

# **CENTRO NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LA MUJER Y LA FAMILIA**

## **MODULO METODOLOGIA PARTICIPATIVA PARA «LIDERES EN ACCION»**

COSTA RICA  
- 1992 -

**Dedicatoria**

A YAMILETH SALAS,

por tu confianza en mí y por tu amistad:

«GRACIAS»

06.02.04/1-0960

## **Presentación**

El módulo «Metodología Participativa» representa el esfuerzo del Centro Mujer y Familia por hacer más eficiente el trabajo de muchas mujeres en el área de la capacitación en todo el territorio nacional.

Las mujeres que desarrollan el proyecto LEA conforman un grupo muy importante de líderes que realizan su quehacer voluntario y multiplicador con gran compromiso por mejorar la calidad de vida de ese gran sector de población costarricense que somos las mujeres costarricenses.

A ellas con nuestra gratitud va dirigido este módulo.

Deseo agradecer a la Dra. Montserrat Casassas su trabajo en el que supo plasmar de manera excelente nuestras inquietudes técnicas y metodológicas.

A las mujeres de Costa Rica en general el respaldo absoluto en su lucha por lograr mediante la capacitación y la adquisición del conocimiento una verdadera igualdad de oportunidades de vida.

*Lic. Mary Albán López*  
*Directora Ejecutiva*  
*C.D.M. Y F.*

# 1.- OBJETIVOS



# I. - OBJETIVOS DEL MODULO



Ofrecer a las LIDERES EN ACCION del C.M.F. un instrumento que las ayude a:

- 1** Comprender mejor el proceso de desarrollo personal y social.
- 2** Asimilar los principios básicos de una metodología participativa, fundamentada en la confianza básica en las posibilidades del ser humano, para su desarrollo.
- 3** Saber cómo generar oportunidades de reflexión conjunta.
- 4** Manejar diversos procedimientos para conducir el trabajo grupal y aumenten su confianza en sí mismas.
- 5** Fomentar la autoestima y el respeto mutuo, en cada una de las mujeres de su grupo, bajo una perspectiva de género.
- 6** Buscar como crear situaciones que conduzcan a la toma de decisiones grupales y
- 7** Colaborar para que la acción del grupo incida positivamente, sobre la comunidad en que viven.

## II.- NOTAS A LAS LIDERES EN ACCION



## II. - NOTAS PARA LAS LIDERES EN ACCION

- 1** Este módulo es, especialmente, para ustedes. Quiere decir, que no es preciso que lo multipliquen para su grupo. Sin embargo, encontrarán muchos conceptos que le serán de utilidad en sus reflexiones conjuntas.
- 2** Y también encontrarán ejercicios que podrán poner en práctica, al trabajar con su grupo y le ayudarán a lograr la participación de todas.
- 3** En los talleres de capacitación, con otras líderes, se podrá reflexionar y practicar muchas partes de este módulo, pero es necesario que, cada una, esté consciente de que, lo más importante, es ella misma y su decisión de contribuir al desarrollo propio y de todas las mujeres de su grupo. Sólo por la decisión de ustedes este módulo cobrará sentido.
- 4** Muchas de las cosas que dice este módulo, ya ustedes las saben. Solamente trataremos de reflexionarlas de nuevo y buscar, conjuntamente, la manera de ponerlas en práctica, adaptándolas a cada realidad en que ustedes viven, para transformarla.
- 5** Recordemos que la meta final es, precisamente, lograr cambios en nuestras vidas, haciéndolas más plenas, más humanas, más felices. Y, ésto, no es fácil: es, generalmente, nadar contra corriente. Pero, juntas, podremos hacerlo. Ya lo estamos haciendo.
- 6** A este módulo le seguirá otro, dividido en dos partes, dirigidos al desarrollo personal y social de nosotras mismas, de nuestras mujeres, familias y comunidad. Y es que, lo más importante es que, todas y cada una, lleguemos a desarrollar todas nuestras posibilidades y nos convirtamos en seres humanos realizados que sepamos encontrar una mejor manera de vivir.
- 7** Ustedes pueden ser las generadoras de este proceso en cada uno de sus grupos. Sólo es necesario que ustedes quieran. Depende de su decisión y entusiasmo. El módulo les ofrece una ayuda, teórico-práctica. Pero, nada ni nadie puede sustituirlos. De ustedes y de las mujeres de sus grupos depende el que aprendan a valorarse y a valorar a los demás y a hacer, de su espacio, un hermoso lugar para vivir.





### III.- CONTENIDOS



### III. - CONTENIDOS DEL MODULO

#### I.- OBJETIVOS

#### II. - NOTAS A LAS «LIDERES EN ACCION»

#### III. - CONTENIDOS



#### TEMA DE INTRODUCCION

AGENDA 1 - Preparación

#### TEMA 1: CAPACITACION

AGENDA 1 - Qué es capacitación

AGENDA 2 - Para qué sirve la capacitación

#### TEMA 1: METODOLOGIA PARTICIPATIVA

AGENDA 1 - Participación  
- Conociendo la Comunidad

AGENDA 2 - Conociendo al grupo

AGENDA 3 - Estudio, reflexión y análisis

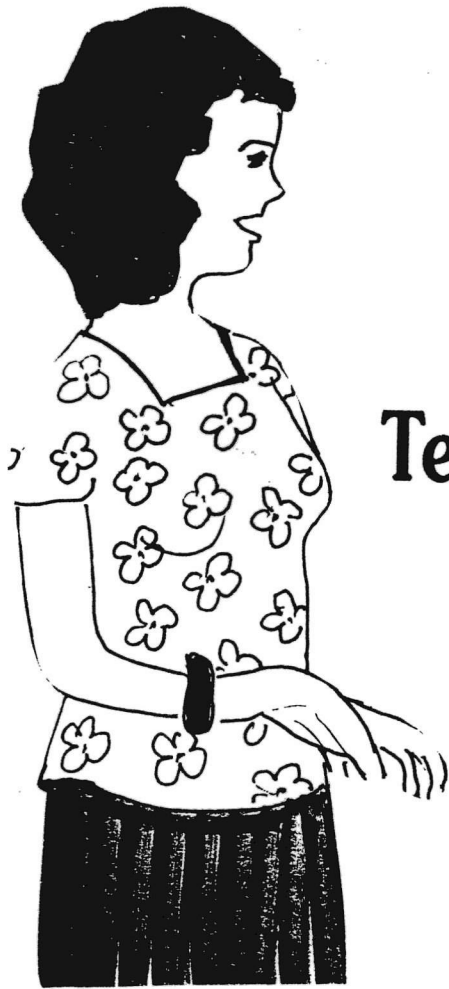
AGENDA 4 - Solución de problemas y toma de decisiones.

#### TEMA 3: NUESTRAS FUNCIONES

AGENDA 1 - Preparación y ejecución sesiones

AGENDA 2 - Evaluación y retroalimentación

#### IV.- CONCLUSIONES FINALES



# Tema Introdutorio

## IV.- INTRODUCCION

### AGENDA PREPARATORIA

#### Agenda preparatoria

Tiempo: 1 hora

Dinámica de animación 15 minutos

Presentación del módulo: 45 minutos

Objetivos.

Notas para las líderes en acción



# PASOS A SEGUIR

## PRIMER PASO

TIEMPO: 15 MINUTOS

Empezaremos con un ejercicio de animación, para crear, desde el inicio, un clima de confianza, de mutuo respeto y de optimismo.

## EJERCICIO DE ANIMACION

Pida a las participantes que formen dos filas, una enfrente de la otra. Ya ordenadas, las de la fila de la derecha escogen la compañera de la fila de la izquierda que conozcan menos o, aunque la conozcan, que hayan intimado menos. Una vez formadas las parejas, se les pide que, cada una, se presente a su pareja, comparándose a un animal, vegetal, mineral o cosa, diciendo por qué se comparan con ello.

### Por ejemplo:

«Me comparo con una abeja porque soy muy trabajadora y me gusta hacer cosas útiles»; o

«Me comparo con un pajarito porque soy muy alegre y siempre estoy cantando».

Se les da cinco minutos para que intercambien y, luego, otra vez en plenaria, cada una presenta de esta manera a la que fue su pareja, diciendo su nombre.

### Ejemplo:

«Rosa se compara con una abeja porque....»

A esta técnica se la llama « **presentación subjetiva** ».

## **OBJETIVOS DEL MODULO**

Ponga en una bolsa tantos papelitos como participantes. En cada papel habrá escrito un número, consecutivamente, del 1 al número de participantes que sean. (Del 1 al 30, por ejemplo).

Cada participante saca un número. Las participantes que tengan del 1 al 7, adelantan sus sillas al centro del círculo y se sientan ordenadamente. Estas participantes, por turno, tienen que leer, en alta voz, el objetivo del número que les correspondió. Después de leerlo, trata de explicarlo, con sus propias palabras. Las participantes del círculo exterior le hacen preguntas o aclaraciones. Una vez bien comprendido este objetivo, se pasa al siguiente. Y así sucesivamente hasta el último objetivo, o sea, hasta el objetivo número siete.

Es importante que queden bien aclarados los objetivos, por lo que, si es preciso, la capacitadora del grupo tiene que hacer algún comentario o intervención.



## NOTAS PARA LAS LIDERES EN ACCION

Ahora, sin moverse del lugar, puede pedir a otras siete (por ejemplo, las que tenían el papel anterior del 8 al 14) que vayan leyendo, una a una, las notas para las líderes en acción.

Después de cada punto, la capacitadora hará preguntas y aclaraciones, para cerciorarse de que está bien comprendido el concepto.

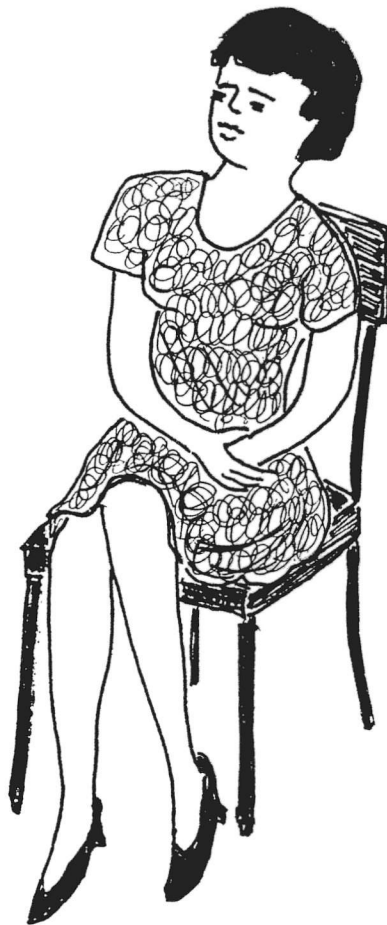
Es importante que, con estas notas, tomen mayor conciencia del alcance del compromiso que adquirieron al aceptar su función de generadora del proceso de desarrollo de su grupo.

A la vez, que aumenten su autoestima y la confianza en sí mismas.

¡Me siento importante!



# Tema 1: CAPACITACION





# TEMA 1: CAPACITACION

AGENDA 1 ¿Qué es capacitación?

AGENDA 2 ¿Para qué nos sirve la capacitación?



## Agenda 1: Qué es capacitación?

### ¿QUE ES CAPACITACION?

Tiempo 2 horas

Ejercicio de animación

15 minutos

Contenido

1 hora y 30 minutos

Actividad de evaluación

15 minutos

## MATERIALES

- El rótulo que se indica, ya preparado.
- Los papelógrafos señalados.
- Papeles grandes y un cartón o cartulina por participante.
- Marcadores.
- Un módulo, por lo menos, para cada sub-grupo o las páginas indicadas, en fotocopia.

## OBJETIVO DE LA AGENDA

«Visualizar los alcances y límites de la capacitación y la importancia de nuestras propias actitudes frente a ella»



# PASOS A SEGUIR

PRIMER PASO

TIEMPO: 15 MINUTOS

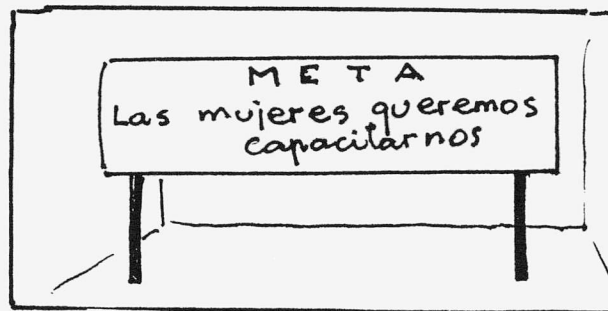
## EJERCICIO DE ANIMACION

Este ejercicio se llama «El puente». Su objetivo es animar a las participantes pero, además, puede servir como de arranque al tema, ya que la conclusión es que **con la colaboración de todas, podemos llegar a donde nos proponemos**.

Reparta un cartón o media cartulina a cada participante (pueden ser cartulinas usadas). Se colocan en el suelo, en dos filas paralelas y cada participante se pone encima del suyo. Al final de cada fila se coloca un cartón vacío.

Al otro extremo del salón se ubica la meta, que en este caso puede ser un rótulo que diga «LAS MUJERES QUEREMOS CAPACITARNOS».

A la señal convenida, la última participante de cada fila, toma el cartón vacío del suelo y lo pasa a la compañera del lado; ésta a la siguiente y así, sucesivamente, hasta que llega a la primera, quien lo pone a su lado en el suelo. Entonces, se pasa encima de este cartón; toda la fila se corre un cartón volviendo a quedar uno vacío. Se sigue de esta manera hasta que una de las filas llega al extremo donde están el objetivo y lo coge. Este será el equipo ganador.



Al final, pueden hacer comentarios y ver las dificultades que se presentaron para poder conseguir la meta y cómo, la buena coordinación y esfuerzo de todas, nos lleva a conseguir, más rápido, lo que nos proponemos.

## QUE ES CAPACITACION?

Coloque el siguiente papelógrafo:

### PAPELOGRAFO No. 1

**«Nada puedes enseñarle a nadie;  
sólo puedes ayudarle a que lo  
descubra dentro de sí mismo».**



Se insta a las participantes que expresen qué piensan de este pensamiento de Galileo. Unas estarán de acuerdo; otras, no y otras, a medias. Dejemos que digan lo que sienten, durante cinco minutos. Pasado este tiempo, dígalas que les va a repartir unas hojas, para que lean y que, más tarde, volverán a opinar sobre la frase, a ver si han cambiado opinión.

Haga grupos de cuatro o cinco, según el número de participantes y repártales el módulo o la fotocopia del recuadro de la próxima página.

Para hacer los grupos se puede hacer lo siguiente:

Supongamos que son 30 participantes y decide hacer grupos de cinco. Haga poner de pie a las seis primeras de la derecha. Las seis siguientes se quedan sentadas. Las otras seis, de pie y así hasta tener tres grupos de pie y dos grupos sentadas. Entonces, las primeras de cada grupo se van al lugar donde van a trabajar; luego las segundas y así sucesivamente.

Nombran una secretaria que anotará lo que no entiendan o no estén de acuerdo y la idea que más les guste. Este trabajo lo expondrán en plenaria.

## QUE ES CAPACITACION?

Cuando hablamos de capacitación siempre pensamos en una persona dispuesta a enseñarnos nuevos conocimientos.

Pero esta no es la única manera en que podemos entender la capacitación. En nuestra vida hay muchas formas en que, sin darnos cuenta, nos estamos capacitando de manera continuada y permanente. Por ejemplo, cuando dialogamos, leemos, reflexionamos sobre las cosas que nos pasan, nos estamos capacitando.

Todas las personas tenemos un mundo de experiencias, de opiniones y de ideas, que han surgido, a través de nuestra cultura y a lo largo de nuestra vida.



Es decir, la capacitación es producto permanente, tanto de experiencias adquiridas por nosotras mismas, como del conocimiento que terceras personas nos puedan transmitir. Y si esta última fuente es importante, no lo es menos nuestra experiencia.

Algunas cosas específicas nos las tienen que enseñar totalmente, personas que sepan. Por ejemplo: manejar algún tipo de máquina o algo parecido. Y, aún así, nuestra propia experiencia y capacidad particular, es importante.

Hay que entender a la capacitación, inscrita dentro de nuestra propia vida y que surge de las relaciones que las personas establecen dentro de su realidad.

Desde este punto de vista, la capacitación irá encaminada a buscar, entre nosotras mismas, la manera de modificar las cosas que nos rodean y que nos impidan desarrollarnos a plenitud. Quizá necesitemos que otros nos den algunos instrumentos para ayudarnos pero, lo esencial, debemos encontrarlo en nosotras mismas, en nuestras relaciones, en nuestra reflexión conjunta, en nuestra realidad.

Recordemos:

**CADA SER HUMANO NACE DOTADO DE TODO LO NECESARIO PARA SER UNA PERSONA IMPORTANTE, PENSANTE, CONCIENTE Y PRODUCTIVAMENTE CREADORA.**

Pasada la media hora de trabajo en grupo, se reúnen en plenaria y cada sub-grupo expone su trabajo. Conjuntamente, hagan las aclaraciones convenientes.

Los conceptos esenciales a recordar, pueden resumirse como en el siguiente recuadro, que la capacitadora puede leer, a modo de resumen final.

La capacitación se logra a través de la relación con otras personas que interactúan dentro de una realidad determinada.

La capacitación nos debe servir para modificar las cosas que nos impidan desarrollarnos, en nuestra realidad.

Por tanto, una tercera persona podrá ofrecernos instrumentos para accionar mejor, pero sólo nosotras mismas podemos encontrar la manera de transformar dichas cosas.

Todos los seres humanos tenemos disposiciones para desarrollarnos plenamente.



## **EJERCICIO DE EVALUACION**

Más que un ejercicio de evaluación, es un ejercicio para reforzar la importancia de sus propias experiencias y el valor de cada una en el camino hacia el desarrollo.

