos porque es así, simplemente seguimos reglas o patrones conscientes o inconscientes.

Las creencias determinan la respuesta conductual de las personas y la forma de manejar las situaciones). Estas respuestas, condicionadas por la creencia, quedarán plasmadas en el tipo de participación y en el modelo de desarrollo comunitario.



DINÁMICA: “LOS LAZARILLOS”

Objetivos:

Confrontar las creencias personales

Establecer las claves para una relación de ayuda mutua basada en el modelo de competencia

Material:

Pañuelos para los ojos

Secuencia:

El facilitador establece previamente un recorrido que los lazarillos tendrán que recorrer con sus ciegos. Ese recorrido puede tener alguna dificultad: pasar por encima de sillas, por debajo de una mesa, entre un hueco estrecho, subir o bajar escaleras...

Dividimos al grupo de participantes en dos: unos harán de ciegos (les facilitamos un pañuelo para los ojos) y otros de lazarillo. Asignamos a cada lazarillo una persona ciega. También podemos asignar más de un ciego a un lazarillo o viceversa, dejar algún ciego sin lazarillo...

Curso de Capacitación al Voluntariado

Aplicación del enfoque de la Participación Social en la intervención comunitaria

Mostramos a los lazarillos el recorrido por el que tienen que guiar a los ciegos. Empieza y acaba en el aula.

Todos los lazarillos inician el recorrido al mismo tiempo. Pueden comunicarse verbal y noverbalmente con sus ciegos. Acompañamos en el itinerario al grupo registrando los diferentes tipos de comunicación, modelo de acompañamiento.

Analizamos lo sucedido: ¿cómo nos hemos sentido? ¿Qué tipo de acompañamiento hemos establecido? ¿Hemos otorgado autonomía a nuestros ciegos? ¿De qué manera? ...



Módulo 4. De lo individual a lo colectivo: Claves para trabajar la participación desde la escala grupal

- 4.1. Pasar de lo individual a lo colectivo. Ventajas del abordaje grupal
- 4.2. Vida y características de los grupos
- 4.3. El papel de las metodologías en el trabajo con grupos
- 4.4. El rol de las personas técnicas en la facilitación y el trabajo con grupos
- 4.5. Asambleas y reuniones
- 4.6. Diseñar sesiones y escoger técnicas en función de los objetivos y fases de grupo

4



Presentación

El trabajo en grupos constituye una de las claves de los procesos de participación.

El papel de las personas técnicas o voluntaria en la facilitación y dinamización de esos procesos es fundamental para su éxito.

Este módulo reflexiona sobre la importancia del grupo y las ventajas que aporta a las personas que en ellos participan.

Así mismo ofrece algunas claves para comprender la vida y etapas de los grupos y los procesos que en ellos se dan.

Aporta algunas herramientas para repensar nuestro rol como personas que trabajamos con grupos y aporta una dimensión práctica al dar pistas y ejemplos para trabajar con dinámicas y metodologías participativas así como pensar en ejes clave a la hora de preparar sesiones con un grupo.

4.1. Pasar de lo individual a lo colectivo. Ventajas del abordaje grupal.

Al pensar en participación quizá la primera imagen que se viene a la cabeza es la de un grupo de personas debatiendo o trabajando en grupo. La participación tiene una dimensión eminentemente grupal. Y es que la participación, como proceso social que es, se suele ejercer y practicar en grupo. Esta dimensión grupal tiene múltiples ventajas tanto para las personas que integran esos grupos como para la comunidad en su conjunto.



Esto es especialmente importante cuando hablamos de personas en situación de exclusión o vulnerabilidad social, ya que la participación grupal puede brindar a las personas redes de apoyo, un espacio de empoderamiento y desarrollo personal y social.

A menudo, trabajando con personas afectadas por situaciones de exclusión o por determinadas problemáticas en concreto (dependencia a sustancias, diversidad funcional, enfermedad propia o de algún familiar etc), se intenta dar el salto de lo individual a lo colectivo, es decir, potenciar la participación de estas personas en espacios grupales donde poder compartir y analizar su realidad, encontrando una red de apoyo con la que llegar a comprender mejor la propia situación y la del resto de las personas del grupo.

La participación de personas en procesos grupales conlleva un buen número de ventajas asociadas, tanto a nivel terapéutico en el propio proceso de la persona, como en las esferas social y comunitaria.

El trabajo grupal dota a las personas del llamado sentido de comunidad o pertenencia, una red de relaciones de apoyo mutuo de la que uno puede depender. Este aspecto



to es clave ya que dota a las personas de sentido de influencia, integración y satisfacción de necesidades y una conexión emocional compartida.

También, la dimensión del trabajo grupal contribuye al refuerzo y al reconocimiento social de la persona, así como contribuye a trabajar la percepción de control y auto eficacia de la persona.

El desarrollo grupal no sustituye al desarrollo individual, todo lo contrario, lo acelera, lo enriquece, lo potencia. De aquí que, aún en la didáctica grupal, el trabajo individual sea el cimiento en que se sustenta todo cambio y aprendizaje. Por eso toda técnica grupal debe iniciarse con un trabajo individual.

ESTAS SON ALGUNAS DE LAS VENTAJAS Y POTENCIALIDADES DE ABORDAR LA PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN DESDE LA DIMENSIÓN GRUPAL:

- **Compartir con otras personas una problemática parecida hace que comprendamos mejor nuestra propia situación.**
- **Nos sentimos acompañadas en nuestro proceso (los efectos psicológicos de esto pueden ser muy potentes).**
- **Generemos redes de solidaridad y apoyo mutuo entre las personas afectadas.**
- **Reduce la situación de exclusión social (la ausencia de redes de apoyo ahonda en la exclusión), minimiza el aislamiento social.**
- **Encuentra soluciones prácticas a necesidades cotidianas: cuidado de menores o mayores, proyectos de autoempleo etc.**
- **Convierte a las personas en sujetos activos de transformación: se genera toma de conciencia y politización y la persona se suma a procesos de lucha y transformación.**

Estas ventajas y potencialidades de la dimensión grupal, podrían ser así mismo principios que guiaran nuestra intervención. Que las personas se conviertan en sujetos activos de cambio y transformación (tanto de su propia situación como la de su contexto social) es lo que Paulo Freire denominó "concientización".

La concientización, según Freire, es un proceso de acción cultural a través del cual

las mujeres y los hombres despiertan a la realidad de su situación sociocultural, avanzan más allá de las limitaciones y alienaciones a las que están sometidos, y se afirman a sí mismos como sujetos conscientes y co-creadores de su futuro histórico (Freire, 1974).

Los llamados **grupos de apoyo o autoayuda** son un referente muy interesante del trabajo grupal. Si bien son grupos a menudo

auto regulados por las propias personas que los conforman pueden darnos algunas pistas y objetivos como facilitadores a la hora de trabajar el fomento de la participación en grupos, sobre todo cuando lo hacemos con personas en situación de pobreza o exclusión.

En los grupos de autoayuda se unen personas que sufren la misma problemática o situación. Son círculos de conversación que trabajan de manera auto determinada. Los contenidos y la forma de trabajo son determinados por los propios miembros. Exigen su colaboración activa y continúa y requieren del deseo de cambiar algo de su propia situación de intercambiar experiencias con personas que tienen problemas similares. Los miembros de grupos de autoayuda se comunican al nivel de ser igual afectados y en ellos; se obtiene información, comprensión y mejora de la autoestima. Fomentan el crecimiento y autorrealización de sus integrantes a través de compartir experiencias personales y favorecer la comunicación, fomentando así el apoyo emocional y la confianza en cada uno de los miembros del grupo.

En estas definición de los grupos de ayuda mutua encontramos algunas de las claves de la participación grupal que se abordarán más adelante: el dialogo igualitario, el trabajo en torno a los centros de interés de las personas, el apoyo social y emocional del grupo, la toma de conciencia de la propia situación, entre otras.

4.2. Vida y características de los grupos

Antes de continuar avanzando en el rol de las personas facilitadores de los proceso de participación grupal es importante que reflexionemos un poco sobre la vida y características de los grupos humanos.

Los grupos, como las personas, tienen su propia vida, sus dinámicas y sus procesos. Como facilitadores o dinamizadores de la participación grupal es muy importante que conozcamos los procesos y vida de los grupos para tenerlos en cuenta a la hora de plantear los objetivos y las metodologías que nos marcamos con el mismo, en definitiva, para ajustar nuestra acción e intervención a las características del grupo y a su momento en cuestión.

Existen varias formas de analizar y definir la vida de los grupos según diversos autores. Aquí seguiremos la metáfora de las “etapas vitales”¹ para extraer paralelismos con las etapas que atraviesan el grupo y encontrar claves para trabajar en cada una de ellas, reforzando el proceso de crecimiento grupal. A continuación se muestran las etapas vitales de los grupos:



Etapas vitales: en esta etapa inicial el grupo no tiene aún una estructura. Surgen múltiples interrogantes, cada persona está tanteando al resto y valorando la conveniencia de unirse al grupo. No hay vínculos afectivos entre las personas y existen dudas sobre la utilidad del espacio.



Etapa infantil: es el momento en el que se van fijando roles en el grupo poco a poco. Además, las expectativas iniciales con las que la gente llegó se van contrastando con lo que se encuentran. El grupo va estableciendo normas de funcionamiento, mecanismos para tomar decisiones y gestionar los posibles conflictos y van aprendiendo a trabajar conjuntamente. Se van estableciendo también los primeros afectos.



Etapa adolescente: es el momento del estallido afectivo, de la cohesión grupal, y del desplazamiento de la tarea del grupo a un segundo lugar. También son características de este momento una comunicación más abierta, la creación de un lenguaje común y la posible aparición de conflictos. e van consolidando así mismo los roles y liderazgos dentro del grupo. El grupo va cogiendo algo más de autonomía respecto al técnico o persona facilitadora.



Etapa madurez: es la etapa de mayor cohesión e identidad grupal. Se suele establecer un equilibrio entre los afectos y la tarea y el grupo llega a su momento de máxima eficacia. Aquí el grupo ya tiene fijados normas y mecanismos de funcionamiento y regulación de conflictos y alcanza cotas altas de autonomía en su funcionamiento.



Cierre: a menudo trabajamos en proyectos que tienen un final, y con él, el del grupo. Es importante saber dar

un buen final a los procesos como se merecen. Un final con fuerte carácter afectivo y festivo, ayudará a fijar mucho más lo trabajado. En un buen cierre es fundamental que las personas sean conscientes de los logros alcanzados.

Estas etapas que se han descrito no son algo estanco ni lineal, es decir, un grupo puede transitar entre una y otra, volver hacia una anterior, quedarse estancado en una o mezclar características de diferentes etapas en un momento. Lo importante será observar a ese grupo para poder identificar rasgos útiles para intervenir en cada fase del proceso, acompañar su evolución y el cumplimiento de los objetivos que se hayan marcado.

4.2.1 La tensión afecto-tarea

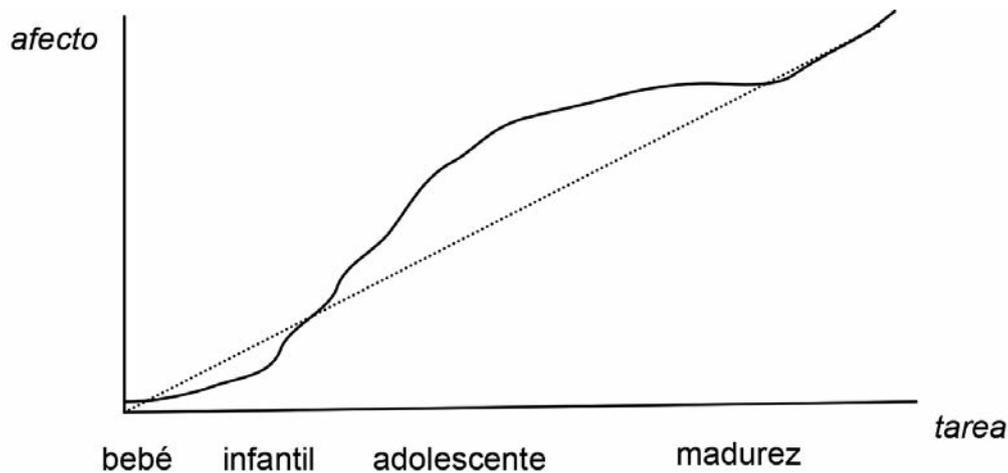
Otro aspecto clave a tener en cuenta en el trabajo con los grupos es la llamada tensión entre los afectos y la tarea.

Por afectos entendemos todas las relaciones afectivas, emocionales y de apoyo mutuo que se establecen entre las personas del grupo. Por otro lado, la tarea, vendría a ser la consecución de los objetivos que nos hemos marcado con el grupo y que el grupo se ha marcado para sí mismo.

Este objetivo puede ser del más variado, desde la implicación de un grupo de personas usuarias de un centro de día de personas sin hogar, a la conformación y consolidación de un grupo de apoyo de personas con enfermedad mental.

Esa relación entre los afectos y la tarea tiene relación con las etapas de la vida del grupo. En la gráfica se muestra cómo evo-

luciona esta relación a medida que avanza el proceso grupal.



Tanto el afecto y la posibilidad de realizar tareas crece con el propio proceso grupal. La etapa adolescente suele suponer un "enamoramamiento" del grupo, haciendo en muchas ocasiones que se deje la tarea en un plano secundario. En esta etapa suelen aparecer también conflictos, ya que las personas comienzan a conocerse más y mostrarse tal como son. Normalmente los grupos encuentran un equilibrio entre ambos en la etapa de madurez.

Cuando un grupo se centra en los afectos y desatiende la tarea u objetivos que hicieron a ese grupo juntarse, los grupos pueden caer en una pérdida de sentido y dirección.

4.3. El papel de las metodologías en el trabajo con grupos

La forma de hacer las cosas es muy importante. Para motivar la participación y los

procesos grupales no solamente son importantes los contenidos, lo que hacemos, sino que hay que tener muy en cuenta la forma en la que lo hacemos. Es por ello que la facilitación de procesos grupales de participación exige que se preste mucha atención a los métodos que se usarán, así como a los principios que los sustentan.

Existen algunos **principios** clave a considerar a la hora de sustentar la elección de las metodologías de trabajo y de orientar el trabajo técnico. Es importante que antes de enfrentar el trabajo de facilitación grupal y de concretar las metodologías que usaremos pensemos y consensuemos en equipo los principios metodológicos que orientarán nuestra práctica. A continuación se muestran algunos principios generales que pueden guiar nuestra práctica:



Garantizar el acceso igualitario a la información: es importante que todos los participantes hayan tenido un



fácil acceso a ésta y que manejen la misma información. Esto permitirá poder decidir en igualdad de condiciones. Para ello es posible que haya que recurrir a diferentes herramientas: tablón de anuncios, punto informativo en el grupo, llamadas etc.



Cuidar y velar por una buena comunicación interna: los canales de comunicación y traspaso de información deben ser fluidos y bien conocidos por todos. Es conveniente clarificar al trabajar en grupo cuales van a ser estos canales para que todas las personas los conozcan. Así mismo hay que entrenar en el grupo la escucha activa y la capacidad para expresar opinión.



Generar un clima de confianza y seguridad: generar un clima de confianza y seguridad grupal, que facilite la participación sin miedo a opinar, a ser diferente etc.



Diálogo igualitario: es la base de todo proceso participativo y democrático. Implica expresar la propia opinión y escuchar activamente la de los otros para obtener nuevas ideas, ponernos de acuerdo, pensar alternativas, resolver conflictos etc. Es importante que todas las personas estén en el mismo plano de poder y jerarquía en el dialogo, contribuyendo a generar en el grupo relaciones horizontales basadas en la igualdad, contribuyendo a la rotación de roles y tareas etc.



Promover procesos igualitarios de toma de decisiones: cuidar que todos tomen parte en la misma para que sea lo más democrática posible y que las minorías no se sientan excluidas.



Igualdad en la diversidad: promover siempre el principio de igualdad de todas personas participantes respetando así mismo la diversidad dentro del grupo.

Una vez escogidos los principios, hay que aterrizar los mismos en herramientas y metodologías concretas. Como se ha dicho, las herramientas que se ponen en marcha en el proceso grupal tienen una gran importancia, ya que a través de ellas se incorporarán esas prácticas como valores y principios dentro del grupo y se tenderán a trasladar fuera del mismo.

Una metodología es el conjunto de pasos para llegar a un resultado concreto. Las Metodologías Participativas -MP- son *“una metodología que facilita que las personas compartan el conocimiento que tienen sobre el mundo, con el objetivo de reflexionar sobre posibles alternativas a los problemas que de forma conjunta se hayan identificado previamente”*.

Las MP buscan fomentar en las personas las diferentes formas de adquirir conocimiento -intuitivo y relacional- y que de esta forma se pueda tener una visión amplia de la realidad. Una metodología participativa promueve el sentido de comunidad y hace que ésta se perciba como competente. Su

intención es contar con las personas como fuente de información y como fuente de reflexión de los problemas, implicándolas en la resolución de los mismos, e intentan

ofrecer herramientas adecuadas para que los individuos puedan pensar alternativas a partir del diagnóstico.

LAS METODOLOGÍAS PARTICIPATIVAS...

- **Propician relaciones de poder horizontales**
- **El conocimiento se construye entre todos/as, expertos y no expertos, cada uno desde su lugar, experiencia y visión.**
- **Generan significados compartidos**
- **Permiten construir un proyecto común**
- **Construyen con los otros/as y respetan las diferencias**
- **Facilitan la toma de decisiones desde el consenso**
- **Buscan alternativas para no excluir a las minorías**
- **Potencian la autonomía y el valor de la persona y del grupo**
- **Se apoyan en el dialogo y la escucha activa**
- **Promueven la participación en las diferentes fases del proceso**
- **Generan herramientas para una democracia de base**

La práctica de este tipo de metodologías y formas de interacción fomenta y genera otro tipo de relaciones basadas en la corresponsabilidad, la cooperación, la igualdad y la horizontalidad, y por tanto, fomentan así mismo otra idea de sociedad, que pone en el centro a la persona y que genera proyectos que surgen de las necesidades y los deseos de las propias comunidades.

La Investigación² Acción³ Participativa (IAP) y la educación popular ofrecen una buena batería de técnicas para llevar a

cabo diagnósticos de manera participativa. Ambas disciplinas cuentan con elementos que otorgan el protagonismo a las personas participantes y apuestan por un aprendizaje significativo a través de la experiencia y transformación de la realidad.

En ambos, con frecuencia se recurre a talleres participativos donde el grupo va construyendo y sistematizando ese conocimiento de la realidad a través de algunas técnicas que son facilitadas por algún dinamizador/a, en este caso el profesorado.

2 Método de investigación y aprendizaje colectivo de la realidad, basado en un análisis crítico con la participación activa de los grupos implicados, que se orienta a estimular la práctica transformadora y el cambio social. El método de la investigación-acción participación (IAP) combina dos procesos, el de conocer y el de actuar, implicando en ambos a la población cuya realidad se aborda. Marlen Eizaguirre y Néstor Zabala. Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al desarrollo. Hegoa.

3 Enfoque que entiende la educación como un proceso participativo y transformador, en el que el aprendizaje y la conceptualización se basa en la experiencia práctica de las propias personas y grupos. Partiendo de la autoconcienciación y comprensión de los participantes respecto a los factores y estructuras que determinan sus vidas, pretende ayudarles a desarrollar las estrategias, habilidades y técnicas necesarias para que puedan llevar a cabo una participación orientada a la transformación de la realidad. Marlen Eizaguirre. Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al desarrollo. Hegoa.



METODOLOGÍAS TRADICIONALES	METODOLOGÍAS PARTICIPATIVAS
La gente está “alienada”, no sabe, no ve	Se hacen emerger los significados compartidos a partir de los cuales las prácticas sociales tienen lugar
Se parte de una relación de saber-poder desigual. Desde mi lugar de saber-poder desvalorizo el saber del otro	Se propician relaciones de poder horizontales. El otro me aporta desde su lugar y su visión
El conocimiento está en manos de expertos	El conocimiento se construye a partir de lo que aportan los expertos temáticos y los expertos vivenciales
Se concientiza a los otros /as	Se construye con los otros
Se habla en nombre de otros, se piensa por otros	Se habla desde uno
Se generan proyectos en función de lo que se cree que los otros necesitan	Se construye un proyecto común
El cambio descansa únicamente en el conocimiento adquirido por los especialistas	El cambio descansa en las relaciones
Se convoca a participar en “nuestro proyecto”	Se participa en la definición de un problema, en la elaboración y gestión del proyecto

4. 4. El rol de las personas técnicas en la facilitación y el trabajo con grupos

Como personas facilitadoras de la participación y los procesos grupales es fundamental que reflexionemos sobre nuestro rol, las estrategias y actitudes que se han de poner en marcha. Una determinada forma de facilitar el trabajo grupal puede conducir hacia procesos de empoderamiento y autonomía mientras otras prácticas pueden generar cierta dependencia e incluso la desmotivación del grupo.

A continuación se muestran algunas ideas generales sobre las funciones posibles de la facilitación grupal:

Funciones de la persona facilitadora de procesos de participación grupal:

-  Facilitar (recursos, información, técnicas, procesos). Acompañar (caminar junto a para servir de apoyo)
-  Estimular el proceso (motivar, ayudar a escoger la dirección)
-  Mediar, intermediar (en conflictos intragrupal o con las instituciones)
-  Informar y asesorar (proveer información, asesorar sobre posibles recursos, técnicas, contactos).

-  Propiciar la autonomía de los procesos.
-  Repartir responsabilidades, roles y tareas.
-  Asegurar la participación de todas las personas del grupo

Así mismo, hay **algunas actitudes y roles que sería conveniente evitar:**

-  Guiar (escoger la dirección).
-  Tomar decisiones (siempre ha de ser el grupo quien las tome, sólo debemos poner las herramientas y el clima para que eso se dé).
-  Ser directivos/as
-  Escoger los temas a tratar.
-  Poner las normas del grupo.

Como se ha visto al hablar de la vida de los grupos, los procesos de los mismos son graduales y, por tanto, los roles de las personas facilitadoras también han de serlo. Esto quiere decir que un grupo en su fase inicial tendrá poca capacidad de autonomía, eficacia y de capacidad para gestionar conflictos. Es por ello que el rol de los técnicos/as será más directivo y propositivo inicialmente, se asumirán más tareas de organización, mediación etc, para ir dando mayor autonomía y capacidad de gestión al propio grupo a medida que avance su propio proceso.

A continuación se dan algunas orientaciones sobre **el rol del técnico en función del momento en que se encuentra el grupo.**

1. Durante la **etapa bebé** la persona formadora ha de favorecer el conocimiento mutuo entre las personas participantes. Es muy importante contarles qué se espera de ellas y de su participación en el grupo y cómo está prevista el desarrollo del proceso, en cuanto a actividades, objetivos etc.