La capacitadora hace que cada participante explique, brevemente, alguna experiencia que haya tenido y que le haya servido para comprometerse a funcionar como líder, dentro de su grupo.

En otras palabras, qué la hizo decidirse a actuar, con su grupo, hacia el desarrollo de todas y del mismo grupo.

Si alguna no quiere explicar algo, no se la obligue; que, espontáneamente, refieran sus experiencias. Y recuerden que éstas, han sido capacitación.

Para finalizar, repasen si han cambiado de opinión, en relación al papelógrafo número 1.



## Agenda 2: Para qué sirve la capacitación?

Tiempo: 2 horas y media

Ejercicio de animación	15 minutos
Contenido	2 horas
Ejercicio de evaluación	15 minutos

### MATERIALES

- Papelógrafos indicados, ya confeccionados
- Papeles grandes
- Marcadores
- Hojas de papel (suficientes para cada participante)
- Lápices (para todas las participantes)

### OBJETIVO DE LA AGENDA

«Reflexionar sobre los alcances y límites de la capacitación».



# PASOS A SEGUIR

**PRIMER PASO**

**TIEMPO: 15 MINUTOS**

## **EJERCICIO DE ANIMACION:**

Es conveniente empezar todas las agendas con un ejercicio que promueva la confianza mutua, el deseo de participación, libere tensiones y, a la vez, sirva de introducción al tema a tratar.

En este caso, se puede realizar el siguiente ejercicio:

Se reparte un papel y un lápiz a cada participante y se les pide que, en silencio, escriban un corto mensaje, tipo publicitario, que quisieran llevar a su grupo, al regresar del Taller.

Por ejemplo: «Juntas, podemos», «Ustedes son muy importantes», etc.

A poder ser, los mensajes deben tener alguna relación con el tema de capacitación.

Se les da cinco minutos para escribirlos. Al terminar, cada una lee, en alta voz, lo que ha escrito y, juntas, lo comentan y analizan.

Pueden copiar los que les gusten más, ya que les pueden servir de frases motivadoras, en las sesiones de trabajo con sus grupos. Se les da tiempo para que intercambien y copien las que quieran.

Si tienen facilidad para hacerlo, pueden recoger los mensajes, copiarlos a máquina y poligrafiarlos o fotocopiarlos.



## ALCANCES Y LIMITES DE LA CAPACITACION

Se colocan los siguientes papelógrafos:

### PAPELOGRAFO No. 1

**«TODA BUSQUEDA SIN LOS DEMAS  
ES, NECESARIAMENTE,  
UNA BUSQUEDA CONTRA LOS DEMAS».**

*(Paulo Freire, «Educación para la práctica de la libertad»)*

### PAPELOGRAFO No. 2

**«Huele esta tierra fresca, hermano mío, maestro.  
Es poderosa y dulce entre las manos.  
Quiere escaparse, a veces,  
cual si estuviera viva.  
Es tierra americana, de Costa Rica;  
tierra que bosteza de noche  
pidiendo más semillas,  
más arados, más brazos, más ternura.  
Hermano mío, maestro:  
Los hombres todos somos las semillas del mundo».**

*Jorge Debravo*

Que alguna de las participantes lea el papelógrafo número 1.

Mediante un diálogo dirigido analicen su contenido.

Se trata de que expliquen experiencias dónde no se las ha tomado en cuenta y cómo se han sentido. Que expongan cómo se sienten cuando alguien los impone algo, sintomar en cuenta su parecer o sus necesidades.

Que apliquen estas situaciones y sentimientos en el plano de la educación o la capacitación.

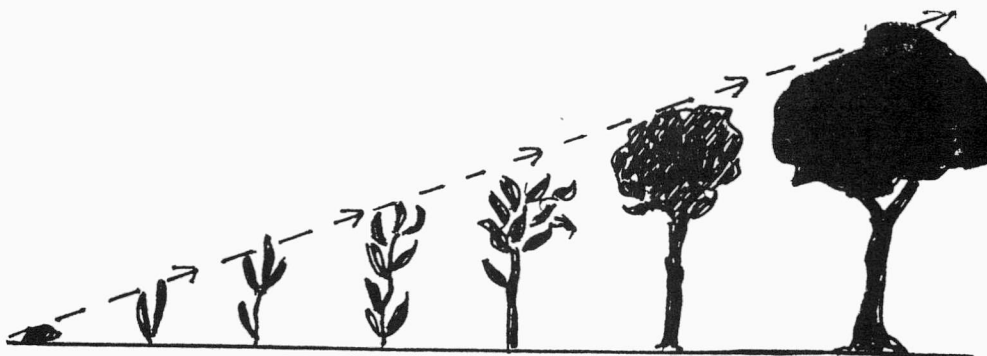
Cuando quede establecido que actuar «sin los demas» equivale a actuar «contra los demás», pasen a leer el papelógrafo número 2.

Se sugiere que lo vuelvan a leer, ahora en voz baja, sustituyendo la palabra «maestro» por la expresión «líder en acción».

Terminada esta lectura silenciosa se deja que se expresen libremente, que digan qué sienten, qué piensan, cómo se ven a sí mismas «capacitando» a otras mujeres.

Qué entienden por ser «semillas». Qué poder tienen las semillas; en qué se transforman y de dónde sale el poder de desarrollo que tienen.

Cuando no sepan qué más decir, se leen las siguientes conclusiones, a modo de resumen:



## RESUMEN:

La capacitación, para ser útil, debe ser un proceso de comunicación, que haga a la capacitación PERMANENTE, CONTINUA E ILIMITADA.

Este proceso debe partir de la realidad, concretarse con la reflexión conjunta y llevar a una acción que transforme esta misma realidad.

En otras palabras: Observamos lo que está a nuestro alrededor; analizamos, conjuntamente, lo que no nos gusta y queremos cambiar y tomamos decisiones;

actuamos, según lo decidido en grupo, para llegar a la meta propuesta.

Una capacitación impuesta desde fuera no producirá, por sí misma, ningún cambio.

Si queremos una mujer crítica, participativa y creativa, tendremos que capacitarla a través del diálogo, de la comunicación como un encuentro reflexivo de todo el grupo que, partiendo de su propia realidad y motivado por la necesidad de su propia existencia, llegue a tomar decisiones para avanzar en el desarrollo.

Decisión y compromiso son fértiles abonos para la semilla.

## PARA QUE SIRVE LA CAPACITACION?

Forme cuatro sub-grupos. Después de la intensa reflexión anterior, puede buscarse una manera de formación de grupos que provoque un poco de recreación y alivio de tensiones.

**Por ejemplo:**

Se han preparado unas tiras de cartulina, recortadas y con las letras adecuadas en cada pedazo. Se trata de que formen las palabras propuestas, como si fuera un rompecabezas. Si se quiere ayudarlas un poco, se les dice que la primera y última letra de cada palabra tiene un lado recto.

(Este ejemplo se ha preparado en el supuesto de que son 30 participantes, por lo que se proponen dos palabras de siete letras y dos de ocho. Si son más o menos, se tendrá que adaptar el número de letras o usar otras palabras).

D | i | A | L | O | G | O

M | U | J | E | R | E | S

S | E | M | I | L | L | A | S

D | E | C | I | S | I | O | N

Una vez formados los cuatro subgrupos se les indica la tarea a realizar y se les reparten papelógrafos y marcadores.

**GRUPO DIALOGO:** Escriban una lista de cualidades que debe tener la capacitación para ser efectiva.

**GRUPO MUJERES:** Escriban una lista de «para qué» nos sirve a las mujeres la capacitación.

**GRUPO SEMILLAS:** Escriban una lista de cualidades que deben desarrollar cada una de las mujeres de nuestros grupos.

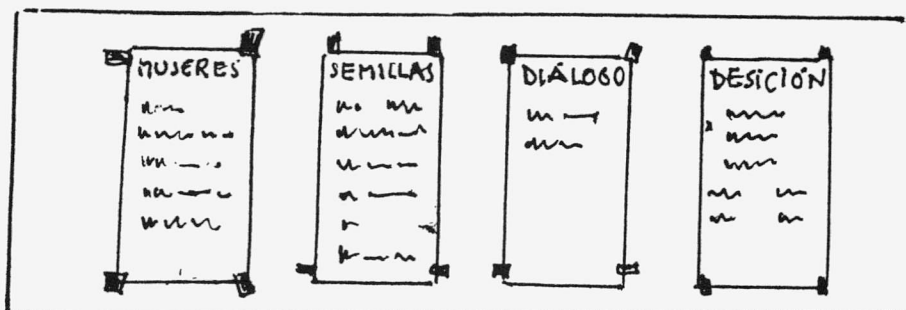
**GRUPO DECISION:** Escriban una lista de cosas que crean que ustedes, como líderes, deben tomar en cuenta de su grupo, antes de pretender «capacitarlas».

Tienen veinte o veinticinco minutos para trabajar.

Concluido este tiempo, las relatoras exponen sus respectivos trabajos en la plenaria.

Comenten cada trabajo. Saquen conclusiones, cuando todas estén de acuerdo en los puntos principales.

Para finalizar, se puede resumir leyendo la nota de la página siguiente:



## NOTAS

Para que una capacitación sea efectiva debe partir de la realidad y de las propias necesidades.

La capacitación es comunicación, diálogo, reflexión conjunta.

Lo impuesto desde fuera de nosotros mismos nunca nos conducirá a verdaderos cambios.

Queremos mujeres REFLEXIVAS,  
CRITICAS,  
PARTICIPATIVAS,  
CONSCIENTES,  
PRODUCTIVAS,  
CREATIVAS  
y, sobre todo, ¡FELICES!



Una capacitación verdadera, que suponga reflexión en grupo, nos facilitará el camino hacia el desarrollo de nosotras mismas, como seres humanos, como líderes, como mujeres.

Cada una de nuestras mujeres tiene muchas capacidades, experiencias, inquietudes, deseos y esperanzas de gran valor que, como líderes, tenemos que tratar de conocer.

Es importante nuestro COMPROMISO y decisión, para que la capacitación sirva, realmente, para el fin propuesto.

## **EJERCICIO DE EVALUACION**

Como ya han trabajado mucho, se puede hacer un pequeño ejercicio como el siguiente:

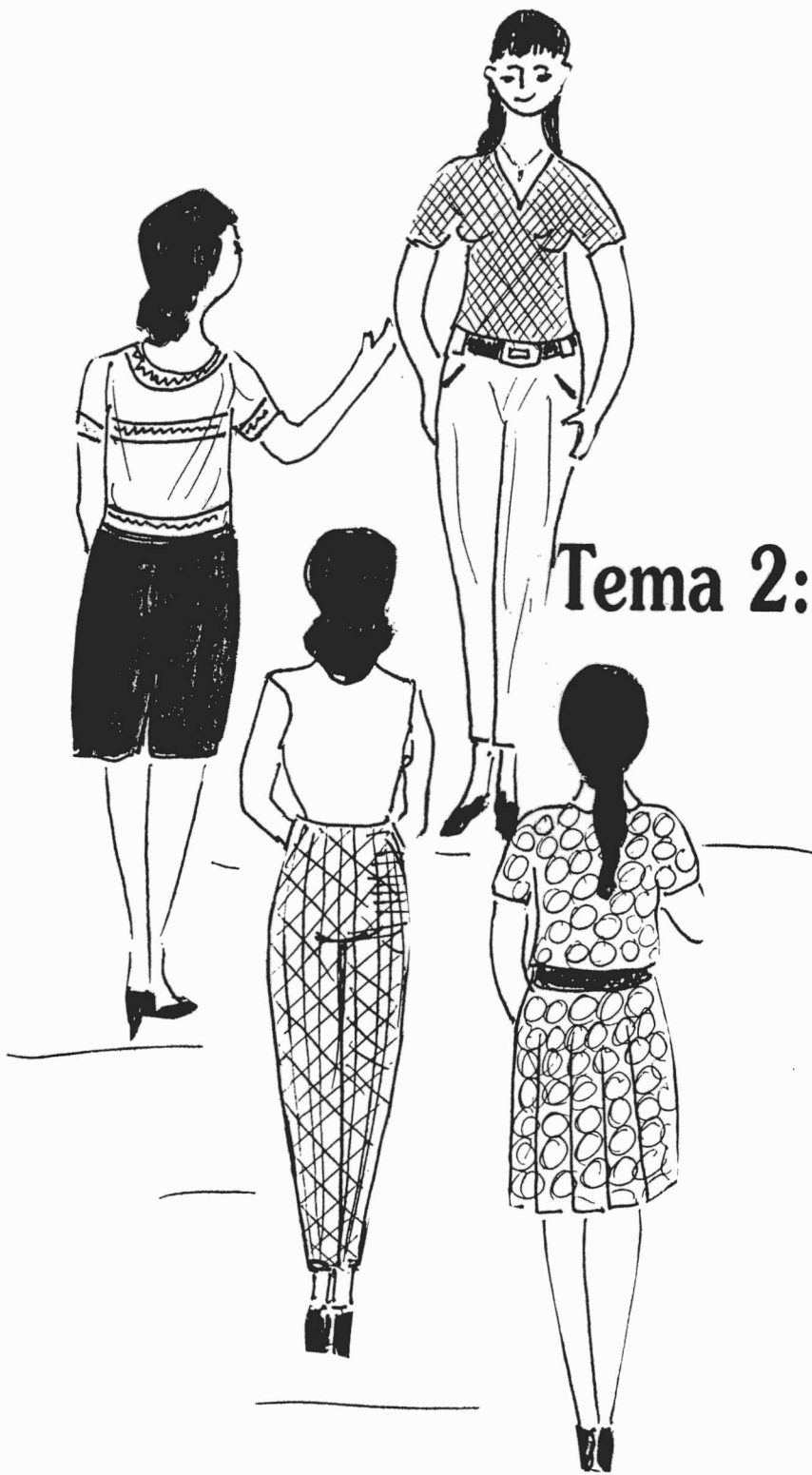
Las participantes cierran los ojos 1 minuto, mientras piensan qué le dirían a una compañera que no hubiera asistido a esta sesión de trabajo y les preguntara qué fue lo más importante.

Se procura que todas digan algo, por turno. Luego comentan y si han olvidado algo importante, se trata de agregar.

Se recuerda que ya han terminado el primer tema y, probablemente, también el primer día de trabajo. Es conveniente darles algún tipo de refuerzo positivo, felicitándolas por su participación, su seriedad o sus aportes. Un refuerzo positivo aumenta su confianza en sí mismas y su autoestima, al demostrarles que se cree en ellas y en sus capacidades. Se debe ser sincera en las apreciaciones si se quiere que este refuerzo sea, realmente, positivo. Un halago desmedido o falso produce reacciones contrarias.

Las líderes deben aprender a dar estos refuerzos a su grupo. Un refuerzo positivo, a tiempo, significa un reconocimiento a la persona. Y todos tenemos hambre de una buena caricia, dada a tiempo. Quizá, para terminar, se pueda explicar la necesidad de reconocimiento y aceptación que todo ser humano tiene.

**¡LAS FELICITO!**



## **Tema 2: METODOLOGIA PARTICIPATIVA**

## TEMA 2: METODOLOGIA PARTICIPATIVA

AGENDA 1

Metodología participativa

Conociendo la comunidad

AGENDA 2

Conociendo al grupo

Ejercicios de animación y mutuo conocimiento

AGENDA 3

Estudio, reflexión y análisis

AGENDA 4

Solución de problemas y toma de decisiones





## Agenda 1: Metodología participativa

Tiempo: 3 horas

Presentación del Tema 2 y de la Agenda 1	10 minutos
Ejercicio de motivación	20 minutos
Contenido	2 horas 15 minutos
Ejercicio de evaluación	15 minutos



### MATERIALES

- Fotocopias del resumen indicado.
- Los carteles motivadores que se proponen.
- Papelógrafos y marcadores.
- Tarjetas de cuatro colores distintos
- Cinta adhesiva

### OBJETIVOS DE LA AGENDA

«Elaborar una definición apropiada de metodología participativa y determinar los principales principios que deben regirla».

«Aprender técnicas sencillas de investigación participativa».

# PASOS A SEGUIR

## PRIMER PASO

TIEMPO:10 MINUTOS

### PRESENTACION DEL TEMA 2

Se colocan los Papelógrafos con el Tema 2 y la Agenda1. Se leen y se comentan. Todas las participantes deben tener claro el trabajo que van a realizar.

## SEGUNDO PASO

TIEMPO:20 MINUTOS

### EJERCICIO DE MOTIVACION

Forme tríos de participantes de la siguiente manera:

Se reparten los papelitos que se habían preparado, bien mezclados. En estos papelitos se habrá escrito familias de cosas, tantas como el número de participantes entre tres.

Es decir: Supongamos que son 30 participantes; entonces se necesitarán 10 familias, por ejemplo: rosa, margarita y clave; silla, mesa y cama; televisor, cine y grabadora; mariposa, libélula y abeja; paloma, canario y jilguero; naranja, manzana y uva; moto, carro, autobús; barco, submarino y velero; avión, helicóptero y avioneta; muñeca, balón y suiza.

Se explica cómo son las familias y se buscan.

Una vez formados los tríos se reparten, a cada uno, los carteles con frases motivadoras, escritas a lápiz. Se pide a cada trío que lean y comenten la frase que le tocó.

Posteriormente, que la repasen con marcador para que se vea de lejos y, si quieren, pueden decorar el cartel. Antes de finalizar el tiempo de que disponen, la colocan en la pared.

## FRASES SUGERIDAS

«Y ¿tú crees que con un discursito le vas a cambiar la vida a alguien?»

«Si no hay cambios de conducta, es que no ha habido aprendizaje».

«La educación (o la capacitación) debe ser educación hacia la capacidad de decidir».

«En el grupo, cada persona se enriquece con los aportes de todas las demás».

«¡Decidámonos a coger nuestra vida en nuestras propias manos!».

«La comunicación es hablar y escuchar. Todas merecemos ser escuchadas y respetadas».