Otro aspecto clave en el momento inicial es tantear las expectativas que las diferentes personas participantes tienen sobre su participación en el grupo, ver qué esperan cada uno/a de ellos/as, ponerlo en común, para que todo el grupo las conozca y desde la facilitación se pueda llevar a cabo un ajuste de expectativas. El desajuste de expectativas puede ser un motivo de frustración y abandono de las personas participantes.

En esta etapa también es importante crear un buen clima y estar muy atentos a las posibles dificultades de inclusión de algunas personas para poder generar mecanismos correctores y superadores, así como atender las distintas velocidades.

La persona facilitadora en esta etapa tiene un rol más directivo y propositivo, guía al grupo en gran medida y resuelve conflictos y situaciones.

2. En la **etapa infantil** el personal técnico continúa teniendo un papel central. Ahora es muy importante observar las interaccio-



nes entre las personas, establecer dinámicas de cooperación, profundizar en el conocimiento grupo de las personas integrantes. En esta fase pueden empezar a destacar algunos roles, que es importante identificar para potenciarlos y distribuirlos, favoreciendo roles y liderazgos múltiples. La comunicación del grupo aún es incompleta. Hay que trabajar con el grupo para darle herramientas de trabajo, deliberación, toma de decisiones, resolución de conflictos etc. Hay que continuar favoreciendo la confianza y la fluidez grupal así como generar un clima de seguridad para todo el mundo.

3. En la **etapa adolescente**, dado que se suele producir una explosión afectiva de los grupos, una de las labores claves será reorientar al grupo hacia la tarea, para que no quede olvidada y relagada a un segundo plano. También hay que estar especialmente atentas a aquellas personas que puedan estar quedando en la periferia del grupo. Así, hay que intentar plantear dinámicas que permitan ganar eficacia y profundizar en las habilidades que se han ido trabajando en las etapas anteriores y desarrollar otras nuevas.

En caso de conflictos, es momento de favorecer la cooperación grupal para resolverlos y responsabilizar a las personas para buscar soluciones, escogiendo con cuidado si es mejor mantener alguna reunión al margen o abordarlo en gran grupo.

El papel de las personas facilitadoras debe ir diluyéndose un poco, pasar a roles

menos directivos o propositivos, centrándose en aquellos elementos más complejos o conflictivos. Es hora de que el grupo vaya adquiriendo mayor autonomía y que vaya marcando su propio trabajo y la organización del mismo.

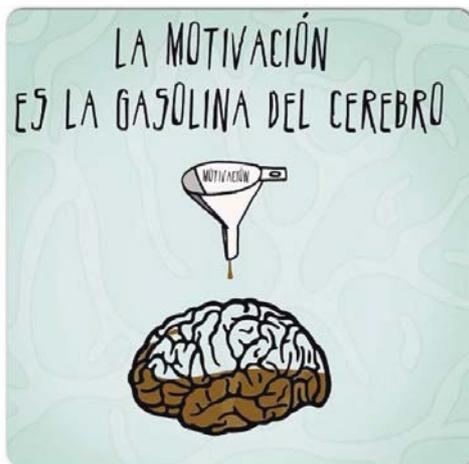
4. En la **etapa de madurez** es el momento en que los/as técnicos/as deben introducir una mayor complejidad en los análisis y temas, tareas más difíciles, evaluaciones más complejas y e intentar hacer avanzar al grupo hacia una mayor autonomía y eficacia, consolidando los aprendizajes y visibilizándolos, apoyando la labor de las personas o comisiones que hayan asumido tareas, haciendo las preguntas pertinentes que permitan al grupo consolidar su madurez.

Es decir, se pierde parte de la centralidad y visibilidad inicial quedando como un apoyo técnico y metodológico para aquellas cuestiones que el grupo no puede resolver por sí mismo.

5. Si se llega al **momento de cierre** de un grupo o proceso, el papel de las personas técnicas consistiría sobre todo en propiciar espacios de evaluación de calidad y velar por una adecuada expresión emocional de las personas participantes con respecto al cierre del proceso.

Una de las funciones clave de las personas técnicas y en la que cabe profundizar por su relevancia y por su carácter transversal a todo el proceso es la de **motivar la participación**.

La motivación de los grupos y las personas implicadas en los mismos es un ingrediente esencial sin el cual no podría generarse vinculación de las personas a los procesos ni se conseguiría adherencia a los mismos. Es decir, la motivación es sin duda una de las calves del éxito de un proceso de participación.



A la hora de motivar la participación hay algunos ingredientes que pueden darnos pistas fundamentales:

1.- Trabajar desde los centros de interés de las personas:

Los temas a trabajar deben ser elegidos en función de las necesidades e intereses de las personas participantes y no de los/as técnicos.

Por supuesto las personas facilitadoras pueden identificar carencias del grupo que se deberían trabajar, por ejemplo, habilidades sociales o resolución de conflictos, pero pueden trabajarse dentro de los grandes bloques temáticos que elijan las propias personas participantes

2.- Demostrar que la participación cambia cosas:

Es importante que las decisiones que tomemos en los grupos sean vinculantes y se ejecuten, así como que se visibilice lo que se ha conseguido. Si la gente siente que su participación no es decisoria ni sirve para nada pierde el sentido y la motivación y puede llevar a que se abandonen los procesos.

3.- Demostrar que la participación no está reñida con la eficacia:

Para mantener la motivación en los procesos es importante que estos sean eficaces, es decir, que consigan aquellos objetivos que se han marcado y que logren sacar adelante el trabajo necesario para ello. Lo colectivo es más lento, es cierto, pero debe también ser operativo si se quiere mantener la motivación de las personas participantes.

4.5. Asambleas y reuniones

Las asambleas y reuniones son una herramienta al servicio de los grupos y son el instrumento más práctico, extendido y útil para la organización democrática y la participación social.

Las reuniones es la expresión de una forma de interaccionar, relacionarse y participar desde la corresponsabilidad, la igualdad y la horizontalidad.

Las reuniones necesitan prepararse y cuidarse. También es necesario que el grupo



Lleve a cabo un proceso de aprendizaje para que estas sean operativas, cumplan con su función y sean un espacio donde todas las personas se sientan a gusto.

En ocasiones, las reuniones no se preparan adecuadamente, así como se caen en dinámicas internas de roles malentendidos, escasa participación, sobrecarga del orden del día...Esto hace que las reuniones no sean útiles y que la gente deje de acudir.

También es frecuente caer en un exceso de "reunionitis", entendiendo esto por la tendencia a convocar excesivo número de reuniones, por lo general no demasiado resolutivas.

Ya sean reuniones de una asociación, con su reglamento y su junta directiva o de un grupo informal con el que estemos trabajando, la práctica asamblearia aporta una filosofía y una metodología de trabajo adecuada para favorecer la participación en

igualdad. En ocasiones se ha confundido la metodología asamblearia con un espacio en el que cualquier persona puede hablar de lo que quiera, cuando quiera, el tempo que quiera. No se trata de eso.

La metodología asamblearia se basa en relaciones horizontales y desarrolla una toma de decisiones igualitaria, en la que todos los miembros tienen la misma capacidad de influencia y decisión. En la asamblea, los grupos participan de todas las etapas del proceso, desde la fase de análisis o deliberativa, la resolución de conflictos y la toma de decisiones, pero ha de hacerse de una forma ordenada y clara para todo el mundo, así como dotándose de dinámicas diferentes para cada objetivo y momento.

Para que la asamblea cumpla correctamente su función es necesario poner en marcha una cierta tecnología asamblearia y unos determinados principios.

NIVELES PARA UNA BUENA PRÁCTICA ASAMBLEARIA

Eficacia

- Cumplir los objetivos y finalidad de la asamblea (por ejemplo, tomar la decisión sobre un tema concreto)
- Abordar todos los temas contemplados en el orden del día.
- Tomar las decisiones necesarias y más convenientes
- Hacer llegar toda la información, de manera completa y clara.
- Respetar los tiempos y horarios fijados

Práctica democrática

- Fomentar la participación de todas las personas implicadas a través de técnicas adecuadas
- Escuchar y respetar todas las opiniones y posturas
- Intentar que todo el mundo maneje la misma información
- Tomar las decisiones preferiblemente por consenso o por mayoría amplia, intentando que todo el mundo se sienta incluido en la decisión

Relaciones personales

- Relaciones basadas en la horizontalidad
- Resolución de conflictos basada en el acuerdo y no violencia
- Cooperación, tolerancia y respeto mutuo

Asambleas y reuniones. Lorenzo y Martínez (2001)

Para comenzar a trabajar de manera asamblearia y motivar hacia estas prácticas podemos introducirlo de manera muy didáctica, a través del juego, utilizando algunas dinámicas grupales para ejercitar el consenso o el debate e iniciando con experiencias de duración corta conforme a la edad y la experiencia.

Es importante inventar mecanismos que promuevan la participación de todos los miembros del grupo. Hay personas menos motivadas hacia la participación, bien sea por timidez, falta de autoestima o por contar con menos herramientas para ello, las razones son múltiples.

Para ello se pueden poner en marcha algunos mecanismos para recoger la opinión. Uno de ellos pueden ser los llamados **sistemas de consulta y ruedas de opinión**. Las ruedas de opinión son una sencilla técnica por la que se pide la opinión de cada persona por turnos, una por una y sin debates.

Los sistemas de consulta nos sirven para recoger la opinión de todos los actores implicados. En ocasiones es útil utilizar técnicas no verbales, ya que facilitan la participación de las personas que no se sienten cómodas hablando. Podemos hacerlo mediante expresión corporal, mostrando tarjetas de colores, etc. Cuando el tema es conflictivo, la expresión anónima y

por escrito puede ayudar a desvelar algunas opiniones. Así mismo, la separación en pequeños grupos de debate o trabajo, favorece la escucha activa y la participación. Es una herramienta tremendamente sencilla de aplicar pero con unos resultados extraordinarios.

Las relaciones horizontales buscan llegar a tomar decisiones preferiblemente a través del consenso. La **decisión por consenso** es un proceso de decisión que busca no solamente el acuerdo de la mayoría de los participantes, sino también persigue el objetivo de resolver o atenuar las objeciones de la minoría para alcanzar la decisión más satisfactoria e inclusiva. El consenso no persigue excluir a la minoría sino incluirla. El proceso de consenso es sin duda complejo pero los beneficios son altos, ya que evita conflictos no resueltos y busca la integración de todos los participantes para que no queden excluidos. Además, las soluciones a las que llega suelen ser completas e imaginativas. Consensuar no significa que todo el mundo llegue a pensar lo mismo ni tratar de convencer completamente al resto, trata de acercar las diferentes posturas generando una alternativa que contemple aspectos de todas. Esto implica estar dispuestos a movernos de nuestras opiniones y a buscar el acuerdo, no atrincherarnos en nuestra opinión y ser capaces de modificar nuestro punto de vista.



ASPECTOS CLAVE PARA TRABAJAR EN ASAMBLEAS Y REUNIONES

- Preparar siempre la asamblea con tiempo suficiente, aclarando los objetivos, contenidos y metodologías a utilizar.
- Socializar el orden del día y la convocatoria con tiempo suficiente y mediante canales claros y conocidos por todos
- Comenzar en tiempo y lugar previstos. Escoger un espacio adecuado una hora que facilite la participación.
- Escoger una metodología adecuada al objetivo y al proceso del grupo y explicar la misma al comienzo de la reunión.
- Escoger personas que moderen y que tomen acta. intentar que estos roles roten.
- Moderación adecuada en cuanto a reiteración de personas que hablan siempre, tiempos que se ocupan etc.
- Trabajar con los sentimientos y la comunicación dentro del grupo y estar atentas a los conflictos.
- Asegurar que todo el mundo recibe las actas
- Cuidar los mecanismos de toma de decisiones

4.6. Diseñar sesiones y escoger técnicas en función de los objetivos y fases de grupo

Una de las tareas a las que nos enfrentamos las personas técnicas a la hora de trabajar con grupos es la de tener que preparar y diseñar proyectos y sesiones para esos grupos. En muchas ocasiones podemos sentirnos algo desorientados o dudosos a la hora de elegir qué tipo de actividad o contenidos serán mejores, a veces tam-

bién queremos encontrar nuevas actividades y técnicas que nos ayuden a innovar.

Hay tres elementos importantes que han de conjugarse a la hora de diseñar el trabajo grupal. Estos aspectos son, por un lado, los objetivos, es decir, qué es lo que queremos lograr, y por otro lado, la fase o momento en la que se encuentra el grupo. En función de esos dos aspectos decidiremos qué tipo de metodología y qué técnicas son las más adecuadas para trabajar ese objetivo con ese grupo en concreto en el momento en que se encuentran.



Curso de Capacitación al Voluntariado

Aplicación del enfoque de la Participación Social en la intervención comunitaria

Por ejemplificarlo. No es lo mismo preparar una sesión en la que se pretende que un grupo piense en propuestas de actividades para llevar a cabo en un centro de día, con un grupo en una etapa ya madura, a una sesión para analizar cómo afecta a las personas la salud mental con un grupo en etapa infantil.

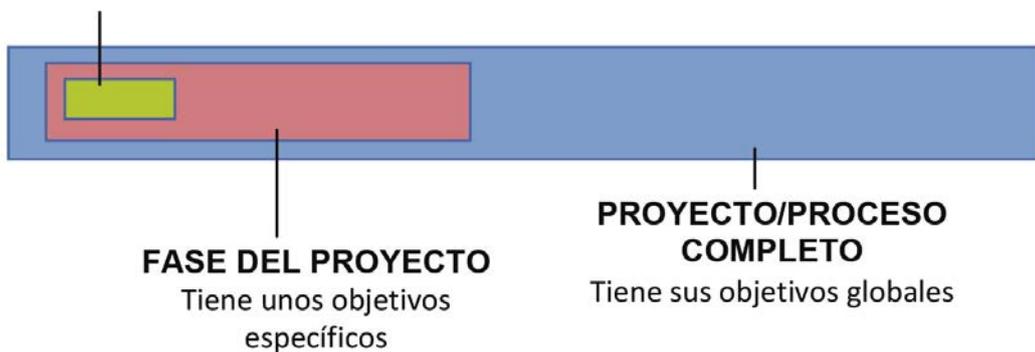
En relación a los objetivos. No son lo mismo los objetivos que tenemos para el proyecto en su conjunto, que los de una de sus fases y los de una sesión específica. Es decir, nos movemos en diferentes escalas que conviene tener siempre muy claras a la hora de trabajar con el grupo y de preparar las diferentes sesiones y actividades.

A la hora de preparar una sesión y escoger las técnicas debemos plantearnos cuál es nuestro objetivo para esa sesión, en qué momento se encuentra el grupo y elegir una técnica y unos contenidos acorde a los mismos.

62

SESIÓN DE TRABAJO

Tiene sus objetivos propios de la sesión





A modo de ejemplo

Tania y Fernando son educadores en un centro de día para personas sin hogar. Van a trabajar con un grupo de personas usuarias del centro durante un curso con el objetivo por una lado de reforzar sus procesos individuales y por otro, para aumentar su implicación y participación en la gestión y organización del centro de día.

Para ello han pensado en tres fases. En la primera de ellas, sus objetivos son que el grupo se conozca más entre sí, contribuir a generar un espacio donde las personas lleguen a tener una mejor comprensión y análisis de su propia situación así como ir identificando algunos centros de interés para proponer y organizar actividades en el centro.

Para ello, están preparando una sesión, que es la tercera que tienen con el grupo, en la que quieren contribuir al conocimiento de sus miembros y a la toma de conciencia de la propia situación, para lo cual están pensando en trabajar con historias de vida de alguna forma lúdica que permita sólo contar las partes que se desean ya que el grupo aún se conoce poco y pueden sentirse expuestos.



Módulo 5. Dinamizar la participación desde un enfoque comunitario

- 5.1. Sobre el concepto " comunidad"
- 5.2. La participación comunitaria: sentido, objetivos y beneficios sobre personas y comunidades
- 5.3. Los actores del proceso de participación comunitaria y trabajo en red
- 5.4. El Desarrollo comunitario y la IAP
- 5.5. Conclusiones y claves para promover la participación comunitaria

5



Presentación

El último peldaño de la escalera de la participación es aquel que llega a una participación plena de personas, grupos y comunidades competentes, capaz de actuar y tomar decisiones sobre los problemas que les afectan.



Este módulo aporta algunas claves para entender el concepto de participación comunitaria así como pistas para trabajar en esta dirección, basándose en las aportaciones del desarrollo comunitario y el IAP.

5.1. Sobre el concepto "comunidad"

A menudo, escuchamos hablar sobre comunidades o "lo comunitario" sin que sepamos claramente a qué hace referencia el término. Sabemos que alude a un corpus de personas, agentes sociales e institucionales y a menudo a un territorio (aunque se habla también de comunidades en la red de internet). Pero realmente, ¿qué es lo que define este concepto?, ¿En qué se diferencia de lo vecinal o lo público?, ¿qué entendemos por comunidad?

El concepto de comunidad tiene sus orígenes en el término latino "communis", que se refiere a personas que viven juntas, compartiendo algo en un mismo espacio.

En la actualidad, el término no tiene una definición única, sino que distintos teóricos han aportado visiones diferentes sobre lo que son los elementos fundamentales de "lo comunitario"¹.

Marco Marchioni define **comunidad como "un conjunto de personas que habitan en el mismo territorio, con ciertos lazos y ciertos intereses comunes"**. Sus elementos fundamentales son: el territorio, la población, la demanda y los recursos, teniendo

La intervención con las personas a nivel individual y grupal es esencial, pero el paso al ámbito comunitario, muchas veces relegado a un segundo plano por el desborde de los profesionales, constituye una dimensión fundamental de trabajo si se apuesta por transformaciones sociales sostenibles y duraderas.

¹ Las citas de los tres autores que siguen están extraídas de "El desarrollo comunitario". María Dolores Chacón Blanco. Revista digital de innovación y experiencias educativas. N° 29 Abril 2010.



en cuenta que el segundo elemento, la población, es considerado como fuente de demanda y de recursos. Es ésta una forma de ver la comunidad con una fuerte dimensión territorial, institucional y urbanística, en donde puede darse la máxima integración de las prestaciones sociales y la mejor coordinación de recursos y en donde es posible una participación organizada (además de la espontánea) de la población.

Natalio Kisnerman considera que la **comunidad está formada por el espacio donde transcurre la vida de las personas y donde se producen las interacciones sociales que posibilitan la conciencia de la unidad, por un sistema de relaciones sociales basado en el conocimiento de las personas cara a cara y por unos intereses y necesidades comunes.** Por lo tanto, espacio e interacciones, intereses y necesidades comunes son los elementos fundamentales de la Comunidad.

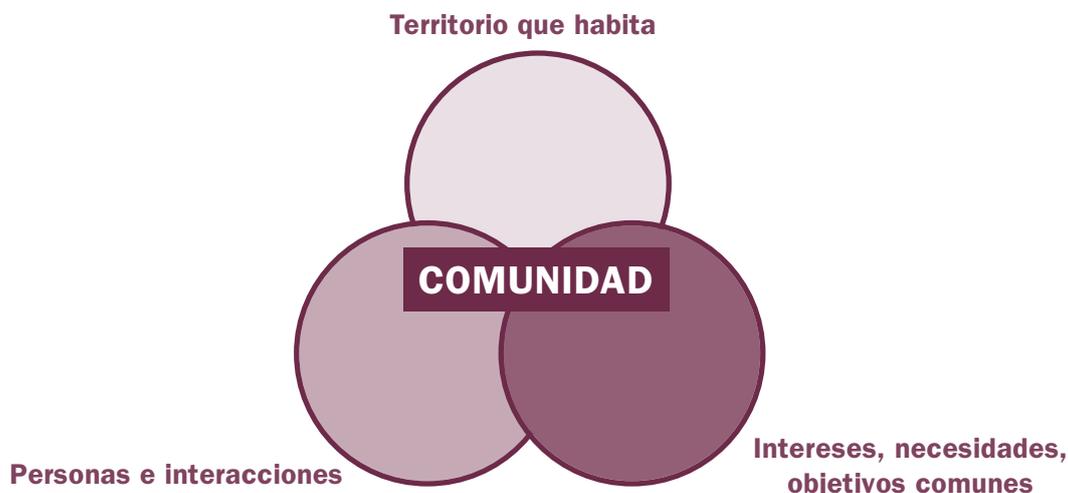
Para Ander-Egg, **una comunidad es una agrupación organizada de personas que se perciben como una unidad social y cuyos miembros participan de algún rasgo, inte-**

rés, elemento, objetivo o función común, con conciencia de pertenencia, situados en una determinada área geográfica en la que la pluralidad de personas interacciona más intensamente entre sí que en otro contexto. De nuevo, los objetivos comunes, las interacciones y el territorio aparecen como rasgos de lo comunitario, añadiéndose aquí la conciencia de pertenencia como un elemento importante.

Analizando los diferentes autores, se observa que hay rasgos en común que parecen fundamentales para entender lo comunitario, a saber:

-  El territorio que se habita y que se comparte
-  Las personas y sus interacciones
-  Los intereses, necesidades, demandas, objetivos u otros elementos comunes.

A estos elementos podría añadirse el del **sentido de pertenencia.**



Tanto las interacciones como los intereses, necesidades, demandas u otros elementos comunes, son elementos susceptibles del desarrollo comunitario, entendiendo que ese desarrollo supone la mejora de las condiciones de vida de esa comunidad, bien a través de la mejora de sus interacciones (cuando estas están deterioradas, hay situaciones de conflicto, etc.) bien como el proceso de consecución de esas necesidades, demandas, objetivos etc. Es decir, la mejora de la comunidad dependerá en gran medida de los procesos de afrontamiento común de la situación de sus interacciones y de la obtención de las necesidades, intereses, demandas...

Otro aspecto relevante a tener en cuenta son los agentes del espacio comunitario. Para M. Marchioni, la intervención comunitaria debe contar con tres tipos de agentes²:

1. Administración e instituciones
2. La población (tanto organizada como no organizada)
3. Los recursos (técnicos, profesionales, servicios...)

Otros autores, otorgan un peso menor a los agentes institucionales y recursos, insistiendo en que los protagonistas de lo comunitario son la propia población. En cualquier caso, y desde el ámbito de trabajo del Sector, es fundamental contar con los tres tipos de actores en los procesos.

Es importante distinguir que cuando hablamos de “lo comunitario”, este término no es intercambiable por “lo vecinal” o “lo público”. Estos tres conceptos no son la misma cosa, sino que, lo vecinal y lo público son ámbitos de actuación de lo comunitario, que pueden componer el mismo, pero que no se equiparan.