«Sin que el grupo se decida a crecer como grupo y como personas, reflexionando y actuando, no habrá desarrollo».

«Para, poder ayudar a alguien, persona o grupo, es necesario creer, firmemente, en las capacidades del ser humano para desarrollarse».

«Yo no puedo enseñar nada; sólo crearé oportunidades para que, en grupo, aprendamos a conocer nuestro camino».

**METODOLOGIA PARTICIPATIVA**

En este paso se trata de que, las mismas participantes, lleguen a definir «metodología participativa».

Se puede usar la técnica de «proceso acumulativo»:

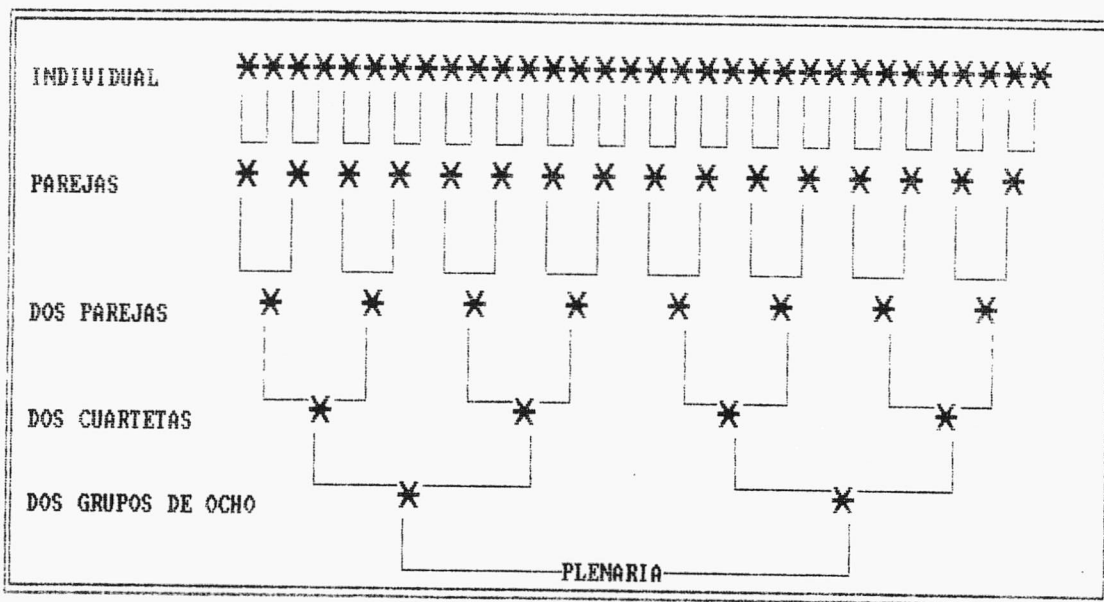
1º fase: individualmente, piensan y escriben qué entienden por dicha expresión. Se les da una señal y se pasa a la:

2º fase: Se reúnen con compañera de al lado y, de dos en dos, elaboran la definición, partiendo de los aportes de cada una. La señal y se pasa a la:

3º fase: Se reúnen dos parejas y tratan de conjugar las dos definiciones que tienen. La señal y:

4º fase: Ahora se reúnen dos cuarteles y hacen el mismo trabajo. Es decir, en cada fase tiene que surgir una sola definición, con los dos aportes de la fase anterior. Se sigue así, hasta que ya quedan sólo dos grupos, que al reunirse, fundirán los dos últimos aportes en una definición, elaborada entre todas y, por tanto, en la que todas tienen que estar de acuerdo.

El siguiente gráfico trata de ilustrar el proceso:



No se da más de seis minutos en cada fase. Sólo en la última puede darse un poco más, ya que es plenaria.

Una vez sacada la definición, en la misma plenaria, se pide que, ahora, vayan señalando las características esenciales de una metodología participativa. Se recuerda que, lo que se vió antes y las frases motivadoras que han colocado en las paredes, pueden sugerirles muchas de estas cualidades.

Formen un listado que, una del grupo, puede ir anotando en un papelógrafo. Se les puede ayudar, pero es conveniente esforzarse para que sean ellas mismas quienes construyan la lista. Ellas pueden.

Sin embargo, para que sirva de guía, se incluye, a continuación, una definición de metodología participativa y algunas características esenciales, a modo de ejemplo.

## METODOLOGIA PARTICIPATIVA

En la capacitación, es una forma de actuar, consciente y ordenada, para lograr la reflexión conjunta sobre temas o problemas de interés común.

Esta reflexión tiene que producir acciones concretas que tiendan al bien común.

La característica principal es la PARTICIPACION del grupo en todo el proceso.

### Otras características:

- Es una capacitación basada en la realidad y las necesidades concretas;
- Todo el grupo está consciente de la importancia del proceso de capacitación que van a iniciar;
- Nadie «lo sabe todo» y los otros esperan recibir, sino que es una búsqueda conjunta y permanente.
- Se toman decisiones para mejorar las cosas.
- Se está consciente de qué significa desarrollo personal y grupal.



**NUESTRA REALIDAD: GRUPO Y COMUNIDAD**

Se hace una introducción al tema, de no más de cinco minutos. Desde el inicio del módulo se ha repetido la expresión «partiendo de la realidad». Un grupo que quiera desarrollarse y lograr que su acción incida en el desarrollo de su comunidad, necesariamente deberá conocer «cómo están las cosas» a su alrededor.

Ahora, van a hacer un pequeño ejercicio práctico, referido a la zona de donde sean las líderes presentes: región, provincia, cantón, etc.

Que las mismas participantes vayan diciendo los aspectos que les gustaría profundizar: servicios de salud, viviendas, instituciones que prestan servicios en la zona, producción agropecuaria de la zona, fuentes de trabajo, posibilidades de que la mujer se incorpore a la fuerza laboral, necesidades básicas, posibilidades de producción, etc.

Una vez hayan señalado los aspectos de interés, se divide el grupo en tantos sub-grupos como aspectos. Se reparte un papelógrafo y marcador y que cada sub-grupo indique lo que sepa del aspecto que le correspondió y las maneras que emplearían para recabar más información.

Se puede prestarles ayuda. Si se ha podido recoger, de antemano, diagnósticos ya existentes o alguna publicación acerca de la zona, puede serles útil. De todos modos, recuerden que no se pretende sacar un diagnóstico terminado, sino que se ejerciten en la elaboración participativa.

Como en una media hora, se colocan todos los papelógrafos al frente y se van leyendo. Si otras participantes saben más detalles de alguno de los aspectos, se añaden. Se comentan los medios que emplearían para recoger más información, haciendo algunas aclaraciones acerca de cuestionarios, entrevistas y uso de documentos.

Siguiendo en la plenaria, después de este ejercicio de recoger y ordenar la información, traten de hacer un listado de problemas que se desprendan de la misma.

Posteriormente, discuten prioridades y toman decisiones sobre cuál trabajarían primero.

(Se les recuerda que es un ejercicio de práctica sobre lo que deberían hacer en su comunidad y con su grupo, por lo que la decisión de ahora no las compromete).

Saquen conclusiones prácticas.

**QUINTO PASO**

**TIEMPO:15 MINUTOS**

## **EJERCICIO DE EVALUACION**

Imagínense que su grupo ha decidido hacer un estudio detallado de la comunidad.

Por turno, vayan diciendo qué pasos seguirán, qué aspectos estudiarán, cómo se repartirán el trabajo, cómo conseguirán más información, etc.

La capacitadora lo va escribiendo en la pizarra. Si tienen tiempo, lo pueden ordenar y les podrá servir de guía, si alguna vez deciden hacer este estudio. Lo pueden copiar.

Y, descansen bien, que han trabajado mucho.



Tema 2

## Agenda 2: Conociendo al grupo

Tiempo: 2 horas

Ejercicio introductorio	15 minutos
Contenido	1 hora y media
Ejercicio de evaluación	15 minutos



### MATERIALES

- hojas de papel y lápices
- papelógrafos
- marcadores
- carteles motivadores
- resúmenes señalados

### OBJETIVO DE LA AGENDA

«Comprender la importancia de aumentar el conocimiento mutuo y la aceptación de las personas, tal como son».



# PASOS A SEGUIR

**PRIMER PASO**

**TIEMPO: 15 MINUTOS**

## EJERCICIO INTRODUCTORIO

Para bajar tensiones y, a la vez, introducir el tema de la necesidad de conocerse mutuamente, se puede realizar el juego siguiente:

Sale una voluntaria a donde no pueda oír lo que se hable en la sala. Las participantes restantes se ponen de acuerdo eligiendo a una de las compañeras. Nadie puede hacer señas ni nada que denote a la elegida, cuando entre la voluntaria que salió. Se le explica que debe tratar de adivinar el nombre de una compañera; puede hacer todas las preguntas que quiera pero sólo se le puede contestar SI o NO. Puede hacer tres intentos para decir el nombre. Si no lo adivina en tres intentos, pierde y sale otra compañera.

Pueden jugar hasta que pase el tiempo señalado.



## SEGUNDO PASO

TIEMPO:90 MINUTOS

Se empieza este paso, con diálogo dirigido, tratando de señalar la importancia del conocimiento mutuo, para que pueda existir una comunicación eficiente, dentro de un grupo.

Pueden ponerse algunos carteles motivadores, como por ejemplo.

«SOLO SE PUEDE AMAR, AQUELLO QUE CONOCEMOS».

«LO QUE ME INTERESA NO ES TU HACER, POR PERFECTO QUE SEA, SINO TU COMPAÑIA Y, EN ELLA, TU SENTIMIENTO».

«LA MAS AMPLIA Y AUTENTICA FORMA DE COMUNICARNOS CON ALGUIEN, LA UNICA FORMA VERDADERAMENTE HUMANA, ES AMARLO, SIN REDUCIRLO, OPRIMIRLO, NI JUZGARLO. ES LA UNICA FORMA DE CONOCERLO».



A continuación, para profundizar la necesidad de conocernos, dentro del grupo, pueden leer el siguiente trozo, entre varias, alternando. Es mejor, si cada una tiene una fotocopia.

«El conocimiento del otro no se da sólo por verlo, escucharlo o saber de él, sino - fundamentalmente- por sentirlo, por conmoverse solidariamente con él.

Conmoverse con el «otro» es vibrar activa y creadoramente por las mismas cosas que lo hacen vibrar y conmoverse. Pero este conmoverse no tendría sentido o sería sensiblería o sentimentalismo, si no llevara a dar y a darse al «otro».

Conocer a alguien no es sólo saber quién es, de dónde viene o cómo se llama. Para conocer a alguien no es suficiente, tampoco, verlo y escucharlo. Hace falta saber participar en el mundo de sus emociones.

El lenguaje de las emociones es mucho más elocuente y universal que el lenguaje de los labios. Es, también, más profundo, porque la emoción es la síntesis expresiva, en la personalidad, de lo que se piensa, se es y se siente.

¿No nos sucede, a menudo, que nuestros gestos, producto de nuestro estado emocional, traicionan lo que decimos con los labios? Esta realidad la vivimos a diario, pero no le damos la importancia que tiene. Por esto vivimos rodeados de personas para las cuales resultamos cercanas y hasta familiares, pero que en realidad, no nos conocen. Nos ven y nos escuchan todos los días; comparten con nosotras el trabajo y hasta la mesa, pero no nos conocen porque no «sienten», ni tratan de sentir, lo que nosotras sentimos.

El mundo de las propias emociones es lo que más demuestra el estilo y el sentido de la personalidad. Porque no entramos en este mundo es que «sabemos» de los demás y los demás «saben» de nosotros pero, en realidad, no los conocemos ni ellos nos conocen a nosotras.

Sin embargo, nos sentimos capaces de juzgarlos y hasta de formular diagnósticos y pronósticos de su vida, de sus actitudes y de sus experiencias. Y, todos estos juicios son injustos, engañosos y abusivos.

El conocimiento que, en definitiva, es comunicación y ENCUENTRO, alcanzado a través del «conmoverse» con la otra persona, es una condición insoslayable para una convivencia verdaderamente constructiva, racional y plenamente humana».

Terminada la lectura, pueden comentarla y dejar salir las emociones. Ahora ya saben lo importante que es que compartamos emociones y sentimientos. (Entre la lectura y los comentarios pueden ocupar unos treinta minutos).

Ahora, repartan papeles y lápices a todas las participantes. Se les pide que doblen el papel transversalmente y, luego, otra vez. Marcan los dobleces y ya lo pueden desdoblar. Les quedará la hoja con señales que la dividen en cuatro. Se les pide que, en silencio, dibujen lo que se expresa en la siguiente gráfica:

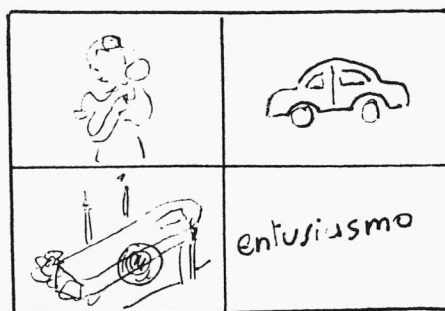
<p style="text-align: center;"><b>1.- EL DIA MAS FELIZ DE SU VIDA.</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>3.- ALGO QUE DESEA MUCHO</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>2.- UN DIA MUY TRISTE DE SU VIDA</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>4.- ESCRIBA UNA PALABRA QUE INDIQUE LA EMOCION QUE SIENTE AHORA</b></p>

No importa que no sepan dibujar, lo que importa es lo que expresen. Pasados quince minutos, reúnanse por parejas, a como vayan terminando, y comenten lo que han dibujado. Traten de compartir sentimientos. Pueden pasar diez minutos conversando y, luego, reunirse en plenaria, donde, la pareja que quiera, puede comentar lo que han hecho, hablado y sentido. Sólo voluntariamente.

En la media hora que queda de este paso, traten de recordar todos los ejercicios que saben, para aumentar el conocimiento mutuo.

En las páginas que siguen se anotan algunos que pueden serles útiles.

Estos ejercicios que, comunmente les llaman «dinámicas», no son varitas mágicas que resuelvan todos los problemas. Sólo son instrumentos que, usados con prudencia y mucho respeto, pueden ayudarnos.



## EJERCICIOS PARA PROFUNDIZAR EL CONOCIMIENTO MUTUO

**1**

### MIS VALORES

Escriba las cinco cosas que más valora en la vida:

- 1 \_\_\_\_\_
- 2 \_\_\_\_\_
- 3 \_\_\_\_\_
- 4 \_\_\_\_\_
- 5 \_\_\_\_\_



Cuando las haya escrito, coloque, al lado, el número de orden de importancia para usted.

Ahora, comparta con todas las compañeras y hagan una lista de las cosas que todas las del grupo han coincidido en valorar. Vean las coincidencias y las diferencias. Respetemos los valores de cada una.

Estudien esta lista y pregúntense:

¿Cuándo se relacionan mis valores con mi vida familiar, mi vida social, mi vida en el grupo?.

La manera en que vivo, actualmente, ¿refleja lo que digo que valoro?

La manera en que nos comportamos como grupo, ¿coincide con lo que decimos que valoramos?

¿Tenemos que cambiar algo? ¿Qué decidiremos hacer?

Esta reflexión es importante hacerla individualmente, de vez en cuando, para ajustarnos. Pero, también es importante realizarla en grupo. Generalmente encontraremos cosas (resentimientos, indiferencia, asperezas, etc.) que podremos proponernos mejorar o eliminar, ya que nada tienen que ver con los valores escogidos.

Además, nos permite conocer lo que es valioso e importante para las demás y nos será más fácil comprenderlas.

## 2

### MI FLOR Y YO

Dibujamos una flor grande, con ocho pétalos.

En el centro, se pone el nombre, tal como me llaman las personas más íntimas.

En cada pétalo se escribe:

ME GUSTA....

QUIERO....

SOY....

TENGO....

SIENTO....

DESEO....

ME ALEGRA....

ME DISGUSTA....



Cuando todas lo han escrito individualmente, se reúnen para compartirlo. Si lo han hecho sinceramente, descubrirán muchas cosas unas de otras. Aprendan a compartirlas y a respetarlas. Y, (no está por demás recordarlo) nunca comenten estas cosas fuera del grupo.

## 3

### QUISIERA SER...

Imagínense que pueden elegir qué ser, de ahora en adelante. Pueden ser cualquier cosa del universo, menos persona humana. Es decir, no pueden ser ni mujer, ni hombre. Elijan cualquier otra cosa existente, animal, planta, astro, etc.

Y escriba el por qué eligió ésto.

Posteriormente, buscan todas las compañeras que eligieron algo semejante, se reúnen e intercambian sus razones. (Por ejemplo: todas las que han puesto árboles, o aves, etc.)

Ultimamente, regresen a la plenaria e intercambien la experiencia.

## 4

### CUANDO ERA NIÑA...

Este ejercicio se puede realizar en plenaria, si existe mucha confianza entre todas. Si hay algunas que siempre hablan poco o les cuesta hablar de sentimientos, es mejor formar grupos de cuatro o cinco.

Consiste en que cada una cuente alguna experiencia infantil en que sintió sus sentimientos lastimados: que

no la tomaban en cuenta; que la llamaban con algún apodo que no le gustaba: que la comparaban con su hermana mayor; etc. Luego, se trata de analizar cómo ha influido este hecho en su vida de adulta, en la confianza en sí misma o en su autoestima.

Compartan la experiencia; sientan, en carne propia, lo que le sucedió a cada una. Estrechen lazos.

## 5 LOS CIEGOS

Este ejercicio sirve para aumentar la confianza mutua. Pueden hacerlo todas, por parejas, o sólo tres o cuatro parejas de voluntarias y las demás observan y animan.

Cuando ya estén formadas las parejas que van a jugar, se explica el juego:

En cada pareja hay una ciega. Si tienen a mano pañuelos grandes, se tapan los ojos. Si no los tienen, cierran los ojos y, honestamente, deben mantenerlos cerrados todo el tiempo.