Se entiende por vecinal aquello que sucede en relaciones de vecindad y cercanía, por tanto unidas también por el territorio, interacciones y por elementos comunes. Sin embargo, lo comunitario excede lo vecinal, ya que incluye otros agentes (como la institución) y redes más extensas. Lo vecinal alude más a la cercanía, mientras lo comunitario alude más al destino común.

Por otro lado, lo público se vincula a lo que pertenece a las administraciones y es gestionado por las mismas, mientras **lo comunitario incluye en esa gestión y en la toma de decisiones a la propia ciudadanía.**

5.2. La participación comunitaria: sentido, objetivos y beneficios sobre personas y comunidades

5.2.1 ¿Qué significa trabajar desde la perspectiva comunitaria?

La dimensión comunitaria implica un “**anclaje**” tanto de las personas como de los proyectos. Un anclaje al territorio en el que están y desarrollan, a la población que habita el mismo, a sus organizaciones e

2 Organización y desarrollo de la comunidad. La intervención comunitaria en las nuevas condiciones sociales. M. Marchioni.2007



**PRINCIPIOS DEL TRABAJO SOCIAL
COMUNITARIO**
Marco Marchioni

- Comunidad como cliente primario que ha de ser comprendido y aceptado como y donde sea
- Han de tenerse presente los intereses de participación de todos los integrantes de la comunidad
- Toda comunidad tiende hacia procesos de perfección
- Existe una interdependencia básica entre todos los elementos comunitarios
- Todo cambio para ser efectivo implica participación
- Autodeterminación de los individuos y de las comunidades
- Ritmo de desarrollo pre-dispuesto y no impuesto

instituciones así como a las necesidades, demandas y objetivos comunes.

Esto, como se ha visto, tiene múltiples ventajas para las personas, pero también para la comunidad en su conjunto. Por un lado, porque la mejora de la calidad de vida de los miembros de una comunidad repercute en beneficio de la comunidad en su conjunto. Por ejemplo, la minimización de la exclusión severa en una zona o del absentismo escolar tiene enorme beneficio sobre la comunidad en su conjunto, que puede visibilizarse de miles de maneras.

Desde el enfoque comunitario la comunidad se responsabiliza de las cuestiones como parte del problema y de las posibilidades de mejora y de las alternativas, de forma que puede participar en la resolución de los mismos.

Así, la comunidad sostiene las acciones, garantizando su sostenibilidad, autonomía y viabilidad. Esto pasa por implicar a otros

agentes comunitarios en la resolución de un problema o situación, invitando a todos los posibles agentes sociales, institucionales etc., incluso a aquellos que a priori no parecen tener relación con ese problema concreto.

El enfoque comunitario implica trabajar en pos de comunidades más empáticas y solidarias, ya que con estos procesos la población toma conciencia de las necesidades propias y ajenas, por eso se habla también de un proceso educativo. Las personas desarrollan un compromiso hacia los asuntos de la comunidad articulando redes, recursos y estrategias de intervención.

El enfoque comunitario implica trabajar compartiendo y potenciando los recursos existentes en una comunidad, tanto materiales (locales, imprentas, materiales...) como inmateriales (saberes, trabajo, contactos...). Esto implica por tanto potenciar el trabajo en red.

El trabajo en red es clave en los procesos comunitarios ya que no sólo facilita el compartir recursos, sino que multiplica el impacto de las acciones así como la multidireccionalidad de las mismas. Es decir, se intervienen de manera coordinada desde los diferentes agentes comunitarios: población, institución, recursos... cada uno con sus herramientas y desde sus saberes y habilidades.

También, se debería promover una acción reflexiva y una evaluación constante acerca de los problemas de la comunidad, dando respuesta a los mismos y desarrollando procesos de mejora, produciéndose

una mayor participación de las personas en la toma de decisiones políticas, sociales..., de forma que las organizaciones sociales y la ciudadanía influyen en las políticas públicas que les afectan.

La comunicación y la colaboración están basadas en un significado compartido que hay que construir cuando no existe. Esto significa que a menudo, uno de los primeros pasos en el trabajo comunitario es el de la construcción de ese sentido compartido, a través de actividades diversas de encuentro y conocimiento mutuo, de discusión de los problemas comunes etc.

ALGUNAS CLAVES DEL TRABAJO SOCIAL EN LA DIMENSIÓN COMUNITARIA

- Implicación de múltiples agentes comunitarios
- Multidireccionalidad de las acciones
- La comunidad se responsabiliza como parte del problema y de las alternativas
- La comunidad sostiene las acciones, garantizando su sostenibilidad, autonomía y viabilidad
- El trabajo en red multiplica el impacto de las acciones
- Compartir y potenciar los recursos

5.2.2 ¿Cómo se benefician las personas de la participación comunitaria?

Cuando trabajamos con personas en situación de exclusión o vulnerabilidad social desde un enfoque participativo, incorporar la dimensión comunitaria puede traer innumerables ventajas. Esas ventajas y potencialidades repercuten tanto en la mejora de las condiciones de vida de la propia persona en situación de exclusión como en la comunidad en su conjunto.

Un eje clave de todo ello es el desarrollo de un sentido de comunidad. A continuación se muestran algunos de los componentes clave que entran en acción para el desarrollo de ese sentido de comunidad:



Pertenencia: Consiste en el sentimiento de haber invertido parte de sí mismo en la comunidad, y de pertenecer a ella. El sentimiento de pertenencia supone para las personas una identificación personal con el grupo y la comunidad (por ejemplo, hablar en



nombre del grupo o definirse a partir de la pertenencia a un grupo “soy de...”). Suele implicar el desarrollo de unos símbolos y códigos compartidos, y la adopción de esos hábitos y normas por parte de la persona en situación de vulnerabilidad, así como la generación de vínculos afectivos y una experiencia positiva de seguridad emocional así como un sentimiento de solidaridad de la comunidad hacia sí y con el resto de miembros.

 **Influencia:** hace referencia al poder que los miembros ejercen sobre el colectivo, y recíprocamente, al poder de las dinámicas del grupo y la comunidad sobre sus miembros.

Las personas se sienten más atraídas por los grupos y comunidades en los que pueden ejercer influencia. En esta línea, no es infrecuente encontrar en las comunidades una estructura centro-periferia, en la que los individuos con un sentimiento más fuerte de comunidad son las más activos en las dinámicas de participación y se convierten en un referente para el resto de participantes.



Integración y satisfacción de necesidades: este componente se refiere a dos aspectos: la existencia de unos valores compartidos por los miembros del grupo/comunidad y el intercambio de recursos para satisfacer las necesidades de los integrantes.



Conexión emocional compartida: es cuando los miembros reconocen la existencia de un lazo compartido. Este vínculo es el resultado del contacto positivo prolongado y de participar de experiencias y una historia común.

Para aquellos y aquellas que quieran profundizar en herramientas metodológicas: el Índice de la Comunidad (SCI) ha sido desarrollado por Chavis y Pretty, (1999) y en versiones revisadas y adaptadas por otros autores (I. Maya. Jariego). Se diseñó para evaluar el sentido psicológico de comunidad en los barrios con una escala en la que se obtiene una puntuación. La lectura de esos índices ayuda a visualizar muy bien qué se quiere decir cuando se habla de sentido de comunidad.

ÍNDICE DE SENTIDO DE COMUNIDAD (SCI). RESUMEN DE ÍTEMS

Reforzamiento de necesidades

1. **Creo que mi barrio es un buen lugar para vivir.**
2. **La gente de mi barrio no comparte mis mismos valores.**
3. **Mis vecinos y yo queremos lo mismo para este barrio.**

Pertenencia

4. **Reconozco a la mayoría de la gente que vive en mi barrio.**
5. **En mi barrio me siento como en casa.**
6. **Muy pocos vecinos me conocen.**

Influencia

Curso de Capacitación al Voluntariado

Aplicación del enfoque de la Participación Social en la intervención comunitaria

7. Me preocupo de lo que piensan mis vecinos de mi forma de comportarme.

8. No puedo influir en cómo es mi barrio.

9. Si hubiese algún problema en mi barrio, la gente de aquí lo resolveríamos.

Conexión emocional

10. Es muy importante para mí vivir en este barrio.

11. La gente de este barrio no suele pasar tiempo juntos, normalmente.

12. Espero vivir en este barrio por un largo tiempo.

Todos estos aspectos sin duda tienen una repercusión enormemente positiva sobre la vida de las personas en situación de exclusión, pues contribuye de una manera holística a su proceso de integración psicosocial y desarrollo personal y social.

protagonistas ni llegan a alcanzar una participación plena en el proceso. Podemos definir la autodeterminación como³: “(...) una combinación de habilidades, conocimientos y creencias que capacitan a una persona para comprometerse en una conducta autónoma, autorregulada y dirigida a una meta. Para la autodeterminación es esencial la comprensión de las fuerzas y limitaciones de uno, junto con la creencia de que es capaz y efectivo. Cuando actuamos sobre las bases de estas habilidades y actitudes, las personas tienen más capacidad para tomar el control de sus vías (...)” (Field, Martín, Miller y Wehmeyer, 1998)

Es, por tanto, a través de la autodeterminación (como condición previa a todo proceso) y de sus componentes, como la participación adquiere gran parte de su valor.

72 Los procesos de participación comunitaria han de basarse en los principios de autodeterminación y autonomía, tanto de las personas como de las comunidades.

La **autodeterminación** es uno de los componentes esenciales de la participación ya que, sin ella, las personas, grupos y comunidades, aún con sus necesidades básicas cubiertas, no terminan de tener el control sobre su sentido y dirección (itinerario de desarrollo) ni toman decisiones relevantes sobre su vida y futuro. Es decir, ni son los



³ Ambas definiciones están tomadas del Cuaderno de Buenas Prácticas “La autodeterminación de las personas con discapacidad intelectual” (FEAPS, junio 2001)



COMPONENTES

DE LA AUTODETERMINACIÓN

- Elección, toma de decisiones
- Establecimiento y logro de metas
- Resolución de problemas
- Autodefensa (o autogestión)
- Relaciones con otros
- Autoconciencia
- Autoevaluación, autoobservación y autorrefuerzo



La autonomía es el derecho que tienen las personas, los grupos y las comunidades a gobernarse libremente y a administrarse del modo que se convengan dentro de su propia esfera y para sus fines propios.

La **autonomía** se manifiesta en tanto en cuanto un grupo es independiente para la configuración de sus mecanismos de organización y gestión.

Si con la participación se abren nuevos espacios de interacción y toma decisiones en el escenario político y social, dejando entrar en éste actores anteriormente excluidos, nuevos y diversos intereses aparecen que no son, ni se espera que sean generalizables pero sí tenidos en cuenta. Bajo esta perspectiva, la autonomía se convierte en otro de los condicionantes

previos a la participación y la atención a la misma en un aspecto relevante en los procesos participativos

La heterogeneidad social que encontramos a la hora de poner en marcha procesos participativos (grupales o comunitarios) hace que un nivel central de organización o toma de decisiones, por sí solo, no sea capaz de dar una respuesta efectiva ni representativa a las diferentes demandas o necesidades de cada persona o grupo. La aplicación de un modelo único (bajo el marco de un paradigma de desarrollo predominante) no resulta efectivo ni resuelve de manera positiva los inevitables conflictos o tensiones. Por ello, es necesario que en los procesos participativos o de desarrollo se asegure un alto grado de autonomía que asegure condiciones fundamentales para la autodeterminación y participación desde las claves que estamos trabajando: posición y autoridad para ser parte, sentirse parte y poder ser parte.