Primeramente, y a una señal, las ciegas tienen que caminar unos momentos. A la señal de la que conduzca el juego, su pareja va a buscarlas. La ciega debe ponerle la mano sobre el hombro de su pareja vidente y, así, juntas, vuelven a caminar unos momentos, por toda la sala.

Cuando den la señal, vuelven al lugar y ya pueden abrir los ojos. Entonces, las que no veían, tienen que explicar como se sintieron en cada una de las dos experiencias: caminando solas, caminando con la compañera que veía por ella.

También, las que han actuado de lazarillos, dicen cómo se sintieron y en qué pensaban mientras guiaban a sus compañeras.



## 6 EL TITERE

Este ejercicio, como el anterior, sirve para aumentar la confianza.

Se recomienda que, si alguna compañera tiene problemas en la columna, no juegue.

Se forma un círculo con seis participantes y una en el centro. La del centro es el Títere y tiene que mantenerse erguida, con los brazos a lo largo del cuerpo y dejando su cuerpo como muerto. De esta manera, se echa, despacio, hacia atrás y la compañera que está detrás de ella, pone las palmas de sus manos en la espalda, evitando que se caiga y la empuja hacia adelante o hacia a un lado. La del centro, debe estar segura de que sus compañeras no la dejarán caer y, así tiene que ser. Como un monigote tieso, va de un lado a otro. Si cierra los ojos y se relaja, sentirá mucho mejor.

Al cabo de un rato, se detiene el juego y explican cómo se sintieron y, la que hizo de títere cuenta si tenía miedo al principio y cómo y por qué fue cobrando confianza.

Si otra participante lo quiere intentar, puede hacerlo.

# 7

## FOTOGRAMA

Si tienen revistas, periódicos, fotografías de mujeres haciendo cosas distintas, armen un mural con todas ellas pegadas y cada una con un número.

Esto tienen que prepararlo con tiempo, porque es difícil encontrar fotografías en las revistas con imágenes de mujeres corrientes, ya que los medios de comunicación sólo exhiben un prototipo de belleza femenina. Si lo tienen en mente, pueden ir guardando todas las que se les aparezcan para, un día, armar el mural, tal como se ha dicho y colgarlo en una pared.

Todas las participantes desfilan ante el mural y, en silencio, escogen el número de la fotografía que les haga sentir algo. Cuando ya todas han escogido su número, van diciendo cuál escogieron y por qué. (Por ejemplo: «yo escogí la foto n° 4 porque representa una enfermera y siempre he soñado poderlo ser»).

Indudablemente, este procedimiento, ayuda a sacar muchos deseos y sentimientos que, quizá, nunca nos hubiésemos atrevido a manifestar. Sólo se necesita tener buenas fotos, en actividades, oficios o escenas bien variadas y reales.

Se puede hacer una lista interminable de ejercicios que nos ayuden a ahondar en nuestros sentimientos y emociones. Además, ustedes mismas pueden inventar o adaptar algunos de los que han oído o realizado alguna vez.

Pero recuerden: «LO IMPORTANTE NO ES EL INSTRUMENTO QUE USE. LO IMPORTANTE ES CADA UNA DE LAS PERSONAS QUE PARTICIPAN».

Cuando se trata de descubrir emociones (que ya hemos visto que es el camino más auténtico para conocernos) no hay que olvidar el SER EXTREMADAMENTE CUIDADOSO PARA QUE NADIE SE SIENTA LASTIMADO, BURLADO, O JUZGADO.

Tampoco se puede obligar a nadie a descubrir su intimidad. La educación que hemos recibido nos ha enseñado a desvalorizar las emociones y los sentimientos. Sobre todo a las mujeres, se nos ha enseñado a actuar de una manera determinada, sin tomar en cuenta lo que sentimos. Por estas razones, a muchas personas les es muy difícil hablar de sí mismas y, especialmente, de sus sentimientos. No las forcemos. Si les proporcionamos muchas oportunidades que las hagan sentir bien con sus emociones; si constatan que no son ellas solas las que sienten temores, angustias, resentimientos, etc., poco a poco, irán abriéndose y, lo más importante, aprenderán a valorizar sus propios sentimientos y emociones y, de esta manera, aumentar su autoestima.

Si tienen tiempo, practiquen entre ustedes, líderes en acción, todos los ejercicios que puedan, para aprender a dirigirlos.

Luego pueden hacer una sesión de evaluación que las retroalimente, para que estén bien seguras cuando los vayan a practicar con sus compañeras de grupo.

Si saben otros tipos de ejercicios con este mismo objetivo de «AYUDAR A CONOCERNOS», pueden irlos escribiendo y los añaden a este módulo.

**EXPRESEMOS LO QUE SENTIMOS!  
TENEMOS DERECHO!!!**



**EJERCICIO DE EVALUACION**

Si se ha seguido la sugerencia de practicar algunos ejercicios y realizar una sesión de retroalimentación, para mejorar su técnica de dirección, ya será suficiente ejercicio de evaluación, para esta agenda.

Si no se ha podido realizar, se puede hacer lo siguiente:

Cada compañera escribe lo que piensa y siente acerca del tema tratado. Se dan cinco minutos. Cada una dobla el papel donde escribió en varios dobleces, que disimulen la letra y cualquier cosa que pueda indicar de quien es. Todos los papeles se ponen en una bolsa, se mezclan y, cada una saca uno. Luego, una después de otra, leen el papelito que sacó. No importa si, por casualidad, a alguna le toca el suyo.

Se termina, comentándolos. Si alguna quiere descubrir el anonimato, puede hacerlo.

**NOTAS**

El conocimiento de las personas no se obtiene de un día para otro. En esta agenda se ha profundizado acerca de la importancia de compartir sentimientos y emociones. A través del trabajo en común, irán descubriendo capacidades, potencialidades, experiencias, opiniones, ideas, etc. de cada una de las compañeras.

Una líder en acción estará atenta a todas las manifestaciones de las compañeras y atenderá, en la medida de lo posible, los requerimientos de las mujeres de su grupo; tratará de conocer sus expectativas, sus esperanzas, sus temores, sus dificultades y procurará ayudarlas. Por supuesto que esta ayuda no significa que les va a resolver sus problemas o a decirles qué deben hacer. La ayuda más efectiva es, sin lugar a dudas, la **COMPRESION**.

El próximo módulo, que trata sobre desarrollo personal y social, pretende ser una ayuda para cada una y para todo el grupo; pero se necesita que la líder de cada grupo haya creado un clima de confianza y seguridad, dentro de su grupo, para que las tareas que allá se indican puedan resultar positivas y útiles.

Tema 2

## Agenda 3: Reflexión y análisis

Tiempo: 2 horas y 30 minutos

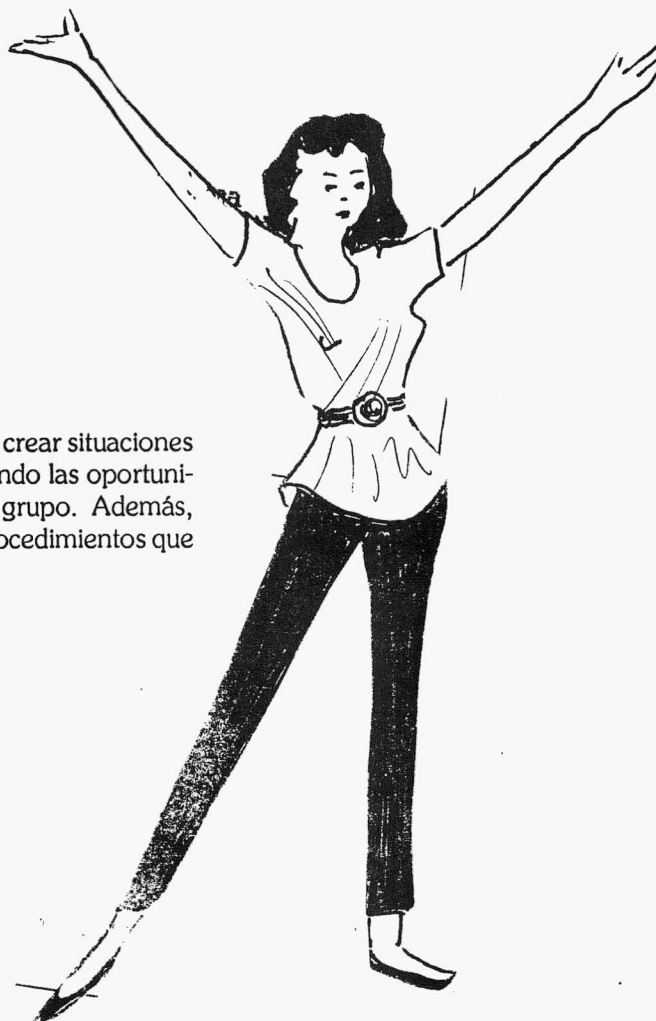
Ejercicio de animación	15 minutos
Estudio, reflexión y análisis	1 hora
Técnicas participativas	1 hora
Actividad de evaluación	15 minutos

### MATERIALES

Papelógrafos  
marcadores  
láminas motivadoras  
módulos  
u hojas poligrafiadas

### OBJETIVOS DE LA AGENDA

«Que las líderes en acción sean capaces de crear situaciones de estudio, reflexión y análisis, aprovechando las oportunidades que les ofrece la vida en común, del grupo. Además, que puedan manejar algunas técnicas o procedimientos que favorezcan la participación de todas».



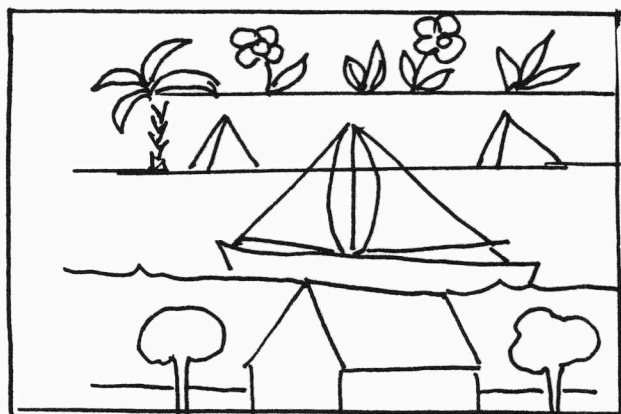
# PASOS A SEGUIR

**PRIMER PASO**

**TIEMPO:15 MINUTOS**

## EJERCICIO DE ANIMACION:

Seis voluntarias salen de la sala. Se coloca un papelógrafo en blanco en la pared y se llama a la primera de las que salieron. Se le da un marcador y se le pide que, en la parte inferior del papel dibuje cualquier cosa, lo que quiera. Cuando termina, se tapa lo que dibujó, dejando una línea al descubierto. Se llama a la segunda y se le pide que dibuje lo que quiera, partiendo de la línea que hay dibujada. Cuando concluye se vuelve a tapar todo, dejando al descubierto una línea y entra la tercera. Así, sucesivamente, hasta que las seis han dibujado algo. Cuando la última ha terminado, se descubre todo y se ve el dibujo que ha resultado.



Probablemente, quede un dibujo bien raro, como puede verse en el ejemplo que presentamos.

Se pueden sacar algunas conclusiones, alrededor de la idea que, si no hay buena comunicación, aunque exista participación, no puede salir nada coordinado. Es decir que, participar, no es sólo que todas hagan algo, sino que todas tienen que intervenir en la toma de decisiones, la planificación y la coordinación de lo que se va a hacer.

Por ésto es tan importante que aprendamos a analizar las cosas y situaciones **OBJETIVAMENTE**. El desarrollo del pensamiento se consigue **PENSANDO**, aunque no se tengan ni estudios especializados ni títulos universitarios.

**ESTUDIO, REFLEXION Y ANALISIS**

Se pueden formar cuatro grupos de la siguiente manera:

Se pide a las participantes que se reúnan en el centro de la sala, las que celebren su cumpleaños del primero de enero al 31 de marzo. Hacen un círculo con las manos cogidas. Después, al lado, se forman las que lo celebren del primero de abril al 30 de junio. Cuando ya están en su lugar, se forman las nacidas del primero de julio al 30 de setiembre y, por último, las del primero de octubre al 31 de diciembre.

De esta forma ya se tienen los cuatro grupos; pero puede ser que queden con muy diferente número de participantes. Entonces, se hacen los ajustes convenientes, según el día del mes. Es decir, se cambian al otro grupo las de fecha más cercana al límite propuesto, hasta que queden más o menos equilibrados.

Este procedimiento, puede parecer un tanto complicado, pero resulta divertido a la hora de realizarlo y así se liberan tensiones o cansancio y estarán más dispuestas para la siguiente sesión, en que necesitarán concentrarse.

Formados los cuatro grupos, se les entrega el resumen que a cada uno le corresponda (los cuatro resúmenes, siguen a continuación) y se les pide que lo estudien y, en un papelógrafo, escriban la síntesis. Cada grupo presentará, en plenaria, su trabajo y será responsable de que las demás comprendan las partes que no han estudiado, para tener una idea del tema completo.

Si se han empleado unos diez minutos en formar los grupos, se les pueden dar veinticinco minutos para este trabajo y, el resto, para la plenaria y las conclusiones finales.

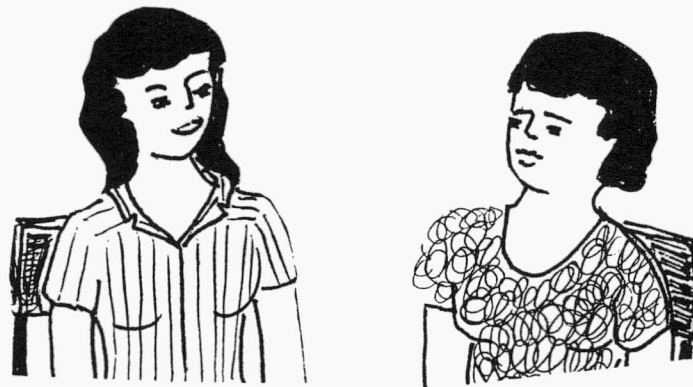


## ESTUDIO, REFLEXION Y ANALISIS RESUMEN 1

***¿Por qué es importante que aprendamos a estudiar, reflexionar y analizar?***

Generalmente, pasamos por la vida de cada día, sin pararnos frente a los acontecimientos. Lo tomamos todo como natural, como que «así son las cosas». Algunos hechos, de tanto verlos, ya ni los notamos. Cuando los juzgamos, lo hacemos según la cultura de nuestro alrededor y según los estereotipos que en ella prevalecen. Vivimos en una rutina que nos sostiene. Usamos la inteligencia práctica para resolver los problemas de cada día, pero no profundizamos en ellos. De esta manera las cosas perduran y no pueden lograrse cambios.

Por ejemplo: Hemos vivido por siglos bajo el machismo. Hemos aceptado el papel que la sociedad nos ha otorgado. Hasta hemos creído que «las mujeres valen en tanto cuánto sirvan al hombre». Hasta que hemos estudiado las causas del machismo y nos hemos hecho conscientes del hecho que vivíamos; hasta que reflexionamos y analizamos las situaciones en que estábamos inmersas, las cosas no empezaron a cambiar. Cambios lentos, pero que han permitido algunos avances en el camino de los derechos de la mujer.



¿Será, entonces, importante estudiar, reflexionar y analizar los mismos hechos de nuestra vida diaria? Saquen sus propias conclusiones.

## ESTUDIO, REFLEXION Y ANALISIS RESUMEN 2

### *¿Qué es lo que tenemos que estudiar?*

Podemos estudiar cualquier cosa que nos interese. Podemos buscar expertos que nos ayuden o libros y revistas que nos expliquen temas nuevos.

Pero, lo más importante es que estudiemos nuestra propia vida; nuestra propia realidad.

La educación que nos hace falta es un proceso vivido por cada persona, por todo el grupo. Este proceso tienen que estar alimentado por un COMPROMISO de todas y cada una de las participantes y una auténtica comunicación.

Lo esencial será, entonces, no el contenido sobre el cual reflexionamos, sino nuestra fe en nuestras propias posibilidades y en las posibilidades de crear estructuras sociales más humanas y más justas. Reflexionar sobre nuestra propia vida, analizar las situaciones que vivimos y cómo podemos mejorarlas, dará significado a nuestra existencia en la medida en que logremos realizarnos como personas.

¿Podrían explicar cómo harían esto?.



## ESTUDIO, REFLEXION Y ANALISIS RESUMEN 3

### *¿Qué clase de estudio queremos?*

Cuando se habla de estudio, siempre se piensa en alguien actuando como profesor «sabelotodo» y, otros, ignorantes, recibiendo de manera pasiva lo que les dicen. Algo parecido a la escuela. No es ésto lo que nos hace falta.

Lo que necesitamos es un ambiente que nos permita desarrollar nuestro sentido crítico, nuestra creatividad y una red de comunicación auténtica. El grupo puede ser el mejor medio, si sabemos aprovechar las circunstancias que nos rodean, las situaciones comunes, para detenemos un momento a pensar por qué ocurrió y cómo ocurrió.

Todo puede ser objeto de estudio, si nos lo proponemos; si creamos, en el grupo, un ambiente que permita circular la vida, el amor de una persona a la otra, el deseo de sentir mejor, de percibir la realidad por entero, de comunicarnos dentro de esta misma realidad. Este estudio como ENCUENTRO, como DIALOGO, como comunión entre seres humanos, es el que nos está haciendo falta.



¿Pueden explicar, con sus propias palabras y con ejemplos prácticos, cómo se puede llegar a ésto?

## ESTUDIO, REFLEXION Y ANALISIS RESUMEN 4

### *¿Estudiar, para qué?*

Se dice que «el futuro está en nuestras manos». Cada una de nosotras crea «su futuro», en la medida en que vivamos, conscientemente, nuestro presente. Es decir, si en el presente nos dejamos llevar por la rutina, si no creemos en nuestras posibilidades de cambiar las cosas, si no nos trazamos metas, bien claras, sobre qué queremos para el mañana, este mañana será igual que el ayer y que todos los días y todos los años.

La reflexión, análisis y estudio de nuestra realidad están en relación directa a la posibilidad de modificar, en profundidad, modelos de vida existentes.

Nos dan la esperanza de crear un mundo mejor.

Esta reflexión nos debe llevar a la acción. La vivencia compartida y comprometida del presente, nos puede llevar a futuros insospechados. En el estudio de la realidad cotidiana, esta misma realidad nos va a enriquecer y nosotras, la enriqueceremos a ella. Es un crecimiento personal. Es un aprendizaje, por cuanto implica modificar conductas.

Quizá podremos enseñar al mundo un modelo de desarrollo en el cual, verdaderamente, lo más importante sea el ser humano.



¿Podrían poner algún ejemplo de cómo empezar?



## TECNICAS PARTICIPATIVAS

Entre todas las participantes lean las siguientes aclaraciones:

En este paso se trata de resumir algunas técnicas o procedimientos, fáciles de usar, que sirvan a las líderes en acción, para promover y conducir sesiones de estudio, reflexión y análisis, con las participantes de sus respectivos grupos.

Estos procedimientos no aseguran, por sí solos, un proceso de aprendizaje. Son sólo éstos: procedimientos. La líder deberá, en cada caso, elegir el que crea más conveniente o se adapte mejor a la circunstancia y al grupo. Además, en la mayoría de los casos tendrá que adaptarlos a las necesidades del grupo.

Se presentan unos cuantos procedimientos de fácil aplicación y ejecución. En cada caso, es conveniente que la líder se considere una participante más y tome parte en el proceso. De otra manera se perdería de toda la riqueza de las aportaciones del grupo y, además, no se establecería el contacto estrecho que debe existir entre todas.



Si logran que el grupo esté motivado hacia un proceso de capacitación permanente, le serán menos necesarias estas técnicas, porque las participantes, por sí mismas, buscarán todas las oportunidades de aprender y participar.

Las técnicas le pueden ser muy útiles, especialmente, al principio, cuando algunas participantes, todavía se sientan inseguras y temerosas de su participación.

Recuerden que el objetivo final es lograr mujeres creativas, que hayan superado la superficialidad en que las habían mantenido, y sepan analizar las situaciones en que viven para cambiarla, si es preciso. Mujeres que se sepan miembros de una comunidad y se inserten, creadoramente, a ella. Mujeres conscientes, capaces de tomar decisiones y capaces de sentir

y expresar sus sentimientos, ideas y opiniones. Mujeres en definitiva, más interesada en SER MAS que en tener más.

Para analizar las técnicas se insertan a continuación, pueden hacer, rápidamente, tantos grupos como técnicas se incluyen. Cada grupito estudia una y, posteriormente, en la plenaria, la explican.

# 1

## PHILIPS 66

Se llama así a una técnica de análisis de alguna situación. Se forman grupos de seis participantes que trabajan durante seis minutos. Nombran una relatora, quien lee su trabajo en la plenaria. Se comentan, complementan y sacan conclusiones.

Es recomendable cuando queremos hacer un listado de problemas, de factores, etc. Sobre todo, porque se logra mucho en poco tiempo.

## 2

## TRABAJO DE COMISIONES

Esta técnica se emplea cuando se quiere profundizar sobre un tema. De antemano, se señalan distintos aspectos del tema y se hacen grupos, según los intereses, alrededor de cada aspecto. Se da un tiempo límite. Si el tema amerita consultas a expertos fuera del grupo, el tiempo debe ser de varios días. Cada grupo busca los datos que le haga falta y levanta su informe que, en otra sesión, leerá al resto del grupo. A veces, se puede trabajar por comisiones en la misma sesión, si el tema es bien conocido por todas.

Es recomendable para recoger mucha información acerca de lo que nos interesa y que, cada grupo se «especialice» en un aspecto.

Debe usarse cuando ya las mujeres tengan alguna práctica y seguridad en las técnicas de estudio, especialmente si tienen que entrevistar a alguna persona externa al grupo.

PHILIPS 66



TRABAJO DE COMISIONES



## 3

## SOCIODRAMA

Esta técnica sirve para introducir algún tema. Un grupo de voluntarias prepara una dramatización sobre el tema que quieran estudiar. La situación ficticia permite que se representen situaciones y sentimientos que, quizá, en la realidad, no nos atrevemos a manifestar.

Es recomendable, sobre todo, en aquellas situaciones que estén cargadas de afectividad y de emociones.

A parte de servir como recreación, si se analiza, posteriormente, lo que han representado, resulta muy efectiva.

Para que participe todo el grupo, se pueden hacer varias representaciones sobre distintos aspectos, o del mismo aspecto, para ver distintos puntos de vista.

Hay que dar suficiente tiempo para que se preparen y ensayen.



## 4

### LAMINA, FOTO O MENSAJE GENERADOR

A veces, podemos encontrar una lámina, un dibujo o una fotografía que represente el aspecto que queremos estudiar o que pensamos que sería positivo reflexionar, en grupo. Se coloca en lugar visible y se estimula al grupo a que diga lo que le sugiere. Se deja que fluyan los sentimientos. Durante la primera fase se deja que, espontáneamente, digan todo lo que quieran. Posteriormente, se van ordenando las ideas que han salido y se analiza la situación representada.

Este mismo efecto puede conseguirse con una frase o una palabra, que encierre el mensaje capaz de generar los sentimientos e ideas que queremos que afloren.

También sirve un pasaje de la telenovela que se está viendo, o un hecho concreto que acaba de suceder.

Es decir, lo que se pretende es que algo concreto (lámina, foto, palabra, escena, hecho, etc.) genere sentimientos y pensamientos que, al expresarlos, permitan el paso a un análisis objetivo de una situación que nos afecte.

## 5

### LLUVIA DE IDEAS

Cuando se quiere saber cómo piensa un grupo o que sabe acerca de algo, se emplea esta técnica. Se insta a las participantes para que digan lo que quieren sobre el tema señalado. Se van anotando las ideas principales en la pizarra. No se discuten, sino que se anotan tal como son dichas. Se tiene que procurar que no suceda que, dos o tres, se quedan con la palabra, sino que todas digan algo.

Cuando ya no hay más cosas que decir, se van analizando y discutiendo una por una, sin hacer mención de quién la ha dicho. Esta técnica sirve para demostrar a las compañeras cuántas cosas sabemos acerca de muchos temas. Claro, que hay que empezar con un tema que todas conozcan, para estimular la autoconfianza y autoestima.

## 6

### TECNICA DE LOS TILICHES

Esta técnica es conveniente para un primer estudio sobre la comunidad.

Se forman grupos de cinco o seis, según el número de participantes. A cada grupo se le da una cartulina, un marcador y una bolsa llena de «tiliches»: cajas de fósforos, botones, un pedazo de mecate, clips, carretes de hilo vacíos, retazos de papel de colores, prensas de ropa, algún vaso de cartón y todas las cosas que se les ocurra. Cada bolsa debe tener las mismas cosas y la misma cantidad.

Se pide a cada grupo que, con las cosas que tiene, sobre su cartulina, represente a su comunidad. A cada cosa le dan la significación que quieran. Para que comprendan bien lo que se pide, les pueden dar ejemplos como: el vaso sería la iglesia, los fósforos los hombres, etc. Se les da el tiempo suficiente.

Pasado el tiempo, cada grupo explica a los demás lo que ha hecho y ha querido representar. Una vez que todos los grupos lo han explicado, se sacan conclusiones. Es interesantísimo darse cuenta de las percepciones del grupo acerca de la comunidad y su vida cotidiana. Cada vez que se aplica esta técnica, uno se sorprende de la creatividad de las participantes y de su agudeza perceptiva. Se dice que esta técnica es PROYECTIVA, porque se saca de dentro lo que se piensa, por medio del juego y la ficción.

## 7 ESTUDIO DE CASOS

Esta técnica se llama así porque se parte del estudio de una situación o de una historia, ajena al grupo. Siempre es más fácil detalladamente una cuestión que nos atañe directamente y no estén involucrados nuestros sentimientos o intereses. En esta situación sabemos ser más objetivas, «vemos más claro».

En todos los periódicos o revistas podemos encontrar historias que tengan algo que ver con nosotras o nuestra realidad, pero que pasen en lugares distintos y con personas ajenas y desconocidas. Si no lo encontramos, podemos ser capaces de inventarla, tomando en cuenta que no se delate el hecho que queremos analizar.

Se presenta el caso y las participantes lo analizan, buscan soluciones o dan pautas para resolverlo.

Cuando el caso está bien analizado, se buscan las semejanzas con la situación grupal que queríamos analizar y se aplican las conclusiones que se sacaron del análisis del caso.

Si la situación a cambiar, afecta directamente a las compañeras y puede herirlas la comparación, no se realiza la última parte. Se deja para que, cada una, asuma lo que le corresponda». A buen entendedor, pocas palabras le bastan».



## 8 CLUB DE LECTURA

Muchas veces las participantes pueden mostrar interés por conocer sobre algún tema, cuyo conocimiento podría mejorar su vida. Por ejemplo: Cómo comprender mejor a los hijos. Pueden ser temas sencillos sobre los cuales puedan encontrar algún libro o revista que les hable de ellos.

Estos intereses es conveniente tomarlos en cuenta. Todo lo que signifique crecimiento es positivo, no sólo para la persona, sino para el grupo.

Se hace una lista de los intereses más comunes y se reparten responsabilidades. Cada dos participantes escogen un tema y se señala fecha para que expliquen al grupo lo que aprendieron sobre él. Por supuesto, debe proporcionárseles el libro o la revista que van a ocupar.

Cada semana, quince días o cada mes, según las posibilidades del grupo, se reúnen para que una pareja explique su tema.



Esta técnica ayuda, no sólo a adquirir conocimientos, sino a generar confianza en sí misma y en sus posibilidades de aprender y expresarse. Naturalmente, hay que empezar con temas sencillos y cortos.

10.- Recopilar las técnicas de estudio que, hasta este momento, se han empleado en este módulo y, además, las que ya conocen y han ejercitado en otras sesiones de capacitación.

## **EJERCICIO DE EVALUACION**

Se escribe en la pizarra o en un papelógrafo.

- 1.- ¿Qué idea nueva he aprendido?
- 2.- Lo aprendido ¿me será útil?
- 3.- ¿Para qué me puede servir lo que he aprendido?

Se solicita a tres voluntarias que cada una conteste una de las preguntas.

Luego, se pregunta al grupo si está de acuerdo con las respuestas y si alguien tiene algo que añadir. Se escuchan y comentan las opiniones de todas las que quieran expresar algo.

Para terminar la agenda, recuerde la necesidad de estimularlas, reconocer el trabajo realizado y las valiosas aportaciones de todas y cada una de ellas.



Tema 2

## Agenda 4: Solución de problemas y toma de decisiones.

Tiempo 3 horas

Actividad de animación	15 minutos
Solución de problemas	1 hora
Toma de decisiones	1 hora y 30 minutos
Actividad de evaluación	15 minutos

### MATERIALES

Láminas motivadoras  
papel y lápices  
marcadores  
papelógrafos  
resúmenes poligrafiados  
pelota pequeña  
(si no hay, se hace una bola con papeles)



### OBJETIVOS DE LA AGENDA

«Que las líderes en acción analicen la importancia de la participación grupal en la solución de problemas y puedan manejar técnicas que la faciliten».

«Que las líderes en acción comprendan que sin acceso a la toma de decisiones no existe verdadera participación y aprendan procedimientos para ejercitar al grupo hacia el aprendizaje de la misma».

## PASOS A SEGUIR

**PRIMER PASO**

**TIEMPO: 15 MINUTOS**

### **EJERCICIO DE ANIMACION:**

Se puede hacer un juego, a la vez, estimule la concentración y atención. Por ejemplo:

Las participantes forman un círculo y se quedan sentadas. La que coordina el juego explica que se va a lanzar una pelota, diciendo uno de los siguientes elementos: AIRE, TIERRA o MAR. La persona que reciba la pelota debe decir el nombre de algún animal que pertenezca al elemento indicado, en menos de cinco segundos. En el momento en que cualquiera de las participantes, al tirar la pelota, dice «MUNDO», todas deben cambiar de sitio, corriéndose tres sillas.

La que está más tiempo del indicado para contestar o dice un animal equivocado, sale del círculo. A la que le caiga la pelota dos veces también pierde.

Se puede jugar hasta ver quién gana o para ver si están cansadas o pasó el cuarto de hora que tienen para este paso.



## **SOLUCION DE PROBLEMAS**

Que las participantes mencionen varios problemas existentes en sus grupos o en sus comunidades. Se anotan, abreviados, en la pizarra o en un papelógrafo, tal como los dicen, sin discutirlos.

Cuando ya se tiene una lista de unos diez, traten de leerlos y se va analizando si está en sus manos resolverlos. Los que no dependen de nosotras, se borran de la lista.

Por ejemplo: si en la comunidad no hay agua potable, podríamos hacer algo para instar a las autoridades que la pongan, pero siempre la decisión dependerá, en último término, de las prioridades señaladas en el Plan Nacional de Desarrollo. En cambio, si en el grupo existen relaciones humanas indebidas, sí está en las manos del grupo el mejorarlas.

Otro ejemplo podría ser: si la comunidad padece de sequía porque hace tres meses que no llueve, tampoco está en nuestras manos solucionarlo, ni siquiera con lluvia artificial. Pero, si las mujeres no pueden trabajar porque no existe una guardería infantil, el grupo sí puede encontrar alguna solución al problema.

Después de esta selección, se divide el grupo en tres tantos sub-grupos como problemas señalados. Pueden escogerlo, según el interés de cada una, siempre vigilando que los sub-grupos queden, más o menos, con el mismo número de participantes.

Cada sub-grupo, tratará de encontrar la mejor manera de solucionar el problema mencionado, siguiendo el cuestionario que se incluye en las páginas siguientes.

Posteriormente presentarán sus trabajos en la plenaria. Como conclusiones presentarán, además, sus opiniones acerca del cuestionario.



## **TECNICA PARA SOLUCION DE PROBLEMAS**

Si tienen un problema que necesita ser resuelto no se pongan a lamentarse o a compadecerse. ¡¡PONGASE A PENSAR!!., pasando por etapas específicas.

Puede ser que algunas de estas etapas no sean aplicables a todos los problemas, pero trate de considerarlas ahora, para hacer este ejercicio, con este procedimiento.

- 1.- Definan y escriban el problema, subrayando lo fundamental.
- 2.- Piensen en las opiniones que sus padres o personas de autoridad sobre ustedes tendría acerca del problema:
  - Hagan una lista de cosas que ellos dirían o harían.
  - Escúchenlos hablar dentro de sus cabezas y escriban los «lo que debes hacer es...» que les dirían.
- 3.- Ahora, hagan una lista de cosas que ustedes mismas dicen, sin pensar mucho, sobre el problema:
  - ¿Lamentaciones? ¿Resignación? ¿Indiferencia?
  - ¿Han hablado del problema de manera constructiva, destructiva, improductiva?
- 4.- Evalúen los anteriores datos:
  - Algunas opiniones o «debes» de los que han anotado que les dirían sus padres ¿les «atan de manos» para resolverlos? ¿Les ayudan?
  - Lo que a ellos les gustaría ¿sería apropiado para ustedes o a ustedes no les parece?
- 5.- Imaginen formas alternativas de resolver el problema. No censuren ninguna idea, «den rienda suelta» a su imaginación y anótelas todas. Piensen tantas posibilidades como puedan, aunque algunas les parezcan ridículas o descabelladas.
- 6.- Ahora piensen en los recursos interiores y exteriores que necesitarían para cada una de las soluciones pensadas: ¿Están al alcance? ¿son apropiadas?
- 7.- Calculen las posibilidades de éxito de cada alternativa. Descarten las que no sean posibles.
- 8.- Seleccione las dos o tres que les parezcan más realizables.

Basadas en los hechos y en su imaginación creadora, ADOPTEN SU DECISION.
- 9.- Háganse conscientes de su decisión: ¿Se sienten bien?

O ¿se sienten incómodas? ¿Les quedan dudas o temores? Traten de anotar todo.
- 10.- Anoten las cosas que (si ésto no fuera sólo un ejercicio) deberían hacer de inmediato para llevar a cabo una decisión.

**APRENDER A TOMAR DECISIONES ES CRECER**

Cuando hayan terminado la plenaria, sacadas todas sus propias conclusiones y opiniones, pueden leer lo siguiente:

## **PASOS ESENCIALES PARA RESOLVER PROBLEMAS**

- 1.- Definir el problema con claridad.
- 2.- Recoger toda la información posible en relación al problema.
- 3.- Considerar su propia opinión y sentimientos con respecto al problema.
- 4.- Evaluar todos los datos que se tienen.
- 5.- Hacer un listado de alternativas de solución.
- 6.- Considerar los recursos que cada alternativa requiere.
- 7.- Descartar las alternativas que no están al alcance.
- 8.- Seleccionar las dos o tres alternativas más realizables.
- 9.- TOMAR LA DECISION.
- 10.- Hacer el PLAN DE ACCION.

Recuerden que, una vez tomada la decisión, HAY QUE ACTUAR. Si es posible, se pone a prueba a pequeña escala o se señalan etapas progresivas. Durante la prueba o la primera etapa hay que ir evaluando las fallas y las virtudes del plan, para irlo corrigiendo o adaptando.

GOCE CON SU EXITOS. PERO NO SE DESANIME CON SUS FRACASOS. APRENDA DE ELLOS Y COMIENCE DE NUEVO.

«LA PERSONA QUE VERDADERAMENTE PIENSA, APRENDE TANTO DE SUS FRACASOS COMO DE SUS EXITOS».