Si a la hora de promover los procesos participativos dentro de nuestras organizaciones o en los barrios y entornos locales, hemos tenido en cuenta este universo de principios, de componentes y niveles de participación y el enfoque de desarrollo bajo el que se mueve la dinámica de la

sociedad en la que las personas y grupos se encuentran inmersos, muy probablemente acabemos siendo parte de un proceso que genera espacios locales o comunidades más competentes (a este nivel los vínculos son más fuertes) y con mayores capacidades políticas debido a que los propios miembros de organización han definido su modelo de organización y gobierno y participan en él.

5.3. Actores del proceso de participación comunitaria y trabajo en red

Al inicio de este módulo se comentaban ya lo que para M. Marchioni son los agentes del proceso comunitario, a saber, población, instituciones y recursos.

Población/ ciudadanía	A título personal-individual
	Sus asociaciones y organizaciones
	Los grupos de interés, colectivos y movimientos sociales
Instituciones	Los políticos y gobernantes
	Administraciones locales, regionales, nacionales...
Recursos	El equipo técnico y profesional de los servicios (públicos o privados)

Todo proceso participativo comunitario requiere del concurso de los diversos y plurales actores o agentes.

Si trabajamos con un grupo de personas en situación de exclusión social y queremos promover la participación comunitaria de estas personas, una de nuestras tareas va a consistir en poner en relación a este grupo con el resto de agentes comunitarios, es decir, tanto con la red del tejido social existente, como con los agentes institucionales y los recursos.

Abrir un proceso participativo o instituir un espacio estable de participación significa también clarificar explícitamente los roles de los distintos agentes que van a implicarse en su desarrollo.

En los procesos participativos, cada uno de estos actores asume un rol distinto que suele venir dado por su condición y por sus intereses y demandas. Como técnicos/as una de nuestras funciones consiste en intentar asegurar unas máximas condiciones de igualdad y legitimidad, por lo que todos los actores han de cambiar sus actitudes hacia los demás.

¿Qué tipo de relaciones existen y qué tipo de relaciones es importante promover?⁴



Relaciones de las entidades sociales con la base social: la falta de autonomía, de recursos, de formación, de métodos,... ha hecho de muchas asociaciones dependientes de la Administración fundamentalmente para

4 Adaptado de Alguacil en "Poder local y Participación democrática" (Ed. El Viejo Topo, 2006, p. 30-32)



mantener sus estructuras asociativas, conllevando en muchos casos la desvinculación de la base social, creando dinámicas internas endogámicas, poco democráticas y poco flexibles y permeables. Resulta necesario un cambio de actitud y de orientación en las asociaciones, adoptando metodologías que devuelvan a las asociaciones su papel mediador y catalizador de las demandas de la base social y fortalezcan la construcción de redes sociales.



Relaciones interasociativas: el tejido asociativo requiere de una articulación en red cooperativa (puntual o permanente), que solo es posible mediante el encuentro, el diálogo y la comunicación desde la vocación de lo público y de proyecto común que nos une. Solo así se gana en fuerza, posición y legitimidad sin perder en autonomía.



Relaciones entre el gobierno local y las entidades sociales: las entidades sociales son mediadoras naturales entre el gobierno local y la base social, por lo que no hay mejor manera de implementar y legitimar las políticas públicas que incorporar el rol mediador de las organizaciones sociales implicadas en el territorio. Es necesario construir desde las

Administraciones públicas una cultura de la cooperación y de la promoción del tejido social.



Relaciones entre el gobierno local y los ciudadanos: para el desarrollo de la democracia participativa no valen ni los administrados, ni los consumidores, ni los clientes, ni los usuarios. Son necesarios ciudadanos activos y corresponsables con su ciudad, con entorno local, con sus organizaciones y colectivos. Organizaciones sociales, líderes naturales, personal técnico, etc. pueden ser mediadores pero no han de desplazar o excluir el papel del individuo ni aglutinar las formas de participación directa. Por eso resulta fundamental el reconocimiento del actor principal, la persona y la población (no organizada) y asegurar estrategias diversas desde el enfoque de las metodologías participativas.



Relaciones interadministrativas: si nos movemos en modelo gerencial dividido en diferentes departamentos, resulta fundamental la coordinación y la comunicación interna de las distintas administraciones o áreas para asegurar cierta calidad en el proceso de construcción común con el exterior.

Curso de Capacitación al Voluntariado

Aplicación del enfoque de la Participación Social en la intervención comunitaria

Los roles de los agentes según los modelos de Administración (Alguacil, 2006)			
ROLES DE / EN	MODELO BUROCRÁTICO	MODELO GERENCIAL	MODELO RELACIONAL
POLÍTICOS	Representantes	Representante-Empresario	Emprendedor mediador en redes interactivas
TÉCNICOS	Tecnócrata autoritario	Gerente especialista	Mediador comunicador que implica a los diferentes agentes de los procesos
EMPLEADOS PÚBLICOS	Funcionarios	Trabajadores contratados	Trabajadores corresponsables
ASOCIACIONES/ COLECTIVOS	Reivindicación	Colaborador en prestaciones	Cooperación y mediación en términos de reciprocidad y corresponsabilidad
COMUNIDAD / POBLACIÓN / CIUDADANOS	Votante pasivo (ideólogo) Contribuyente Administrado	Votante demandante de servicios de calidad Cliente Usuario (consumidor)	Ciudadano activo Ciudadano corresponsable (accionista) Ciudadano participativo

76

La participación que promovamos ha de ser un proceso que vincule no sólo a la ciudadanía (personas individuales y colectivos organizados como asociaciones u otros) que reside en el barrio, sino a un conjunto de actores que configuran y producen la pluralidad del bienestar: ciudadanía no residente en el barrio, profesionales, políticos, empresarios, otras ONG's, voluntariado.

Es deseable la inclusión, no ya de grupos representativos de intereses, sino de individuos que, a título personal, y quizá también desencantados de la representatividad de

los grupos y asociaciones, son "altavoces" del sentir de una comunidad, de sus intereses, sus demandas, sus necesidades y la forma de satisfacerlas. No nos interesa tanto su representatividad como la significatividad de su discurso.

Este enfoque pone de relieve la necesidad de llevar a cabo procesos de formación/motivación para la ciudadanía democrática a todos los niveles, de la que una educación para la participación será una parte central. A participar se aprende participando, y aquí las organizaciones sociales jugamos un importante papel.



Al hablar de las relaciones entre los diferentes agentes del proceso comunitario aparece otro de los elementos fundamentales de los procesos de participación en el ámbito comunitario, el **trabajo en red**.

El término se repite a menudo, pero no siempre bajo un mismo significado. El trabajo en red es una cuestión de técnica, pero también de actitudes, basada en los siguientes principios: horizontalidad, complementariedad, autonomía, pertenencia participativa, compromiso, objetivos comunes, comunicación y construcción colectiva del conocimiento, simplicidad y flexibilidad organizativa, cierto liderazgo y evaluación y aprendizaje permanente.

Gracias al trabajo en red las organizaciones de la sociedad civil pueden multiplicar sus recursos, incrementar su influencia social, abordar proyectos de mayor alcance desde nuevas perspectivas y enriquecerse o aprender del trabajo de otros.



¿Cómo se puede llevar a la práctica el trabajo en red?:



Con otras formas de participación social, asociaciones y movimientos sociales:

a través de plataformas, foros, campañas, redes ciudadanas... Más allá de los objetivos particulares de cada tipo de organización social, existe la necesidad y el compromiso de encontrar un lugar y una misión común en la que aprender a compartir experiencias y recursos, establecer relaciones basadas en la cooperación y no en la competitividad, mantener una comunicación fluida y permanente y hacer próximas problemáticas y realidades interrelacionadas.



Con los Organismos Públicos:

desde la independencia del Tercer Sector y la coordinación y complementariedad de ambos agentes. Los organismos públicos pueden encontrar en las asociaciones y organizaciones aportaciones claves para el desarrollo de las políticas públicas en tanto que éstas son una expresión de la participación ciudadana. En ese sentido su labor ha de ir encaminada a apoyar el desarrollo de las mismas sin invadir su espacio propio y promocionar en la sociedad una cultura de solidaridad y participación.



Con Empresas: mediante colaboraciones puntuales o permanentes siempre y cuando la actividad de la

empresa no lesione principios éticos fundamentales ni entre en conflicto con la misión de la entidad de acción social. Las organizaciones pueden jugar un papel muy importante a la hora de facilitar la responsabilidad social corporativa dentro de las empresas y en sus trabajadores.



Con el ámbito educativo: promoviendo y educando en todos aquellos valores asociados con la solidaridad, la participación y la acción social a través de acciones de sensibilización y formación desde los primeros ciclos hasta la universidad.



Con Medios de Comunicación Social: trabajando estrechamente para transmitir mensajes que no sean discriminatorios ni catastrofistas, ni devaluadores del compromiso del voluntariado. Como agentes de sensibilización los mass media pueden contribuir a promover la toma de conciencia sobre las realidades sociales y medioambientales existentes así como promover la corresponsabilidad.

5.4. El Desarrollo Comunitario y la IAP

Al hablar de participación en el ámbito comunitario es casi inevitable hablar sobre desarrollo comunitario, ya que la participación de las personas y organizaciones en ese ámbito tienen como objetivo la mejora de la vida de esas personas y de la comuni-

dad en su conjunto. Ese desarrollo no puede hacerse sin el proceso de participación y organización de la comunidad

El Desarrollo Comunitario es uno de los tres métodos básicos o métodos primarios del Trabajo Social², individual grupal y comunitario, pero es también un campo de prácticas que abarca las diversas instituciones y servicios concentrados en las necesidades globales de una comunidad.

El término de **Organización de la Comunidad** es utilizado indistintamente con **Desarrollo Comunitario** o con **Trabajo Social Comunitario**.

El Desarrollo Comunitario es un proceso educativo destinado a lograr cambios cualitativos en las actitudes y comportamientos de la población con el fin de mejorar sus condiciones de vida y las del territorio en el que habitan.

El **Desarrollo Comunitario es una técnica de acción social**, que puede contar con la intervención de agentes especializados. A menudo, se dirige a aquellas comunidades en situación de vulnerabilidad sociocultural o económica o de insuficiente utilización de los recursos disponibles.

El **objetivo principal del Desarrollo Comunitario es la consecución del bienestar social**, es decir, la mejora de la calidad de vida de la población o comunidad objeto de la intervención. Para ello, exige la participación voluntaria, consciente y responsa-



ble de los individuos en la resolución de sus propios problemas.

El desarrollo comunitario **parte de la premisa de que toda persona es experta, es decir, tiene experiencia en los problemas de su comunidad** y, a priori, tiene mucho que aportar en la percepción de los problemas y sus soluciones, es decir, se rompe la jerarquía entre expertos/as y población.

Sin embargo, hay que recordar que **el proceso no se improvisa**. Quienes lo impulsan han de tener previstas distintas estrategias y metodologías con cada uno de los grupos de actores que participan y los posicionamientos de éstos.

El Desarrollo Comunitario se ha servido a menudo de las metodologías participativas (MP) y de la Investigación Acción Participativa (IAP), de las que ya hablamos en el módulo anterior.



Imagen tomada de *La democracia en acción. Una visión desde las metodologías participativas*. Autores: Ernesto Ganuza, Lucrecia Olivari, Pablo Pano, Luz Buitrago, Concepción Lorenzana, 2010

La **Investigación Acción Participativa (IAP)**⁵, es un proceso de investigación social construido a partir de bases participativas.