Sobre todo, no culpe a los otros si las cosas salen mal. Asuma la responsabilidad de sus decisiones, sean acertadas o equivocadas.



**TERCER PASO**

**TIEMPO: 90 MINUTOS**

## **TOMA DE DECISIONES**

Coloque los siguientes papelógrafos y coméntelos, durante unos diez minutos.

### **PAPELOGRAFO No.1**

**¡Las personas deciden, al final, por sí mismas!**

**Y, en realidad, la educación debe ser**

**EDUCACION HACIA LA CAPACIDAD DE DECIDIR**

**Viktor Frankl**

### **PAPELOGRAFO No.2**

**El ser humano nace libre, pero una de las primeras cosas que aprende a hacer es HACER LO QUE SE LE DICE y pasa el resto de su vida haciéndolo.**

**Así, pues, su primera esclavitud es a manos de sus padres y él sigue sus instrucciones por siempre jamás, reteniendo el derecho, sólo en algunos casos, de escoger sus propios métodos, aunque se consuela a sí mismo con una ilusión de autonomía.**

**Eric Berne**

Terminados los comentarios, una participante o la capacitadora, puede leer lo siguiente, para introducir el ejercicio que se va a realizar, posteriormente:

Generalmente, no se nos enseña a tomar decisiones. Se nos dice que debemos obediencia ciega a los padres y a los maestros. Y, más tarde, que una «buena esposa obedece al marido».

Un grupo que quiera desarrollarse y crecer tendrá que ejercitarse en la toma de decisiones empezando por ejercicios sobre cosas cotidianas, hasta llegar a manejar el proceso para toma de decisiones más trascendentes para la vida del grupo.

El proceso de la toma de decisiones es el mismo que el de solución de problemas:

- DEFINIR EL PROBLEMA
- PRESENTAR TODAS LAS ALTERNATIVAS POSIBLES
- ANALIZAR LOS ALCANCES, LIMITES Y CONSECUENCIAS DE CADA ALTERNATIVA
- DECIDIR POR LA QUE CREEMOS MAS CONVENIENTE
- **ASUMIR LA RESPONSABILIDAD DE LA DECISION**, sea acertada o equivocada.

Un grupo puede llegar a la decisión por votación o por consenso. La mejor decisión grupal es la que se puede llegar por consenso.

El grupo puede ejercitarse en la manera de llegar al consenso.

# EJERCICIO DE TOMA DE DECISIONES

Se solicitan ocho o diez voluntarias. Se colocan en círculo al centro de la sala y, alrededor, las demás participantes actuarán de observadoras.

La coordinadora, antes del ejercicio, habrá entregado tres o cuatro consignas a diferentes participantes de las que se presentarán voluntarias, (sin que las demás se dieran cuenta), para que actúen como «agenda actual».

## Ejemplos de consignas:

- 1.- Diga siempre ROJO; no dé su brazo a torcer, no ceda.
- 2.- Interrumpa a cada rato, diciendo que decidan ya, que usted tiene prisa, que es igual un color que otro, pero que acaben ya.
- 3.- Hágase la indiferente. Diga y repita: «a mí me es igual, lo que la mayoría diga».
- 4.- Diga siempre AMARILLO, no ceda y explique muchas razones, que es el sol y de la luna, que es el color del maíz,... lo que quiera, pero hable mucho e interrumpa a las otras.

Estas instrucciones se tienen que dar, bien claras, para que las participantes puedan actuar con naturalidad.

Cuando ya está listo el círculo de voluntarias, se les explica que son un grupo que ha decidido hacer una bandera que las represente y que deben elegir el color.

Se dejan discutir durante cinco o siete minutos. Lo más probable es que, en este tiempo no lleguen a ningún acuerdo, que todas hablen a la vez, que se interrumpan, etc.

Pasado el tiempo, el grupo externo manifiesta sus observaciones acerca de la actuación del grupo. Se procura que alguien sugiera que, para llegar a un acuerdo es mejor ir a la votación.

En este momento, se pide a las voluntarias, que procedan a ir a votaciones.

## EJEMPLO de cómo pueden ir las votaciones:

Lista de colores a elegir:

ROJO  
AMARILLO  
VERDE  
CELESTE  
BLANCO Y LILA

Supongamos que son diez las que votan:

rojo ..... 1  
amarillo ..... 1  
verde ..... 3  
celeste ..... 4  
blanco y lila ..... 1

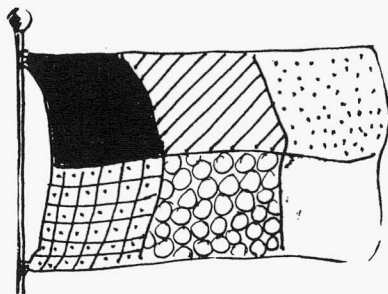
Con este resultado tendríamos:  
CELESTE....gana con 4 votos

Sin embargo, sumando los perdedores son 6 votos

Es decir, en un grupo pequeño y con muchas alternativas, la mayoría es engañosa. Lo que aparentemente es mayoría de votos es, en realidad, la minoría. Esto quiere decir que quedarán muchos descontentos que, probablemente, bloqueen la acción o, por lo menos, sean indiferentes.

Tenemos que tomar esto en cuenta, para esforzarnos a aprender a tomar decisiones por consenso.

Si se analizan bien, objetivamente, las alternativas; si no se quiere «siempre salirse con la suya», sino que lo que interesa es el bien común, nos será más fácil aprender a llegar al consenso y dejaremos las votaciones para las asambleas muy grandes y para elegir presidente para el país.



Una técnica que sirve para ayudar a llegar a CONSENSO es la de hacer grupitos pequeños, que cada uno escoja una alternativa y señale todas las ventajas de ella. Después, en la plenaria, cada grupo presenta su punto de vista, sin discutirlos. Una vez terminada esta etapa, se analizan y discuten todas las probabilidades y ya es más fácil convencerse de lo mejor para todos.

Otra manera es la técnica que se ejercitó en el paso 3 de la Agenda 1, para unificar una definición. Si quieren, pueden repararla. Es la técnica del proceso acumulativo, que se empieza por la preferencia personal-individual, hasta llegar al consenso grupal.

### RECORDEMOS...



Es importante aprender a llegar al CONSENSO en todas las decisiones del grupo.

Esto hará sentir a todas que han sido tomadas en cuenta, que la decisión tomada les atañe y son responsables por ella.

De esta manera es más fácil lograr el interés, la participación y el sentido de responsabilidad de todas y cada una de las participantes.

Además, al sentirnos tomadas en cuenta, se aumenta nuestra autoestima y la estimación a nuestras compañeras de grupo.

Como último ejercicio de este paso, se puede leer el trozo siguiente.

La primera parte se lee en plenaria. Después, hagan tres grupos, de la manera más rápida, y cada grupo lee una de las partes. En plenaria, otra vez, cada relatora explica, con sus palabras el tema que les correspondió.

## LA TOMA DE DECISIONES Y LA AUTOESTIMA

Tomar decisiones y hacerse responsable por ellas, es estar en el camino de la autonomía.

Ser autónomo significa gobernarse a sí mismo, determinar el destino propio, aceptar responsabilidad por las acciones y sentimientos propios y deshacerse de patrones inaplicables o inapropiados para vivir AQUÍ y AHORA.

Todos tenemos la capacidad de obtener autonomía. Pero, a pesar de que LA AUTONOMIA ES UN DERECHO HUMANO DESDE EL NACIMIENTO, pocas personas la consiguen.

Nos acostumbran a obedecer y se nos hace más fácil, porque así eludimos responsabilidades y podemos echarle la culpa a otros cuando las cosas no salen bien.

Es señal de desarrollo y crecimiento gobernarse a sí mismo, tomar decisiones y asumir responsabilidades. Continuar dependientes de los demás no nos deja ser todo lo plenamente humanos que podemos llegar a ser.

Eric Berne, dice que una persona verdaderamente autónoma es: la que demuestra que ha recuperado o liberado tres capacidades humanas:

**EL CONOCIMIENTO,  
LA ESPONTANEIDAD  
Y LA INTIMIDAD.**



## CONOCIMIENTO

1.- CONOCIMIENTO es saber qué está ocurriendo AHORA.  
Es ESTAR CONSCIENTE.

Es oír, ver, tocar, oler, gustar, estudiar y evaluar por sí misma. Es deshacerse de las viejas opiniones que le han inculcado y falsean su percepción actual. Es percibir el mundo a través de su ENCUENTRO PERSONAL PROPIO, en lugar de verlo en la forma en que fue «enseñada» a verlo.

Esto no quiere decir que rechaza todo lo que le han enseñado, por rechazarlo, sino que lo analiza y rechaza o adopta, como fruto de su propia decisión.

Una persona consciente sabe que es un ser temporal y aprovecha el tiempo. Aprecia la naturaleza, porque se sabe parte del universo.



Sabe apreciar la belleza de una flor o de una ave. Admira una puesta de sol.

Conoce sus sentimientos y fantasías y no los teme.

Una persona consciente escucha a los demás. No pregunta o hace burla o planea contra ataques, sino que intenta establecer contacto genuino con la otra persona, aprendiendo el arte de hablar y escuchar.

Una persona consciente sabe dónde está, qué está haciendo y qué siente sobre lo que hace.

Una persona que «ha recuperado» el CONOCIMIENTO ha dado el primer paso para convertirse en persona autónoma.



## ESPONTANEIDAD

### 2.- ESPONTANEIDAD ES LA LIBERTAD DE ESCOGER.

De la variedad de conductas y sentimientos, la persona que quiere ser autónoma, escoge la que cree más oportuna a sus fines.

Ser espontáneo no quiere decir ser tontamente impulsivo. Es escoger la posibilidad que juzga más conveniente y aceptar la responsabilidad de sus propias selecciones.

Se libera a sí misma de vivir un estilo de vida que le habían predeterminado y aprende a enfrentarse con situaciones nuevas y a explorar nuevas maneras de pensar, sentir y responder. Incrementa y evalúa, constantemente, su repertorio de posibles comportamientos.



La persona espontánea es la que ha recapturado su capacidad para decidir por sí misma. Sabe que es responsable (dentro de limitaciones reales) de su propio destino.

Decidir por uno mismo es SER LIBRE.

Libre, a pesar de las características heredadas y aprendidas; a pesar de las influencias del ambiente.

Una persona, sin embargo, debe hacer más que tomar una decisión:

Debe ACTUAR sobre su decisión o ésta no tendría sentido.

Solamente cuando su moral interior y su conducta exterior estén de acuerdo, será una persona completa.

Una persona espontánea es libre para hacer «lo suyo», pero nunca a costa de los demás a través de la explotación o la indiferencia.

## INTIMIDAD

3.- INTIMIDAD es expresar los sentimientos de cariño, de ternura y de dependencia de los otros.

Muchas personas sufren de la imposibilidad de expresar tal dependencia y tales sentimientos.

Y es que no es fácil expresarlos y sentirlos, cuando por tanto tiempo, se nos ha «enseñado» a restringirlos. Pero, si queremos llegar a la autonomía, debemos intentarlo.

Primero, quizá nos sintamos incómodas e incluso insinceras porque no estamos acostumbradas a manifestar nuestros sentimientos y ésto va en contra de la antigua programación.

En el proceso de desarrollar la capacidad para la intimidad, la persona se hace más abierta; aprende a «dejarse ir», a revelar más de sí misma, dejando caer algunas de las máscaras que todos llevamos.

Se hace más franca y auténtica, coexistiendo con los demás, aquí y ahora. Intenta, también, ver a los demás sin que sea a través de prejuicios o deformaciones.

La persona que rechaza CONOCIMIENTO, ESPONTANEIDAD E INTIMIDAD RECHAZA, TAMBIEN, LA RESPONSABILIDAD DE DAR FORMA A SU PROPIA VIDA.

La persona autónoma está interesada en SER. Permite que sus propias aptitudes se revelen y anima a los demás para que hagan lo mismo.

Proyecta sus propias posibilidades hacia el futuro con metas realistas que prestan dirección y propósito a su vida.



## **EJERCICIO DE EVALUACION**

Esta agenda es muy importante. Vale la pena asegurarse que, las ideas básicas, quedaron claras.

Se pueden hacer varias preguntas fundamentales. Por ejemplo:

- ¿Cuáles son los pasos para solucionar problemas?
- ¿Por qué es importante que aprendamos a tomar decisiones?
- ¿Qué diferencias fundamentales hay entre una persona dependiente y una persona autónoma?
- ¿Qué opina que pasaría si su grupo no toma decisiones por miedo a equivocarse?

Estas y otras preguntas se pueden hacer, por turno a las participantes. Cuando una conteste, otras pueden completar o añadir, procurando que todas intervengan. Si una contestó una pregunta, debe permitir que la siguiente pregunta la conteste otra. Sólo en el caso de que nadie la sepa, se le permite contestar, otra vez.

Terminen con una buena decisión:

## **COMPARTIR UN CAFE Y DESCANSAR**

# Tema 3: NUESTRAS FUNCIONES



## TEMA 3: NUESTRAS FUNCIONES

AGENDA 1

Preparación y Ejecución de las sesiones de trabajo.

AGENDA 2

Evaluación

Tema 3

### Agenda 1.- Preparación y ejecución de las sesiones de trabajo

Ejercicio de animación	30 minutos
Preparación	45 minutos
Ejecución	1 hora



### MATERIALES

- Papelógrafos en blanco
- veinte marcadores de muchos colores
- carteles motivadores

### OBJETIVO DE LA AGENDA

Que las LIDERES EN ACCION, por sí mismas, concreten sus funciones como generadoras del proceso educativo de su grupo.

Que aumenten la confianza en sí mismas, al entender la función multiplicadora dentro del proceso mencionado.

Que se sientan más seguras, al manejar algunos instrumentos de apoyo.

**Lean y comenten estos objetivos.**

**Nota: se da 30 minutos a la actividad siguiente, por si pasan cinco o diez minutos en estos comentarios.**

## SUGERENCIAS PARA LOS CARTELES MOTIVADORES

«LA UTILIDAD DE UNA OCUPACION NO SE DEBE MEDIR SOLO EN BASE A LA CANTIDAD DE COSAS QUE PRODUCE, SINO POR LA CALIDAD DEL COMPROMISO EMOCIONAL POSITIVO QUE ESTIMULA EN EL «OTRO».

«ES UTIL TODO LO QUE CREA ARMONIA, BONDAD Y VERDAD Y TODO LO QUE SUSCITA ALA PERSONA HUMANA DESEOS DE SER MENOS ESCLAVO DE LA PRISA, DE LA RUTINA, DE LOS PREJUICIOS».

«ES UN TRABAJO UTIL AQUEL QUE FAVORECE EN LA PERSONA UNA MEJOR Y MAS PROFUNDA COMUNICACION CON OTRA PERSONA Y HACE, DE ESTA COMUNICACION, UN ENRIQUECIMIENTO MUTUO».

«TRABAJANDO CON LOS DEMAS LOGRAREMOS ENRIQUECERNOS, PERO NO CON RIQUEZAS QUE SE CONTABILIZAN O SE DEPOSITAN EN UN BANCO, SINO CON LA RIQUEZA QUE SOLO PUEDE BRINDAR UN ENCUENTRO VERDADERAMENTE HUMANO».

«ESCUCHAR ES UNA DE LAS MEJORES CARICIAS QUE UNA PERSONA PUEDE DAR A OTRA. ¿ESCUCHAMOS, VERDADERAMENTE, A NUESTRAS COMPAÑERAS?».

# PASOS A SEGUIR

## PRIMER PASO

TIEMPO: 30 MINUTOS

## EJERCICIO DE ANIMACION:

Este ejercicio puede ser de animación y, a la vez, para toma de conciencia de que, muchas veces, y con mucha naturalidad, olvidamos los derechos y el espacio de los demás, por pensar demasiado en nosotros mismas.

Se llama EL ESPACIO DE LOS OTROS.

Se divide el grupo en cuatro, por el mismo orden en que están. Se coloca un papelógrafo en blanco en la pared y se dejan todos los marcadores de colores variados encima de la mesa.

Se pide al primer grupo que cojan los marcadores que necesiten y hagan un dibujo, el que quieran y en el espacio que quieran. Cuando terminan, se le pide que conserven los marcadores y se sienten.

Se llama al segundo grupo y se le dice que haga lo que quiera en el espacio que quieran. También guardan los marcadores.

Lo mismo sucede con el grupo tres y el grupo cuatro.

Generalmente, cuando llega el grupo cuatro ya no tiene espacio ni marcadores. (Por supuesto que no hay que decirles que piensen en las que faltan y ni siquiera que los demás grupos también tendrán que dibujar.)

Las conclusiones a sacar son obvias. Las mismas participantes las sacan fácilmente.

## **PREPARACION DE LAS SESIONES DE TRABAJO CON EL GRUPO.**

Dividan el grupo en cinco partes. Supongamos que son 30 participantes. Si cuentan del 1 al 5, quedarán 5 sub-grupos de seis participantes cada uno. Si son más, se hacen más grupos para que no queden más de seis personas en cada grupo.

Una vez dividido el grupo, se les explica que van a tratar de pensar en todas sus funciones y acciones por mínimas que parezcan, en relación a lo que ellas, como líderes en acción, tienen que realizar si quieren que las sesiones de trabajo con sus grupos sea exitosas.

Cuando ya se ha comprendido la tarea, se les divide el trabajo. Por ejemplo, pueden hacer la siguiente división:

Grupo 1: Funciones y acciones en relación a la preparación de ellas mismas como agentes multiplicadores.

Grupo 2: Funciones y acciones en relación a la preparación del grupo, con anterioridad a las sesiones.

Grupo 3: Funciones y acciones en relación a la preparación de las participantes a cada sesión.

Grupo 4: Funciones y acciones en relación a la preparación de materiales educativos de apoyo.