Se sirve de las MP como forma de trabajar participativamente, orientada a tratar los significados compartidos y las prácticas sociales. El uso de las MP no tiene sentido plantearse las MP sin un objetivo claro, necesitamos saber antes qué queremos y hacia dónde vamos. A partir de ahí, las MP nos aportan un camino participativo para plantear propuestas orientadas a mejorar la situación inicial de la que se parte.

La **idea central de la IAP es que la resolución y transformación de las realidades sociales pasa en gran medida por la implicación de los actores afectados, es la que centraliza que acciones como la reflexión colectiva, el debate sobre el contexto que marca la problemática, la priorización de la problemáticas existentes, la organización y definición de unas actividades como alternativas de solución**, entre otras, se deban procesar mediante espacios de encuentro colectivos. Sólo esa interacción de los actores es la que puede permitir la transformación de situaciones en la medida que las decisiones que se tomen en su interior se traduzcan directamente en acciones sociales y públicas.

Existen dos momentos o fases claves en todo proceso participativo: **el diagnóstico y la elaboración de propuestas**.

5 Las ideas sobre la IAP están extraídas de *La Democracia en Acción*. Guía Antígona

En la fase de diagnóstico se trata de “conocer” la realidad sobre la que se quiere trabajar. La elaboración de propuestas está orientada al diseño de un **plan de acción** que nos permita “transformar” esa realidad de la que partimos.

Con este tipo de procesos no sólo nos proponemos “conocer” sino al mismo tiempo “transformar” la realidad, lo que condiciona desde el inicio la lógica que rige las metodologías a utilizar.

El diagnóstico se concibe como paso previo a la programación y posterior ejecución que es el Plan de Acción. Vemos cómo el momento del diagnóstico queda planteado exclusivamente al servicio de la elaboración de propuestas, y sólo cobra sentido en los procesos participativos como paso previo y necesario al PAI.

Es en el vínculo de ambas fases donde las MP encuentran su lógica: se diagnostica de forma colectiva expresamente para definir y emprender unas acciones que, también, se asumirán de forma colectiva.

La lógica de esta secuencia se deriva del sentido y la finalidad de los procesos participativos: para definir qué acciones emprenderemos para transformar una realidad (PAI) primero debemos estar de acuerdo en cuál es la situación de la que partimos y conocer los elementos del contexto.

Entre estos dos bloques centrales, el Diagnóstico y el Plan de Acción, ubicamos la Devolución como momento de ensamble

entre uno y otro. La devolución nos permite hacer converger en un espacio público los distintos discursos y posicionamientos de los actores vinculados a la problemática que estamos abordando, de manera tal que ese diagnóstico se elabore a partir de la mayor pluralidad y diversidad posible de voces. La devolución indica devolver a la población la información y las conclusiones que se han obtenido como resultado del proceso de diagnóstico y que eso permita a la gente comprender mejor la realidad y en base a ello, realizar propuestas para el Plan de Acción.

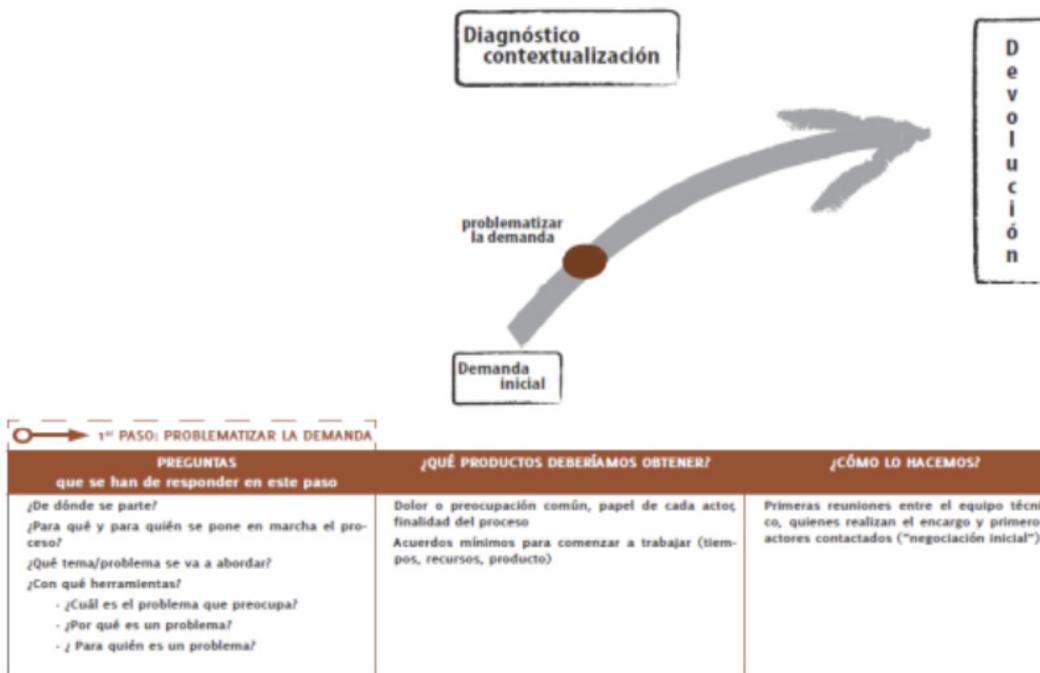
Al dinamizar procesos de participación comunitaria podemos servirnos de herramientas y enfoques de la IAP, incluso si no vamos a realizar un proceso completo de IAP como tal. Es muy importante hacer partícipe a la población con la que trabajamos de construir colectivamente el análisis de la realidad que les afecta así como generar desde ellos/as mismos/as propuesta de mejora.

5.5. Conclusiones y claves para promover la participación comunitaria

Como se ha visto en el primer módulo, lo que realmente determina la participación de la gente es el grado de decisión que tienen en el proceso. La “Escalera de la Participación” nos ilustraba sobre cuáles eran las condiciones necesarias para dar pasos progresivos hacia una plena participación: identificación con el proceso y sentido de pertenencia, una visión y un horizonte

Dinamizar la participación desde un enfoque comunitario

Anexo: Experiencias de aplicación del enfoque de la participación social



común, mecanismos de solidaridad y metodologías pedagógicas, acceso a la información y a los diferentes canales de comunicación, ocupación protagónica de los espacios de toma de decisiones, de seguimiento y evaluación, en cooperación o no con agentes externos.

Si recordamos cuáles eran los componentes de la participación, las personas y las comunidades siempre cuentan en su seno con las habilidades, conocimientos, recursos y mecanismos para llevar a la práctica la gestión de su propia vida o desarrollo⁶, y que no podemos hablar de un modelo único exportable, ya que dependía de cada grupo y de cada momento histórico o entorno local.

Promover la participación de cualquier persona, pero especialmente de aquellas en situación de exclusión o vulnerabilidad social es un factor potenciador de los procesos de cambio y transformación, tanto de la propia persona, (por las ventajas y beneficios para las mismas que se han explicado), como de la comunidad en su conjunto.

Por ello, es una recomendación el intentar promover este tipo de procesos e implicaciones en nuestro trabajo como agentes dinamizadores de la participación social.

A modo de cierre, se aporta una tabla resumen con algunas de las claves y recomendaciones para profesionales que quieran promover la participación en el ámbito comunitario.

ALGUNAS RECOMENDACIONES PARA PROMOVER LA PARTICIPACIÓN EN EL ÁMBITO COMUNITARIO

- **Ejercer un rol profesional que fomente la autodeterminación de las personas y colectivos.**
- **Conocer las preferencias e intereses de las personas y las comunidades, tratar de diferenciarlas de lo que las instituciones y profesionales creen que prefieren, necesitan o les interesa y apoyar aquellas actividades o iniciativas basadas en las preferencias de las personas y comunidades.**
- **Promover procesos de reflexión, toma de decisiones y evaluación dentro de los grupos y comunidades donde ellos/as sean protagonistas.**
- **Facilitar a los grupos y comunidades herramientas técnicas y metodologías que les ayuden a lograr sus objetivos.**
- **Promover el trabajo en red y la coordinación entre entidades, instituciones y población, creando espacios de trabajo y pensamiento conjunto, panificando actividades organizadas en común, realizando diagnósticos conjuntos etc.**
- **Promover la confianza y la seguridad en redes de apoyo comunitarias y ayudar a personas y comunidades a mejorar sus habilidades, mecanismos...**



Anexo: Experiencias de aplicación del enfoque de la participación social

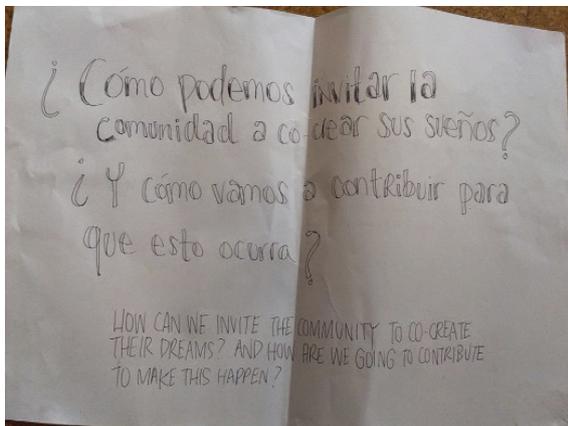
1. ¿Cómo sabemos cuándo una práctica es inclusiva y participativa?
2. Otros que han reflexionado sobre este tema...
3. Algunas experiencias...

A



Presentación

Este Anexo, tiene como objetivos principales, conocer algunos indicadores que nos permiten discernir si una práctica o experiencia de intervención en participación social es inclusiva y participativa y, conocer algunas experiencias y buenas prácticas concretas que han sido llevadas a cabo por diferentes agentes sociales.



Afortunadamente, estas experiencias son solo una pequeña representación del enorme abanico de experiencias y prácticas profesionales que en el campo de la intervención social se están desarrollando y se van a desarrollar. Experiencias, que parten de una corriente profesional crítica y de compromiso social (voluntariado y movimientos sociales y ciudadanos) que defienden un cambio social en el que las personas y las comunidades se encuentren en el centro de la participación y sus procesos de transformación social. Para ello, desde el campo de la intervención social y los/as profesionales y voluntarios/as críticos, el cambio en el enfoque de la intervención social, tradicionalmente asistencialista, hacia el enfoque de la participación social que hemos visto en los anteriores módulos, es clave.

1. ¿Cómo sabemos cuándo una práctica es inclusiva y participativa?

Partiendo de los criterios de Naciones Unidas, una buena práctica de inclusión social debe tener en cuenta:



Que la intervención social produzca un impacto positivo y de mejora en las personas, familias, grupos o comunidades, atendiendo a las dimensiones (económicas, sociales, personales, educativas, culturales y políticas) que producen la exclusión social. Puede incidir en mayor medida en alguna de ellas (como el fomento del empleo), pero debe tener en cuenta otras dimensiones de forma secundaria o complementaria (educativas o formativas).



Que genere la participación de la población destinataria, así como de las instituciones públicas y privadas, además de la participación de la sociedad civil.



La implicación de los diferentes agentes sociales, así como la coordinación y el trabajo en red permiten una mayor inclusión de la participación de todos, con diferentes responsabilidades en cada uno de ellos.



Que otorgue protagonismo a los ciudadanos, sintiéndose partícipes tanto en la toma de decisiones como en las acciones que se planteen.