Grupo 5: Funciones y acciones en relación a todos los asuntos relacionados con las sesiones: local, comidas, permisos, etc.

Terminado el trabajo de los grupos, se exponen en plenaria. El trabajo de la plenaria consistirá en separar las acciones de las funciones, eliminar repeticiones, ordenarlo y sacar un documento de **FUNCIONES DE LAS LIDERES EN ACCION**, en relación a la preparación de las sesiones de estudio, con sus grupos.

Este documento será completado en los pasos siguientes.



## TERCER PASO

TIEMPO: 60 MINUTOS

# EJECUCION DE LAS SESIONES DE TRABAJO

Si la coordinadora lo cree conveniente, ya que han trabajado mucho en el paso anterior, antes de empezar este trabajo, introduzca un pequeño juego. Se dispone de una hora, así que bien se pueden gastar unos cinco o diez minutos en un poco de recreación. Usted sabe muchos juegos, pero le sugerimos el siguiente, por si le parece:

Es una adaptación de «El pueblo manda».

La coordinadora explica que va a dar diferentes órdenes que, para que sean cumplidas debe decir la siguiente consigna: «SU LIDER MANDA». Por ejemplo: «Su líder manda que se pongan de pie». Sólo cuando se diga la consigna, la orden debe ser ejecutada. Se pierde cuando NO se cumpla la orden y cuando se cumple y no se había dicho la consigna. En los dos casos se sale del juego.

Por ejemplo: «La líder manda que se rasquen la cabeza». Hay que cumplir. «La líder manda que se sienten», o «síntense» No hay que cumplir; pierde la que se sienta.

Las órdenes deben darse lo más rápidamente posible para que el juego sea ágil.

El juego acaba cuando ya quedan pocas participantes cumpliendo las órdenes, o pasado el suficiente tiempo para que sirva de descanso.

Y, se empieza el trabajo.

En plenaria y con la técnica de LLUVIA DE IDEAS van a realizar la

## TECNICA DEL TEMOR

Se explica a las participantes que van a imaginarse que están frente a su grupo para realizar una sesión



de «capacitación». Cada una piensa en qué temor sentiría, qué la preocuparía más o qué la haría sentir más insegura. Que no lo piensen mucho, para que no racionalicen, sino que digan, por turno, lo primero que experimentan.

La coordinadora va anotando todo lo que dicen (sintetizándolo). Todo el mundo tiene que estar en profundo silencio, escuchando sólo a la que habla y a sus propios sentimientos.

Cuando todas han dicho una vez, si tienen más temores que no están anotados, pueden decirlos. Mientras tanto, no se hacen comentarios de ninguna clase.

Cuando ya han terminado, la coordinadora dirige una discusión-análisis de los temores mencionados, uno por uno.

En este análisis, se va considerando lo siguiente:

- Si lo que preocupa tiene solución, no es temor. Hay que poner en marcha la solución; que digan cuál es la solución y, por tanto, se borra como temor.

Por ejemplo: No estar bien preparada. Prepárese y no habrá temor.

- Si lo que preocupa no depende de uno mismo, no hay nada que hacer, sólo aceptar la situación.

Por ejemplo: Que este día llueva y no puedan llegar las participantes. Ni modo. No podemos mandar a la naturaleza. No es un temor real y se borra.

- Si lo que preocupa depende de haber dejado de hacer alguna de las acciones o funciones señaladas, tampoco es temor auténtico. Para otra vez, seamos más exigentes con nosotras mismas. Se borra el temor.

Por ejemplo: Que asistan pocas. Si en la preparación no se ha proporcionado una motivación adecuada, para otra vez hay que hacerlo mejor.

Si a pesar de haberlo hecho asisten pocas, debe pensarse en otro tipo de motivación o estímulo; o aceptar por bueno el número y procurar que salgan tan contentas que ellas mismas sean las que incentiven a sus compañeras para la próxima.

(Un procedimiento que da buenos resultados para lograr, paulatinamente, mayor asistencia, consiste en lograr el compromiso de cada una de las que han asistido de convencer a otra; solamente una cada una y, para la próxima vez, se habrá doblado el número) (Nunca dejen de hacer una actividad programada, aunque tengan poca asistencia. Esto desmotiva a las que sí han asistido).

De esta manera van borrándose todos los temores que puedan, ya que, con seguridad, podrán encontrar alguna solución a la mayoría de ellos.

Lo positivo de la técnica está en que queden muy pocos temores y, mejor aún, que se puedan borrar todos. Además, que aprendan a analizar objetivamente las situaciones y no se desanimen por sus propios sentimientos.

Por último, traten de añadir al documento elaborado en el paso anterior, las funciones relacionadas con la ejecución de las sesiones de trabajo. Seguro de estas funciones se han mencionado a través del análisis anterior. Rescátenlas.

Tema 3

## Agenda 2: Evaluación

Tiempo: 2 horas 30 minutos

Ejercicio de animación	15 minutos
Contenido: Evaluación	30 minutos
Retroalimentación	30 minutos
Ejercicios de evaluación	30 minutos
Ejercicio de evaluación del Taller	15 minutos
Actividad final	30 minutos

### MATERIALES

Hojas poligrafiadas  
lápices  
Una radio o grabadora  
Gráfica  
cuestionario de evaluación

Lo que necesiten para la actividad final.



### OBJETIVOS DE LA AGENDA

- Que las líderes en acción reconozcan la importancia de la evaluación y puedan manejar algunas técnicas sencillas.
- Que aprendan a aprovechar la retroalimentación para mejorar sus actividades grupales.

# PASOS A SEGUIR

**PRIMER PASO**

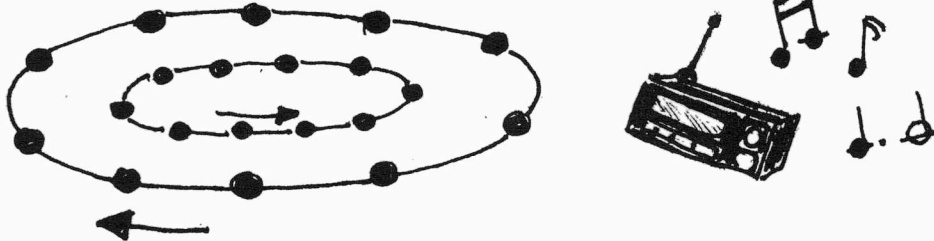
**TIEMPO: 15 MINUTOS**

## EJERCICIO DE ANIMACION

Si ya están cansados de estar sentadas, se puede hacer el siguiente ejercicio:

La mitad de las participantes se colocan formando un círculo, tomadas de los brazos y mirando hacia fuera del círculo.

La otra mitad se coloca alrededor, formando otro círculo y tomados de la mano, mirando hacia adentro.



Se les pide que cada miembro de la rueda exterior se coloque frente a una compañera de la rueda interior y se fije bien quien es, porque ésta será su pareja.

Una vez identificadas las parejas, se les pide que se vuelvan de espaldas y queden, nuevamente, las de adentro tomadas de los brazos (mirando hacia el centro) y las de fuera, tomadas de la mano y mirando hacia el exterior.

Se indica que deben caminar hacia su izquierda (así cada rueda girará en sentido contrario a la otra) al compás de la música que va a sonar. Que cuando la música pare, deben buscar su pareja, cogerse de la mano y sentarse.

La pareja que no lo haya hecho cuando la música suene otra vez, pierde y sale del juego.

La pareja que quede sola en el centro es la ganadora.

## **EVALUACION**

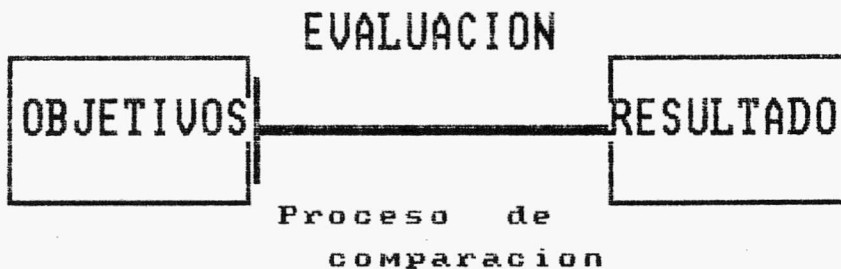
Repartir a todas las participantes una hoja poligrafiada, con el ejemplo de la página siguiente, para que la lean individualmente.

Cuando terminan, se les pregunta qué han sacado en conclusión en relación al tema de la EVALUACION.

Se trata de que, por ellas mismas,

- saquen una definición de evaluación;
- que entiendan la evaluación como proceso de comparación entre lo que pretendemos (los objetivos) y lo que, realmente hemos conseguido (los resultados);
- que esta comparación debe servirnos para hacer modificaciones a nuestro plan de acción;
- que la evaluación puede hacerse en cualquier momento, sin esperar el final.

Puede ponerse la siguiente gráfica:



Entre la lectura y este trabajo posterior, pueden ocupar los treinta minutos de este paso.

## **EJEMPLO** (Tomado del libro Evaluación de Proyectos Sociales de Mario Espinoza)

«Cuando un equipo de fútbol sale al campo de juegos a enfrentar a otro equipo rival, su meta es ganar el partido. Anteriormente, se han estado preparando para ello. Su entrenador ha formulado un plan de juego adaptado a las características del adversario y de acuerdo a las potencialidades del equipo.

Durante 45 minutos el plan de juego se pone en práctica, mientras el entrenador y sus ayudantes observan cómo se desarrollan las acciones.

Al término de ese primer período de 45 minutos, los jugadores se retiran a los vestidores para descansar. Pero, no sólo a descansar, sino también para analizar el comportamiento del equipo en la cancha.

El entrenador, conjuntamente con sus jugadores, analizan los puntos débiles, señalan nuevas conductas para superarlos y acomodan la estrategia del juego para la segunda fase del partido.

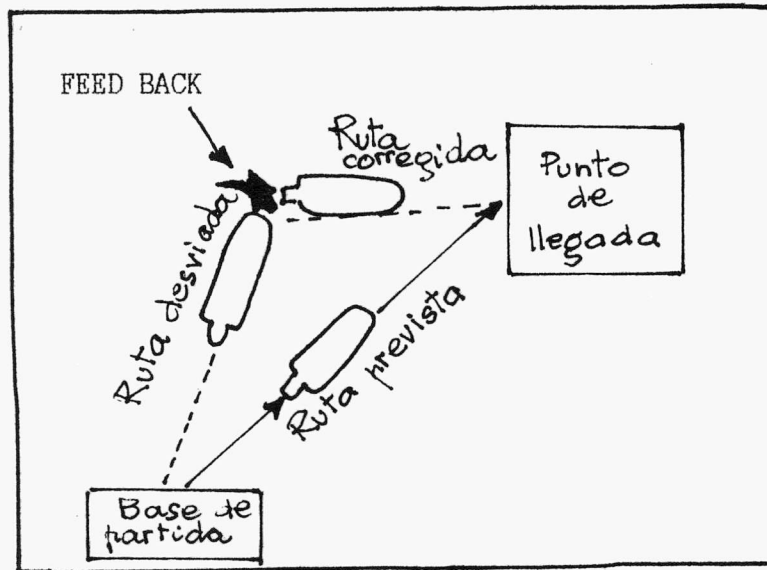
Lo que se está haciendo es comparar el comportamiento previsto antes del partido, con el comportamiento real que ha tenido el equipo en el campo de juego y tomar en cuenta los factores nuevos que han aparecido en el mismo juego.

Con todos estos datos, introducen medidas de corrección, a fin de superar un marcador igual o adverso, o consolidar el triunfo. La meta sigue siendo **GANAR EL PARTIDO**.



## RETROALIMENTACION

Para empezar, se puede poner una lámina como la siguiente:



Se explica, brevemente, el significado de la lámina:

«Se dispara un cohete para que llegue a un punto determinado. Para ello debe seguir una ruta exacta. En algún momento de su trayectoria, los instrumentos señalan que se ha desviado de la ruta. Entonces, se dispara un motor adicional que coloca al cohete en la ruta precisa».

Ahora, que las participantes busquen las semejanzas de este proceso con el proceso de evaluación que se ha visto anteriormente. Pueden cambiar palabras, pero se darán cuenta de que el proceso es el mismo.

Para terminar, coloque una tira de cartulina sobre la palabra feed-back, sustituyéndola por RETROALIMENTACION.

De esta manera, puede quedar claro el concepto de retroalimentación.

A continuación, pueden leer, cada una un párrafo, del siguiente resumen sobre retroalimentación, haciendo los comentarios pertinentes y las aclaraciones que se necesiten.

## **RETROALIMENTACION**

La retroalimentación es parte del proceso de programación y reprogramación.

Este proceso busca mantener nuestras acciones dentro de un marco aceptable, en cuanto nos acerquen a los objetivos.

La información que recojamos por medio de las evaluaciones y observaciones deben servir para mejorar las cosas.

No es necesario aplicar instrumentos difíciles para saber los avances reales de un proyecto o acción que emprendamos.

Algunos instrumentos nos podrán ayudar, pero es importante que aprendamos a observar, de manera objetiva, cómo vamos avanzando.

Necesitamos que todo el grupo se de cuenta de la importancia de la retroalimentación y ayuden a obtener información y, sobre todo, a poner en marcha los cambios que dicha información nos sugiera.

Si nos acostumbramos a ver las cosas que suceden en el grupo, bajo el concepto de retroalimentación, podremos modificar, a tiempo, muchas conductas y acciones que de otra manera nos pasan desapercibidas.

Por ejemplo: Si estoy explicando algo y todo el mundo bosteza, puede «retroalimentarme» de que estoy aburriendo a las demás. De esta manera cambiaré de táctica y, en lugar de hablar, haré un trabajo de grupo.

El mensaje retroalimentador depende de la capacidad que tengamos para detectar desviaciones y, sobre todo, de la capacidad para interpretar estas desviaciones y sus causas.



## **TECNICAS DE EVALUACION**

En este paso se van a ver algunas técnicas que nos pueden servir para evaluar nuestras actividades de capacitación y los avances del grupo hacia los objetivos.

Antes, es bueno recordar a las participantes que no se trata de «poner notas» como en la escuela; que mucho menos se trata de «buscar a quien echarle la culpa», si las cosas no van bien.

Estamos muy acostumbrados a juzgar, a buscar culpables, a transferir nuestra responsabilidad a cosas y a personas.

Para poner un ejemplo, recordemos a nuestros hijos cuando les decimos que una tarea está con mala letra. ¿Qué nos responde? Seguramente, dice: «Es que este lapicero no escribe bien» u otra cosa por el estilo.

Si queremos que nuestra acción conduzca a la madurez del grupo, a alcanzar su pleno desarrollo, tenemos que cambiar estas conductas y acostumbrarnos a una evaluación objetiva que nos permita «retroalimentarnos». Únicamente así, podremos mejorar y ayudar a que el grupo mejore.

Traten de que entiendan ésto cada una de las mujeres del grupo, para que pierdan el miedo a este tipo de evaluación y aprendan a aprovechar la retroalimentación que ella nos ofrece.

Ahora, formen pareja con la compañera que tienen al lado y, cada pareja se reúne con la pareja que tiene al frente, quedando grupos de cuatro. Cada cuarteta estudia una de las técnicas que siguen. Más tarde, en plenaria, la explicarán a sus compañeras y, al terminar, repasen los ejercicios de evaluación que han realizado en las sesiones anteriores, estudiando este módulo.

# EJERCICIOS DE EVALUACION Y RETROALIMENTACION

## 1 LAS PREGUNTAS

Al terminar el estudio de algún tema, cuyo contenido sea importante recordar, se pide a las participantes que cada una piense una pregunta, en relación al tema y la escriba en la hoja que se le ha dado.

Terminada esta etapa, se doblan en cuatro todos los papeles y se echan en una bolsa. Cada participante, sin ver, coge un papel y trata de responder la pregunta que viene formulada en él.

Si no sabe la respuesta, hace la misma pregunta al grupo y alguna participante la responde.

Si no la responde ninguna, la que la escribió tiene que responderla. En caso de que ella tampoco sepa, se le hace pagar una prenda que, al finalizar el ejercicio (y para quitar la tensión que las preguntas pueden ocasionar) tendrá que cumplir.

De esta manera se repasa todo el contenido.

## 2 PREGUNTAS CRUZADAS

Se divide el grupo en cuatro sub-grupos y se les da diez o quince minutos para que formulen cinco preguntas sobre el tema estudiado.

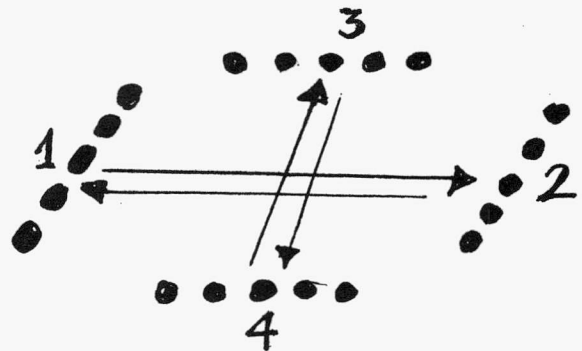
Terminada esta fase, cada subgrupo se sienta frente al otro, formando cruz. Es decir, el grupo 1 tiene frente al 3 y el grupo 2 frente al 4.

El grupo 1 lanza su primera pregunta al grupo 3. Pueden consultar entre ellas, para contestarla. En caso de contestar, el grupo le preguntará al 1.

Después, harán lo mismo el grupo 2 y el 4. Así, hasta terminar las cinco preguntas.

En caso de que un grupo no sepa contestar, le pasa la pregunta a otro grupo. Si ninguno contesta, el grupo que ha preguntado debe contestar. Si no contesta, buscan la respuesta en sus apuntes o libro hasta que la encuentren.

Es importante que no quede ninguna pregunta sin respuesta, aunque tengan que tomar más tiempo del previsto.



### 3

## PREGUNTAS EN GLOBO

Si la coordinadora de la actividad quiere alegrar el ambiente puede escribir unas cuantas preguntas en papelitos pequeños que se enrollan y meten en un globo o bomba, antes de inflarla.

Debe haber una bomba para cada participante. En algunas bombas se les pueden meter confites y, en otras órdenes como bailar, cantar, ladrar, etc.

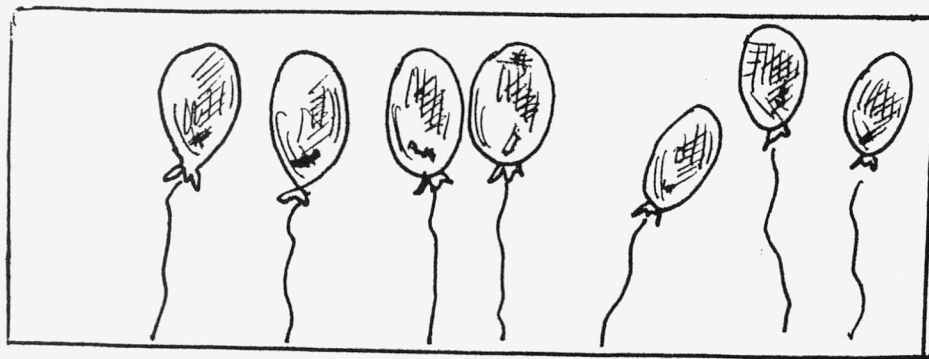
Cuando empieza el tiempo para la evaluación, la coordinadora aparece, con todas las bombas infladas en la mano y reparte una a cada una.

Esto produce mucho alboroto y, todavía más, cuando se les dice que deben reventarla, pero sin usar alfileres o nada punzante. (Sentándose encima, apretándola, etc.) La orden es que cada una, por turno, debe reventarla y buscar la «sorpresa» que tiene su globo.

Para que no se disipe el efecto de las preguntas, pueden hacer que se reúnan todas las que tienen preguntas, las que tienen órdenes y las que tienen premio.

Primero se contestan las preguntas y, una vez terminadas, se cumplen las otras órdenes.

Si pueden, después, repartan confites a todas las que no tenían, para que no se queden con las ganas.



### 4

## COMPLETAR

Se puede escribir en un papelógrafo un resumen de lo estudiado, dejando espacios de una palabra, en blanco, para completar.

Se preparan tarjetas con las palabras que faltan en el texto y se mezclan bien.

Luego, se reparten las tarjetas a las participantes. Deben faltar tantas palabras como participantes y, por tanto, tienen que preparar el mismo número de tarjetas.

La coordinadora irá leyendo despacio el texto y, la participante que tenga la palabra que se encuentra en blanco, se levanta y va a pegarla en su sitio correspondiente. Así, hasta finalizar.

Tiene que tenerse cuidado de que los espacios en blanco correspondan a palabras claves. Esta técnica es

buena cuando en el texto hay muchos términos nuevos que es recomendable que recuerden, pero también se puede realizar con cualquier tema.

## **5** EXPRESION DE SENTIMIENTOS Y OPINIONES

Cuando lo que se quiere medir no son conocimientos, sino sentimientos u opiniones, se recomienda usar la técnica del PHILLIPS 66 (que se vió en el tema anterior) o, simplemente, formar grupos pequeños para que, más libremente, puedan emitir su opinión o expresar su sentimiento.

Cada grupo, en plenaria, deberá relatar tantas opiniones como integrantes del grupo, pero guardando el anonimato. Por esta razón, es recomendable, sobre todo, cuando en el grupo todavía hay algunas participantes que les cuesta expresarse.

## **6** UN CASO PRACTICO

Cuando se quiere medir la capacidad para aplicar lo aprendido a la vida real; es decir, cuando se quiere ver si realmente ha habido aprendizaje y existe modificación de patrones de conducta, se puede aplicar la técnica de CASO o PROBLEMA.

Se prepara una historia, adecuada al tema, para que la estudien y digan cómo resolverían el problema o cómo actuarían, tomando en cuenta lo aprendido.

Por ejemplo: Supongamos que la sesión ha tratado sobre comunicación y relaciones interfamiliares. Se presenta una historia de una familia donde surgen variados problemas debido a una comunicación inadecuada.

Por grupitos, tienen que analizar la situación, buscar las causas y presentar alternativas de solución, con la sugerencia de la mejor.

Si no se puede crear esta historia, se puede escoger una escena de la telenovela que están viendo y que, seguramente, podrá ser apropiada.

En la discusión de las alternativas y sugerencias de la mejor solución, la coordinadora se puede dar cuenta del nivel de aprendizaje obtenido.

## **7** LA SINTESIS

El grupo tiene que aprender a sintetizar (resumir) las IDEAS PRINCIPALES, tratadas en una sesión de trabajo.

Esto puede servir como técnica de estudio, pero también como técnica evaluativa, ya que permite constatar si han quedado claras estas mismas ideas.

Puede hacerse en plenaria, por grupitos o individualmente, según el nivel del grupo.

# 8

## DESCIFRAR MENSAJES DE RETROALIMENTACION

Todas las personas desconocemos parte de nosotras mismas. Desconocemos cómo nos perciben los demás. Cuando el grupo ha alcanzado un buen nivel de confianza mútua, puede realizarse el siguiente juego que, a la vez, nos acostumbrará a descifrar mensajes que pueden retroalimentarnos y, por tanto, ayudarnos a cambiar aquellas formas de comportamiento que no sean las más positivas.

Se hacen grupos pequeños, de tres o cuatro, como máximo. Se coloca un papelógrafo, visible desde todos los grupos, como el siguiente:

### ¿Cómo me percibirían si fuese

un color,

una comida,

un mueble,

una parte del cuerpo,

un personaje famoso,

un artículo de vestir,

un estado atmosférico

Cada participante recibe estas percepciones de sus compañeras de grupo. Por ejemplo: Si fueras un color te percibiría como rosado, porque eres suave. Si fueras una prenda de vestir, te percibiría como una bufanda, porque das calor humano. Etc.

Después se preguntan individualmente:

¿Qué mensajes envío yo, que hace que me perciban así? ¿Son éstos los mensajes que quiero enviar? ¿Estoy satisfecha con estas percepciones? ¿Me gustaría cambiar algo? ¿Qué?

Se da suficiente tiempo para que intercambien sus impresiones.

Si el grupo quiere, pueden comentar sus impresiones en plenaria. Pero, recuerde que la CONFIANZA no se puede forzar.

# 9

## PROPOSITOS

Si los conocimientos adquiridos o la reflexión conjunta que se ha realizado no nos lleva a la acción, no hemos ganado nada.

Para acostumbrar a las compañeras a pasar de la reflexión a la acción, se puede realizar el ejercicio de los PROPOSITOS.

Se divide el grupo en pequeños grupos. Cada grupo tiene que ponerse de acuerdo en qué pueden cambiar o mejorar, como personas y como grupo, tomando en cuenta el trabajo de estudio o reflexión realizado.

Se preparan dos papelógrafos con los respectivos títulos:

## **COMO PERSONA - COMO GRUPO.**

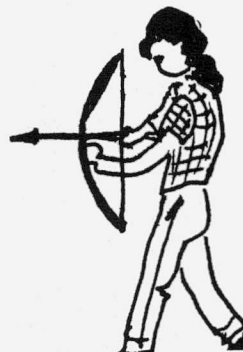
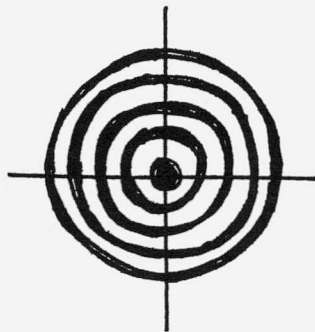
Terminado el tiempo que se haya señalado, los grupos vuelven a la plenaria y exponen sus propósitos, que se van anotando en el papelógrafo apropiado.

Se inicia la discusión acerca de la factibilidad de cada uno de los propósitos y la urgencia de los cambios que suponen. Se escogen los más factibles y más convenientes para el grupo, de la lista de los propósitos como grupo.

Los personales no se discuten. Sólo en el caso de ser cambios irrealizables, se hace algún comentario que ayude a poner los pies sobre la tierra a la participante que lo haya sugerido.

Se termina con la expresión verbal del COMPROMISO que adquieran todas las del grupo, para poner en ACCION el propósito elegido.

La coordinadora puede lograr mucha información en este proceso que podrá servirle para planificar nuevas sesiones.



## EJERCICIO DE EVALUACION

Este es el último ejercicio de evaluación de la capacitación mediante este módulo.

Pueden hacer un CUESTIONARIO sencillo que ayude a concretar sus opiniones sobre la capacitación recibida, sobre el módulo y sobre sus sentimientos.

De esta manera, se les demuestra la técnica del Cuestionario, como otro procedimiento de evaluación.

Antes de empezar, se les recuerda que es importante su sinceridad, para recoger suficiente información que permita retroalimentar la acción capacitadora que se está dando y los instrumentos que se usan, en particular, este módulo.

A continuación, se reparte el cuestionario de la página siguiente o alguno similar.

Pueden contestarlo individualmente o por grupos pequeños, según sea más conveniente en cada caso.

También puede contestarse en plenaria y en forma oral, si se quiere ahorrar tiempo, aunque siempre es bueno tener por escrito las percepciones y opiniones de las participantes.



## CUESTIONARIO DE EVALUACION

Instrucciones: Marque con un X la casilla que responda mejor, según su percepción, a la experiencia vivida con el estudio de este módulo.

No tiene que poner el nombre.

	MUCHO	POCO	NADA
Al terminar el estudio del módulo, percibo que,			
Comprendo mejor los principios de la metodología participativa.			
Podré usar muchos procedimientos de ayuda.			
He reforzado mi compromiso como líder.			
Tengo más confianza en mis capacidades.			
Entiendo mejor el proceso a generar con el grupo.			
He aumentado mi autoestima.			
Siento más confianza, amor y respeto por mi grupo.			
Me he mantenido interesada en todo el desarrollo del módulo.			
Las líderes necesitábamos un documento así.			
Se ha aumentado mi entusiasmo y decisión.			
OBSERVACIONES: _____			
_____			
_____			



**SEXTO PASO**

**TIEMPO: 30 MINUTOS Y MÁS**

## **ACTIVIDAD FINAL**

Con anticipación se puede haber nombrado un comité organizador de la actividad final.

La creatividad de las participantes hará de esta actividad un

## **FINAL FELIZ**



# IV.- CONCLUSIONES



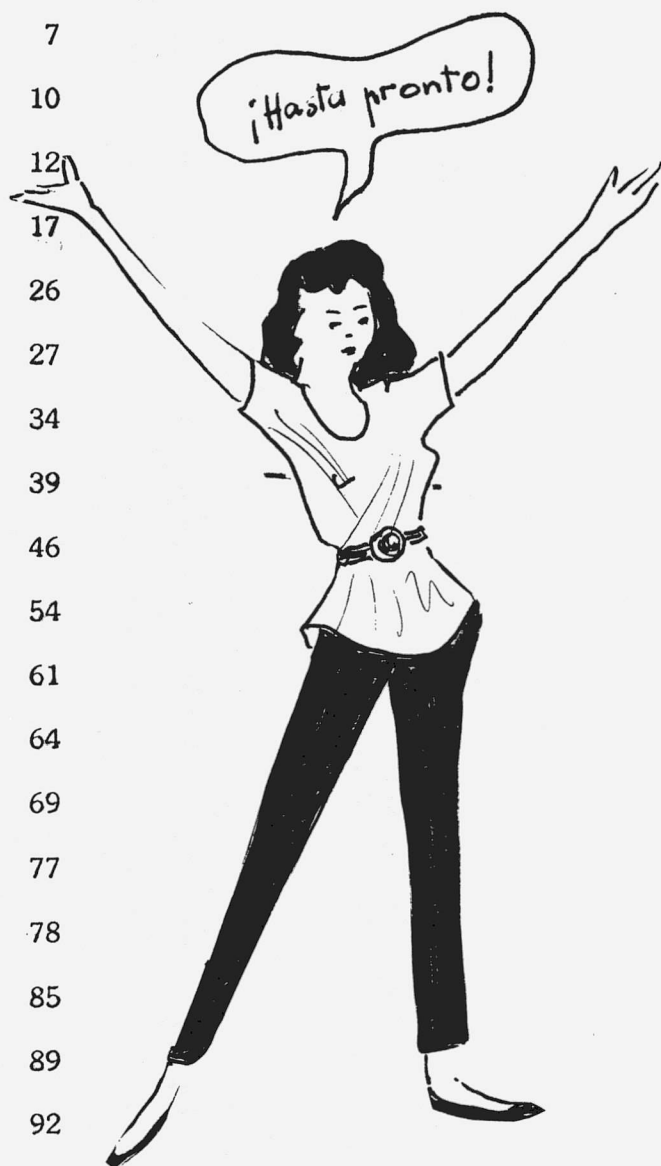
## CONCLUSIONES

- Este módulo es sólo una ayuda. Lo que vale es la decisión que cada una tome acerca de cómo cambiar las cosas.
- Queremos mujeres consciente, reflexivas, críticas y capaces de construir su propio futuro.
- No podemos enseñar nada a nadie, pero podemos ser generadoras de un proceso educativo en que, todas juntas, lleguemos a decisiones sobre nuestras vidas, la vida de nuestros grupos y sobre la realidad en que vivimos.
- Trabajando juntas, podremos lograr lo que nos propongamos.
- A todas nos importa más crecer como personas, como seres humanos, como miembros de nuestro grupo, como ciudadanas, que «tener más» cosas, dinero, bienes materiales.
- La participación no es real si no tenemos acceso a la toma de decisiones.
- Dentro de nuestro grupo podemos crear oportunidades para aprender a tomar decisiones y, sobre todo, decisiones por consenso.
- Vivir armoniosamente en grupo supone dar y recibir, hablar y escuchar. Todas merecemos respeto y reconocimiento.
- Todas podemos llegar a ser las MUJERES QUE HEMOS NACIDO PARA SER.

## V.- INDICE



<b>TEMA</b>	<b>PAGINA</b>
Objetivos del módulo	1
Notas a las «LEA»	2
Contenidos	4
Tema introductorio	6
Ejercicio animación: Presentación subjetiva	7
Tema 1: Capacitación	10
Agenda 1: ¿Qué es capacitación?	12
Agenda 2: ¿Para qué sirve la capacitación	17
Tema 2: Metodología participativa	26
Agenda 1: Metodología participativa	27
Agenda 2: Conociendo al grupo	34
Ejercicios para profundizar el conocimiento mútuo	39
Agenda 3: Reflexión y análisis	46
Técnicas de trabajo en grupo	54
Agenda 4: Solución de problemas y toma de decisiones	61
Técnica para resolver problemas	64
Ejercicio de toma de decisiones	69
Tema 3: Nuestras funciones	77
Agenda 1: Preparación sesiones trabajo	78
Agenda 2: Evaluación	85
Retroalimentación	89
Ejercicios de evaluación y retroalimentación	92
Conclusiones	102
Índice	103
Bibliografía	105





## VI.- BIBLIOGRAFIA

# BIBLIOGRAFIA

1. FUNDAMENTOS Y METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION PARTICIPATIVA  
Juárez Toledo, Luis A.  
UNICEF  
Guatemala, 1982
2. EVALUACION DE PROYECTOS SOCIALES  
Espinoza Vergara, Mario  
M.C.J.y D.  
San José, 1980
3. LAS MUJERES TRABAJAN UNIDAS  
Kindervatter, Suzanne  
OEF INTERNATIONAL  
USA, 1983
4. REFLEXIONES Y ACTUANDO ENTRE MUJERES  
Martín, Lara, Camacho  
UNICEF, CEPAS, CPCA  
San José, 1990
5. NACIDOS PARA TRIUNFAR  
James, Jongeward  
FONDO EDUC. INTERAMERICANO  
México, 1976
6. MANUAL DE METODOLOGIAS Y TECNICAS  
Bonilla Masís, Oscar  
MINISTERIO SALUD  
San José, 1980
7. EDUCACION COOPERATIVA  
Daniel, Abraham  
CEDAL  
Heredia, 1989
8. GUIA PARA ELABORAR CONTENIDOS DE CAPACITACION  
Mercado y Fernández  
CEDEPAS Y FES  
México, 1990
9. EDUCACION COMO PRAXIS POLITICA  
Gutiérrez, Francisco  
ED. NUEVA DECADA  
Costa Rica, 1982
10. DIAGNOSTICO DE COMUNICACION  
Prieto, Daniel  
CIESPAL  
México, 1979
11. EDUCACION COMO PRACTICA DE LIBERTAD  
Freire, Paulo  
ED. SIGLO XXI  
16ª edición  
Argentina, 1975
12. EL PRINCIPITO Y SU REVOLUCION PSICOLOGICA  
Sosa, Edgardo  
Ed. GUADALUPE  
Argentina, 1975

13. EDUCACION Y EXTASIS

Leonaard, George B.  
ED. TRILLAS  
México, 1974

14. RELACIONES

Langlois, Luis  
GRAFICAS PIPA  
Costa Rica, 1977

15. TECNICAS PARTICIPATIVAS PARA LA  
EDUCACION POPULAR

Vargas y Bustillos  
ALFORJA  
Costa Rica, 1982

16. PEDAGOGIA DE LA COMUNICACION

Gutiérrez, Francisco  
Ed. HUMANITAS  
Costa Rica, 1974





## **CREDITOS**

El Módulo Metodología Participativa para Líderes en Acción, es una producción del Proyecto Formación a Líderes del Area de Capacitación del C.N.D.M.F. 1992.

Elaboración, Diseño y Artes:  
Montserrat Casassas

Supervisión General:  
Yamileth Salas Brenes

Levantado de Textos, Impresión:  
Artes Gráficas HUMAFRA