Anexo: Experiencias de aplicación del enfoque de la participación social



 Que promueva la creatividad y la iniciativa innovadora en las intervenciones sociales, aprovechando los recursos a su alcance y generando otros nuevos para cubrir las necesidades sociales. Que fomente las habilidades, capacidades y valores en las personas y los grupos con mayor vulnerabilidad, así como en el resto de la sociedad, fortaleciendo los vínculos y redes sociales de encuentro y participación.

 Que las intervenciones sociales sean sostenibles por las personas, grupos y comunidades, puesto que las acciones puntuales contribuyen de forma poco estable a erradicar la pobreza y la exclusión social.

 Que luche contra los procesos de discriminación, estigmatización y segregación de los colectivos en exclusión social, contribuyendo a la seguridad y la protección de los mismos, así como el fomento de sus derechos sociales.

 Que no comprometa el futuro agotando o deteriorando los recursos disponibles.

 Que pueda ser modelo de inspiración para otras acciones sociales. Los contextos sociales no son idénticos y muchas intervenciones sociales no pueden ser replicadas de un contexto a otro sin la adaptación necesaria. Sin embargo, pueden ser inspiradoras de nuevas ideas y modelos de intervención.

 Que las intervenciones sean planificadas y gestionadas eficaz y eficientemente, aprovechando los recursos disponibles y haciéndolos sostenibles en el tiempo.

 Que priorice e incorpore a aquellos colectivos en mayor desventaja social por cuestiones de género, etnicidad, edad, orientación sexual o cualquier otro factor que le sitúe en desventaja social.

 Que las intervenciones sociales estén sustentadas en valores y códigos éticos, integrando la autocrítica y los resultados de las evaluaciones, en la que participen los agentes ejecutores, así como los destinatarios de la intervención.

Pero... ¿cómo sé si mi práctica es inclusiva?

Junto con tus compañeros y compañeras, podéis, a partir de los indicadores de buena práctica en inclusión social de Naciones Unidas que acabamos de ver, evaluar vuestra práctica e identificar los aspectos a mejorar. Si identificáis experiencias de inclusión y participación social, no dudéis en sistematizarlas y compartirlas con otros profesionales y entidades que trabajan en el mismo campo.

¡El mejor aprendizaje es el que construimos reflexionando desde la práctica entre todos y todas!

2. Otros que han reflexionado sobre este tema...

Buenas prácticas de intervención social con jóvenes en ámbitos de diversidad social e intercultural. Consejería de Bienestar Social. Gobierno de Canarias y Juventud Canaria.¹



En el continuo exclusión-participación, los proyectos de intervención social con jóvenes tratan desde diferentes metodologías y enfoques (preventivos, de desarrollo comunitario, de mediación intercultural, asistenciales y promocionales, etc.) superar aquellas situaciones colectivas e individuales de desigualdad social (debida tanto a factores socioeconómicos como de discriminación por razones étnicas), que impiden avanzar en una mayor participación de las personas jóvenes y distanciarse del espacio de exclusión.

Este documento pretende dar respuesta al reto que representa diseñar e implementar proyectos de intervención con jóvenes que integren su diversidad social y cultural en la metodología y que tengan como fin último su participación en todos los ámbitos de la sociedad y de la vida comunitaria en condi-

ciones de igualdad, con independencia del origen nacional, raza, cultura, sexo, creencia religiosa, o cualquier otra condición personal o social que les sea inherente.

Pobreza y exclusión social: claves para la participación de personas en situación de exclusión social extrema. ATD Cuarto Mundo².



Desde su experiencia de más de 20 años en España y tras un proceso de reflexión interna, ATD Cuarto Mundo comparte las claves y condiciones necesarias que desde su experiencia piensan son necesarias para una participación real de las personas que se encuentran en situaciones de pobreza y exclusión social. En palabras de este colectivo, la “participación” de la que hablamos aquí se inscribe en la búsqueda de una relación de igualdad en la que las personas en situación de pobreza sean libres de aportar su experiencia, su opinión y su pensamiento, ya sea en la vida cotidiana, en la lucha contra la pobreza o cuando se trata de problemas sociales que atañen a todos. Esta participación tiene como objetivo tratar a las personas concernidas como colaboradores y que ellas mismas se sitúen como tales.

1 https://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CClQFjAAahUKEwjB50fZ4ozHAhXMMW BQKHT5rDPO&url=http%3A%2F%2Fwww.juventudcanaria.com%2Fopencms8%2Fexport%2Fsites%2Fjuventudcanaria%2Fmultimedia%2Fdocumentos%2Fprogramas%2Fpublicaciones%2Fbuenas_practicas.pdf&ei=VUu_VYFmzLFRvtax6A8&usg=AFQjCNFUZlV05P6qH2mnp2S0YfQzO_FdMw&sig2=mCHM8DtCsMf8w2OqKUYuwQ&bvm=bv.99261572,d.d24

2 <http://es.slideshare.net/cuartomundo/pobreza-extrema-participacin-y-acceso-a-los-derechos-fundamentales-para-todas-las-personas>

Hay que invertir los medios, tiempo y reflexión para crear unas condiciones previas a la participación de las personas que viven en la pobreza extrema. Estas condiciones deben, por supuesto, buscarse sin cesar, inventarse según circunstancias especiales. Al mismo tiempo, nuestra experiencia nos permite decir que hay pre-requisitos identificados en casi toda circunstancia, referencias que permiten facilitar esta participación y evitar experiencias desafortunadas cuyas víctimas son los muy pobres."

3. Algunas experiencias...

Aprendizaje y Servicio, experiencias de participación e inclusión social con Jóvenes³.



El aprendizaje-servicio es una propuesta educativa que combina procesos de aprendizaje y de servicio a la comunidad en un solo proyecto bien articulado donde los participantes aprenden al trabajar en necesidades reales del

entorno con la finalidad de mejorarlo. También es una filosofía que reconcilia la dimensión cognitiva y la dimensión ética de la persona; una pedagogía que reconcilia calidad educativa e inclusión social.

(Centre Promotor d'Aprenentatge Servei)

"Carta de Futuro para una Ciudad Accesible"⁴. Asociación Ciudad Accesible y Asociación Andecha, Participación y Trabajo Comunitario.



Proceso de Investigación Acción Participativa en el que colectivos, entidades y personas con diversidad funcional analizan las barreras que encuentran a la accesibilidad en su ciudad (reconceptualizando la "accesibilidad" como algo que va más allá de lo urbanístico y trasciende al acceso a los derechos sociales en condiciones de igualdad) y, a partir de este análisis, elaboran escenarios de futuro y propuestas para acercarse a la ciudad accesible que sueñan en un futuro.

³ Proyectos de APS <http://roserbatlle.net/aprendizaje-servicio/proyectos-para-empezar/>

⁴ <http://cartafuturociudadaccesible.blogspot.com.es/> (Blog que recoge la experiencia) Acceso al documento final "Carta De Futuro para una Ciudad Accesible" <http://equipoandecha.org/wp-content/uploads/2014/05/Carta-de-Futuro-para-una-Ciudad-Accesible.pdf>





utilizan arte, creatividad y juego en el espacio público a partir de un estudio de caso basado en el trabajo comunitario en promoción de salud mental de una red de instituciones. En dichas prácticas, la participación de la comunidad ocupa un lugar central.

”La red de instituciones estudiada se propone la realización conjunta de acciones de promoción de salud mental comunitaria en un barrio del centro de la ciudad de Buenos Aires. Fue creada en 2006 por las organizaciones que trabajaban con la población más vulnerable del barrio, con el objetivo manifiesto de coordinar actividades que tengan relación directa con la vida cotidiana de los vecinos para promover una mejor calidad de vida a través de la participación creciente de la comunidad. Se trata de una red intersectorial con base territorial, que incluye al centro de salud del barrio como un actor central (Bang, 2011b)”.

Radio comunitaria y salud mental⁸. Experiencia del Equipo de Salud Mental del CIC de Oberá, Misiones, en una radio local.

”Se fue construyendo un espacio -cedido en forma gratuita- de difusión y dialogo con la comunidad sobre temas de salud mental, entendiéndola como una parte fundamental de la salud, y no como algo separado. Fue un proceso de construcción colectiva. Algunos temas fueron surgiendo por consultas a través de mensajes del público, otros por la relevancia local que tomaban durante la semana. Hay temas que son propuestos por el equipo e incluso contamos con la participación de invitados que se desempeñan en distintos ámbitos comunitarios.”

Cada vez son más profesionales, voluntarios y personas que se encuentran en la búsqueda de prácticas más inclusivas y participativas donde la participación de las personas y comunidades que se encuentran en situaciones de exclusión social y vulnerabilidad se encuentre en el centro de la participación ciudadana y los procesos de transformación social individuales, grupales y comunitarios.

¡Esperamos que estas prácticas te ayuden a reflexionar sobre tu propia práctica y a compartirla con otros!

⁸ Experiencia radio y salud mental. <http://www.msal.gov.ar/saludmental/index.php/recursos-de-comunicacion/archivo-de-noticias/108-mas-participacion-radio-y-salud-mental-comunitaria>



Bibliografía

B



Bibliografía

-  El Troudi, Haiman; Harnecker, Marta y Bonilla, Luis. "Herramientas para la Participación". Editorial Servi-K, C.A, Venezuela. 2005
-  Geilfus, Frans. "80 herramientas para el desarrollo participativo: diagnóstico, planificación, monitoreo, evaluación". San José. C.R.: IICA, 2002.
-  Asociación Madres de Plaza de mayo; Rosario. "Jugar y jugarse las técnicas y la dimensión lúdica de la educación popular. Sistematización del Equipo de Educación Popular "Pañuelos en Rebeldía". Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Ediciones América libre, 2006
-  Alguacil, Julio "Poder local y Participación democrática" (Ed. El Viejo Topo, 2006, p. 30-32)
-  Maya Jariego, Isidro "Sentido de comunidad y potenciación comunitaria. Apuntes de Psicología. 2004, Vol. 22, número 2, págs. 187-211.
-  M. Marchioni. "Organización y desarrollo de la comunidad. La intervención comunitaria en las nuevas condiciones sociales. 2007
-  Chacón Blanco, M^a Dolores. "El desarrollo comunitario".. Revista digital de innovación y experiencias educativas. N° 29 abril 2010.
-  Julio Alguacil "Poder local y Participación democrática" (Ed. El Viejo Topo, 2006)
-  Red Cimas. "Manual de Metodologías Participativas" 2009
-  Asambleas y reuniones. Metodologías de autorganización. Lorenzo y Martínez. Traficantes de Sueños. 2001.
-  Fernando Cembranos y José Ángel Medina. "Grupos Inteligentes. Teoría y práctica del trabajo en equipo". Ed. Popular, 2003
-  Marlen Eizaguirre y Néstor Zabala. "Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al desarrollo". Hegoa.
-  Equipo CRAC. "Los equipos. Cómo trabajar en común sin tirarnos los trastos". Cristina Bustos y Antonio Moreno. 2010.
-  Equipo CRAC. "Comunicación asociativa. No sólo hablando se entiende la gente". Lita Gómez y Antonio Moreno. 2010.
-  "Participación para la inclusión y la transformación social. EAPN Castilla la Mancha. Coord. Fernando de la Riva.2012.
-  CIDE "Técnicas participativas para la Educación Popular. 1987a. Editorial Popular. 2003



EUROPEAN ANTI POVERTY NETWORK **ES**

EAPN ESPAÑA
C/ Tribulete, 18
28012 Madrid
Teléfono: +34 91 786 04 11
www.eapn.es

Subvenciona:

 GOBIERNO DE ESPAÑA	MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD	SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
 POR SOLIDARIDAD OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL		