Guía Didáctica

EDUCAR(se) en la PARTICIPACIÓN

Cambiar lo de adentro para Construir lo de afuera

palante

LA ANARQUÍA SE MUEVE

"el Poder del amor
vencerá al amor al Poder"

No sólo está permitida sino que nos agradaría la descarga, impresión o copia, “el pirateo”, de este material didáctico. LA CULTURA SE DEFIENDE COMPARTIÉNDOLA

Hay hombres que luchan un día y son buenos,
hay otros que luchan un año y son mejores,
hay quienes luchan muchos años y son muy buenos;
pero hay los que luchan toda la vida,
esos son los imprescindibles.
Bertolt Brecht

A quienes luchan, a quienes aman, por tanto, especialmente, a las madres.

Edita: Asociación PALANTE
Diseña y Maqueta:
Fecha: Julio-Diciembre de 2011

PRÓLOGO

Algo está cambiando, el pueblo está despertando. El 2011 nos deja marcado por su activismo, las revueltas estudiantiles en Chile, la Primavera Árabe o los "indignadxs" del 15M.

El activismo puede abarcar desde la simple agitación, sin soporte teórico o ideología, hasta las plataformas o redes organizadas de No Violencia Activa.

Por eso, *Toma la Calle* - el movimiento 15M - no debe quedar ahí, para el recuerdo, en los anuarios. La lucha debe continuar.

Al igual que en una maratón, el cambio requiere coraje y entusiasmo. Nada se consigue sin paciencia ni sacrificio. *Vamos despacio porque vamos lejos*, reza un lema del 15M.

Hablamos de empeño, de resistencia, de constancia…a todo esto yo le denomino perseverancia, que es algo más que un concepto, es una actitud colectiva, un valor necesario para alcanzar otros valores o fines: Libertad, Igualdad y Dignidad.

Digo esto porque considero que el carácter horizontal e informal de un equipo no debe estar reñido con el compromiso.

Con perseverancia unida al espíritu crítico de mentes creadoras y con una actitud noble, tendremos bastante camino marcado.

Estamos gestando un mundo nuevo, sin dioses, sin jefes y sin dinero. Pero no podemos cometer los errores del pasado, totalitarismos o utopías que acabaron en masacres, y que siguen resonando en el presente.

Nos tenemos que centrar en lo que nos une (Identidad), que es bastante, sin despreciar lo que nos separa (Diversidad = Enriquecimiento).

Así, poco a poco, iremos cambiando infinitivos como *competir, dominar, regañar o juzgar,* por otras conjugaciones como *cooperar, acompañar, dialogar o conocer.*

Y en esas estamos, porque en esta "batalla" nosotros tenemos el arma más poderosa, tenemos la palabra.

Haciendo buen uso de esa palabra, allá por el mes de Mayo, nos organizamos, creando numerosas comisiones y grupos de trabajo. Fue entonces cuando surgió la idea de fabricar un manual que condensara de forma clara y concisa los aspectos claves para crecer como grupo y por tanto, como Movimiento. Una mirada hacía dentro para luego proyectar al exterior. En toda re-evolución es necesario **educarse**, requiere un cambio interno si se quiere transformar lo de fuera.

Así que, como activista y como educador me desplacé desde la Axarquía hasta Madrid, conviviendo con gente muy potente. A nivel colectivo, la Marcha Popular Indignada tuvo su repercusión. A título individual, propuse elaborar esta guía didáctica que ahora se encuentra ante tus manos / ojos. Espero que sea útil y agradable.

Termina acá, mi impresión sobre la Guía y el contexto en que se produce, sin mencionar el elemento generador de esta gran obra (no me refiero al libro sino a la Acción Social), una palabra que es fin en sí misma y medio para transformar o mejorar la realidad existente. Me refiero a la PARTICIPACIÓN.

Hormiga Peregrina

INTRODUCCIÓN (presentación)

EDUCAR(se) en la PARTICIPACIÓN está estructurada en 5 bloques temáticos, todos interrelacionados entre sí. Vamos a explicar el porqué de estos apartados, sintetizando el contenido de cada uno, para facilitar su consulta.
Cuando en un análisis sociológico se propone al grupo de trabajo una asociación de ideas sobre el concepto Participación, lo 1º que viene a la cabeza son términos como: Grupo, Pensar, Acción, Organizado, Colaborar, Desacuerdo, Creación, Solidaridad, Equipo, Interés Común, Implicado, Problema, Cultura, Ideas, Cooperación, etc.
En efecto, son voces estrechamente ligadas a la Participación, y es importante descubrir y profundizar a partir de ellas. En estas páginas intentaremos dar buena cuenta de todo esto.

En el primer bloque, ACCIÓN SOCIAL y Movimientos Sociales, antes de adentrarnos en aspectos más prácticos, es recomendable conocer qué es la Acción Social y su desarrollo en Europa (Animación Sociocultural) y Latinoamérica (Educación Popular). Tras esa 1ª toma de contacto damos paso a la ASC, sus características y fines (participación - transformación – valores). La mayoría de Movimientos Sociales y otras organizaciones horizontales se basan en su metodología. Importante mencionar también al animador-a /educador-a del proceso, cualidades (libre y crítico) y formación precisa. El bloque concluye con una reseña sobre los proyectos socioculturales, ya que es interesante antes de acometer cualquier acción, realizar un análisis, programar las actividades y evaluar el impacto que ha tenido.

El 2º bloque, PARTICIPACIÓN y Equipos Asociativos, hace referencia, cómo no, a la Participación (tipos, ventajas, obstáculos). Una vez que decidimos querer participar, tendremos que saber y poder participar, es decir, conocer la Dinámica de Grupos (teoría ligada a la ASC), que abarca el estudio de los grupos humanos, el liderazgo (que cuando es positivo correlaciona con la figura del animador) y los roles. Si el liderazgo es negativo, hablamos de algunas modalidades de influencia social y si el grupo es irreflexivo lo denominamos masa. En el polo opuesto está un Equipo asociativo, en el cual sí nos detenemos. Exponemos sus características, fases en su desarrollo… y es importante saber cómo organizar un equipo (funciones, tareas) y el proceso de toma de decisiones: los caminos que hay, haciendo hincapié en las Asambleas.
La participación no tendría sentido sin la conducta voluntaria de sus miembros. Por eso cerramos el bloque nombrando al voluntariado.
El 3º, COMUNICACIÓN y Resolución de Conflictos, nos ofrece el aspecto diferenciador de las interacciones humanas, la Comunicación. En la medida en que ésta sea óptima, el grupo crecerá y cumplirá sus objetivos. Mostramos brevemente elementos verbales y no verbales de la escucha activa y la asertividad como estilo de respuesta. Aunque por muchas habilidades que se manejen es cierto que los conflictos en grupo siempre aparecen: facilitamos algunas herramientas para

resolverlos. Por último tomamos conciencia de algunas distorsiones ("tengo razón "tú siempre…") para poder eliminarlas.

En el 4º bloque, DIVERSIDAD y Desarrollo, abrimos con tres ámbitos prioritarios de actuación. En cuanto a la Interculturalidad, tenemos que ser sensibles con el fenómeno de la Inmigración; conocer y darnos a conocer a otras Culturas. Enlazamos con los Derechos Humanos y por tanto, hay que denunciar las prácticas injustas de este Sistema, como la globalización o la deuda externa.
La siguiente área es el Medio Ambiente; cada vez somos más responsables con nuestro entorno y empezamos desde casa, reduciendo el consumo de energía.
Hablando de responsabilidad, ¿Y la Mujer? Sigue estando de hecho muy por debajo en la sociedad. En Género comentamos algunos conceptos importantes, ¿sabemos qué es el Feminismo realmente? Analizamos la Coeducación como proceso para superar las desventajas y prevenir el maltrato. La sexualidad y la pareja también son objeto de estudio. Un cambio en el modelo económico conlleva un Desarrollo sobre el medio natural y cultural, por eso terminamos explicando algunas alternativas (decrecimiento, permacultura, educación global…) más que interesantes de poner en práctica.

El 5º y último bloque, TÉCNICAS PARTICIPATIVAS y otras Herramientas, nos destapa las técnicas de grupo, qué son, cómo elegirlas y una clasificación. Consideramos que son herramientas útiles, a veces imprescindibles para cualquier fase de un proceso participativo. Presentamos algunas de las más utilizadas por la comunidad educativa. En cine forum os recomendamos algunos títulos y cuatro *cortos educativos*, críticos y excepcionales. Finaliza la guía con la bibliografía y otras referencias de interés.

Nota 1: Esta guía es integradora pero no puede más que ofrecer una síntesis. Es una exploración y para profundizar sobre cualquiera de sus contenidos hay múltiples obras. Para cualquier duda o sugerencia, podéis dirigiros a: palanteasociacion@gmail.com

Nota 2: Esta guía bebe de numerosas fuentes, sobre todo las que emanan de la Educación Popular en Latinoamérica: su metodología y praxis liberadora. Se cita a Ander-Egg, Freire o Galeano. Pero este manual también lleva un poco, o un mucho, de todas las personas educadoras, con las que tanto he trabajado y compartido. Va por ellas también.

La ACCIÓN SOCIAL y los Movimientos Sociales

☞ movimientos sociales → animación sociocultural y educación popular

☞ los animadores socioculturales → el educador libre y crítico

☞ el proyecto sociocultural

Si siembras una Idea nacerá una Acción
Si siembras una acción nacerá un Hábito
Si siembras un hábito nacerá un Carácter
Si siembras un carácter nacerá un Destino
aforismo hindú

El concepto de Acción Social (AS) pertenece al universo de la Sociología, ciencia que se dedica al estudio de los grupos sociales.
En su sentido más amplio, una acción social es aquella que afecta a la conducta de otros.
Se suele denominar como Acción Social a los programas y ayudas que, son complementarios a las prestaciones asistenciales que brinda el Estado.
En este sentido la Acción Social tiene como principal objetivo satisfacer necesidades básicas. De esta manera la acción puede estar dirigida a promover la educación o a repartir alimentos por ejemplo.
Por otra parte la AS también aparece en momentos específicos, frente a catástrofes naturales o situaciones de emergencia.
Este tipo de acción pretende transformar el estado de las cosas para lograr otro estado con mayor calidad de vida.
La Acción Social persigue el bien común y no busca satisfacer intereses personales.
La AS que aquí nos ocupa es, y debe ser, una acción independiente que emana del pueblo y al margen del Estado.

LOS MOVIMIENTOS SOCIALES

Los movimientos sociales pueden ser definidos como una acción colectiva con alguna estabilidad en el tiempo y algún grado de organización, orientados hacia el cambio o la conservación de la sociedad o de alguna de sus esferas. La idea de movimientos sociales tiende a fluctuar entre dos polos en la teoría social. Uno es la visión de movimientos sociales como acción colectiva que responde a tensiones o contradicciones específicas en la sociedad y que se orienta a poner término a esa contradicción específica. El otro es el movimiento social como portador del sentido de la historia y como encarnación y principal agente del cambio social global.

¿Por qué surge un Movimiento Social?
1. Porque existen tensiones estructurales (las estructura del trabajo o las familiares o las urbanas), que generan vulneración de intereses muy concretos, muy visibles, muy sentidos; muy vividos a veces.

2. Porque otras formas preexistentes -organizaciones- de solucionar ese conflicto no pueden llegar a él, no saben llegar a él o no quieren llegar a él. Surge, pues, porque existen carencias organizativas.

3. Un movimiento social surge además porque a la gente -a determinada gente- no le gusta cómo se vive (cómo viven ellos) en general y cómo se vive la resolución de esa injusticia, de esa negación de intereses colectivos (pero muy cercanos) en particular.

Creen que los problemas, a favor de cuya solución ha decidido movilizarse, deben solucionarse de forma participativa, igualitaria y cooperativa, y por tanto buscarán organizarse, moverse de forma solidaria, participativa para solucionar esos problemas. Así, prefiguran en su acción colectiva el mundo (o una parte del mundo) que tratan de establecer. Así, un movimiento es una respuesta a carencias valorativas, ideológicas.

Un movimiento busca y practica una identidad colectiva, es decir un movimiento supone que determinada gente quiere vivir conjuntamente una distinta forma de ver, estar y actuar en el mundo.

Un movimiento asume esta respuesta a las carencias valorativo/ideológicas y las responde de esta forma particular, alternativa a las formas convencionales/dominantes de adaptarse al mundo -porque existen redes solidarias preexistentes, porque existen personas con experiencia solidaria o porque existen personas con memoria solidaria, con memoria/ideología de que es posible hacer y ver las cosas de forma diferente.

RASGOS DE UN MOVIMIENTO SOCIAL

ESTRUCTURACIÓN	Horizontal, variable, informal, redes
DISCURSO	Temático, transversal
ÁMBITO DE INTERVENCIÓN	Social, política no convencional, subversiva
ORIENTACIÓN HACÍA EL PODER	Cambio / Enfrentamiento
RECURSOS	Miembros Comprometidos, Herramientas alternativas, material simbólico

Para caracterizar un MS debemos suponer:
- Continuidad en el tiempo
- Sentimiento de pertenencia
- Escasa formalización de roles
- Flexibilidad organizativa
- Orientación hacia la transformación social

Debido a que la acción colectiva es el principal activo con que cuentan los movimientos sociales para obtener, visibilidad social, solidaridad y fuerza; éstos se encuentran a determinados desafíos como:

- Diseñar acciones de protesta eficaces que atraigan la atención de los medios;
- tratar de que éstos no oculten o distorsionen sus objetivos; y
- generar simpatías e involucrar en esas acciones al mayor nº de personas.

LA ACCIÓN SOCIAL DESDE LA PERSPECTIVA METODOLÓGICA DE LA ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL

La Animación Sociocultural (ASC) es una acción que promueve la participación y la acción solidaria de las personas a través de la potenciación de los verdaderos valores de la Comunidad, convirtiéndose ésta en protagonista de su propio desarrollo.
La ASC es animar, es dar sentido, es mover, es motivar, es potenciar, es capacitar. Está presente donde hay concienciación, participación, comunicación, identidad… Va en paralelo con los supuestos de la Acción Social. El punto de partida y el objetivo final se resumen en el cambio social. El Animador-a sociocultural actúa como un agente de cambio.
Etimológicamente, la animación (anima, animus) infunde vida e incita a la acción.

DEFINICIÓN DE ASC
"La ASC es una metodología; una determinada forma de intervención social y cultural cuyo objetivo fundamental es la dinamización de los individuos, los grupos y colectivos sociales para que quieran, sepan y puedan participar, intervenir activamente en la vida de su comunidad y estén en condiciones de transformar la realidad en la medida de sus necesidades." (Riva, 1988)

"Un proceso racional y sistemático que pretende conseguir por medio de la claridad de las metas una organización / planificación de los grupos / personas, mediante la participación activa para realizar proyectos eficaces y optimizantes desde la cultura, para la trasformación de la realidad social" (Quintana y Sánchez)

Elementos que configuran una definición de ASC

- Conjunto de **técnicas** sociales, con una **metodología** significativa.
- **Grupo** social y **comunidad** son **elementos base** de la intervención.
- Requiere una **planificación** de la acción: análisis, programación de un proyecto y evaluación.
- La animación genera **procesos** sociales
- Animador-a(s) / líder(es) actúan como educador(es) o **facilitadores** del proceso.
- Individuo como sujeto **activo** de la intervención
- Capacitación para despertar y concienciar a grupos excluidos
- Crea situaciones de **transformación** social
- **Creación** de cultura innovadora e integradora
- Tiende a la mejora de la **calidad** de vida

Nacimiento y Evolución

La animación no institucionalizada ha existido siempre, en pueblos y barrios había hombres y mujeres con ciertas responsabilidades sociales. La ASC surge y comienza a ser preocupación de las Políticas culturales como consecuencia de las características y problemas de la sociedad industrial. Aparece como superación de las actividades educativas. En América Latina la animación no aparece como superación de la Educación Popular, más bien el proceso es el inverso, pues existían muchas comunidades de base con gran riqueza de experiencias de animación de grupos. Paulo freire con su pedagogía liberadora restituye a la animación y a la educación su dimensión política.

LA ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL EN EUROPA

Originariamente la animación sociocultural se emplea como método de intervención-acción en la reconstrucción de la destrozada Europa. Después de la Segunda Guerra Mundial, surge la animación sociocultural como método que contribuye, no solo a la articulación del tejido social, sino que también se utiliza como un sistema de lucha reivindicativa en la conquista por recuperar los niveles de vidas perdidas.

Con mayor o menor afinidad cada país encuentra las formas y huecos precisos para dar las respuestas necesarias a su situación vivencial y particular.
En este sentido no podemos hablar de respuestas homogéneas, sino que cada territorio encuentra en su espacio las cotas de su lucha reivindicativa.
Con un denominador común: que lo alcanzado o logrado en un sitio tiene el efecto espejo, es decir, se utiliza como reflejo o comparación, con la intención de apropiarse de esos logros sociales alcanzados, de un país a otro, como si de por medios de vasos comunicantes se tratara.
Tendríamos que añadir que el logro de las metas de mayor bienestar social es un camino que ha estado, y está plagado de esfuerzos, sacrificios, desdenes y contrariedades de muchos hombres y mujeres que creyeron en el irreversible camino del bienestar social.
La animación sociocultural, insistimos, vino a ofrecer el método, la estrategia de trabajo y organización para conseguir estos logros.

LA EDUCACIÓN POLULAR EN AMÉRICA LATINA

Los movimientos sociales del continente latino están transitando por nuevos caminos, que los separan del viejo movimiento sindical. Comienzan a construir un mundo nuevo en las brechas que han abierto en el modelo de dominación. Son las respuestas al terremoto social que provocó la oleada neoliberal de los ochenta, que trastocó las formas de vida de los sectores populares al disolver y descomponer las formas de producción y reproducción, territoriales y simbólicas, que configuraban su entorno y su vida cotidiana.
Tres grandes corrientes político-sociales nacidas en esta región, conforman el armazón ético y cultural de los grandes movimientos: las comunidades eclesiales de base vinculadas a la teología de la liberación, la insurgencia indígena portadora de una cosmovisión distinta de la occidental y el guevarismo inspirador de la militancia revolucionaria. Estas corrientes de pensamiento y acción convergen dando lugar a un enriquecedor "mestizaje", que es una de las características distintivas de los movimientos latinoamericanos.

Hacia fines de los setenta fueron ganando fuerza otras líneas de acción que reflejaban los profundos cambios introducidos por el neoliberalismo en la vida cotidiana de los sectores populares. Los movimientos más significativos (Sin Tierra y seringueiros en Brasil, indígenas ecuatorianos, neozapatistas, guerreros del agua y cocaleros bolivianos y desocupados argentinos), pese a las diferencias espaciales y temporales que caracterizan su desarrollo,

poseen rasgos comunes, ya que responden a problemáticas que atraviesan a todos los actores sociales del continente. Los rasgos, según Raúl Zibechi, de estos Movimientos liberacionistas y populares son:

1. Buena parte de estas características comunes derivan de la **territorialización** de los movimientos, o sea de su arraigo en espacios físicos recuperados o conquistados a través de largas luchas, abiertas o subterráneas.

2. La segunda característica común, es que buscan la **autonomía,** tanto de los estados como de los partidos políticos, fundada sobre la creciente capacidad de los movimientos para asegurar la subsistencia de sus seguidores.

3. En tercer lugar, trabajan por la **revalorización de la cultura y la afirmación de la identidad** de sus pueblos y sectores sociales. La política de afirmar las diferencias étnicas y de género, juega un papel relevante en los movimientos indígenas y de mujeres.

4. La cuarta característica común es la capacidad para **formar sus propios intelectuales.** Los movimientos están tomando en sus manos la educación y la formación de sus dirigentes, con criterios pedagógicos propios a menudo inspirados en la educación popular. En este punto, llevan la delantera los indígenas ecuatorianos -que han puesto en pie la Universidad Intercultural de los Pueblos y Nacionalidades indígenas- y los Sin Tierra de Brasil.

5. El nuevo papel de las **mujeres** es el quinto rasgo común. Mujeres indias se desempeñan como diputadas, comandantes y dirigentes sociales y políticas; mujeres campesinas y piqueteras ocupan lugares destacados en sus organizaciones.

6. El sexto rasgo que comparten, consiste en la preocupación por la **organización del trabajo y la relación con la naturaleza**. Tienden a visualizar la tierra, las fábricas y los asentamientos como espacios en los que producir sin patrones ni capataces, donde promover relaciones igualitarias y horizontales con escasa división del trabajo, asentadas por lo tanto en nuevas relaciones técnicas de producción que no generen alienación ni sean depredadoras del ambiente.

7. Por último, las formas de acción instrumentales de antaño, cuyo mejor ejemplo es la huelga, tienden a ser sustituidas por formas **autoafirmativas**, a través de las cuales los nuevos actores se hacen visibles y reafirman sus rasgos y señas de identidad. La acción de ocupar la tierra representa, para el campesino sin tierra, la salida del anonimato y es su reencuentro con la vida.

LA SOCIEDAD COMO CAUSA DE LA APARICIÓN DE LA A.S.C.

La ASC surge en una sociedad donde se presentan unos factores / causas que posibilitan su aparición:

- La rapidez de los cambios
- El desarrollo tecnológico e informático
- El incremento del Tiempo Libre
- La necesidad de la educación permanente
- El crecimiento de la población urbana
- Importancia de la educación compensatoria

OJO!

*La ASC **no** es sólo Animación Social, esto es, promover con métodos de animación el tejido social de una comunidad o fomentar el asociacionismo.*

*Y **no** es sólo Animación Cultural, que es la que trata de fomentar la cultura popular, organizando coros, concursos de poesía, etc*

Fines de la A.S.C.

La ASC orienta sus acciones hacia un futuro cargado de Utopía, sus fines más inmediatos son:

- *La Promoción de **valores***. Incorporando modelos de cultura y de proyectos donde se integren valores democráticos (liberad, igualdad, justicia social, tolerancia, etc), que contribuyan a potenciar los aspectos personales y grupales.

- *El elemento **trasformador**/cambio*. Las acciones que se inician pretenden un cambio. No entendemos que se acometan proyectos para que todo quede igual. Se debe programar paulatina y gradualmente, ahora bien, con la mirada puesta en ese horizonte utópico, ideal, deseable. Es un aspecto esencial que proporciona cambios profundos en los grupos y organizaciones. En la medida que estos cambios se van produciendo, asimilándose e interiorizándose se va construyendo el camino trazado.

- *La búsqueda de la* ***participación***. La participación es un valor en si misma y un derecho que como tal ha de aplicarse al máximo en cualquier situación.

Características de la Animación Sociocultural

Según *Juan Díaz* (1998), las características principales de la ASC son:

- El ***trabajo grupal***, en equipo, ***frente a las individualidades***. El grupo o colectividad debe ser el sujeto-protagonista.
- ***El elemento procesual***. Entendiendo esto como un proceso permanente, gradual, progresivo, continuado en el tiempo de manera que las acciones no sean momentos aislados y puntuales.
- ***El análisis*** y adecuación a la realidad. Desde la perspectiva de la educación popular y de la animación sociocultural, el análisis de la realidad debe de adecuarse a cada grupo donde se va a intervenir, atendiendo a sus necesidades y demandas concretas, y a cada contexto territorial y sociocultural. La practica concreta, la vida cotidiana debe ser objeto de reflexión, análisis y revisión para tomar decisiones que permitan cambiarlas y mejorarlas.

- Una ***forma de intervenir*** basada en la comunicación es también un elemento clave en estos procesos, donde se debe dar la interacción y la comunicación multidireccional entre todos los miembros del grupo, y de estos con el entorno, organizaciones, instituciones, basada en un conocimiento mutuo. Una comunicación desarrollada en un lenguaje claro y accesible, que se adapte a los códigos cotidianos de los participantes.

- Un ***método para la negociación/emancipación***. En donde se relaciona, vehiculizan demandas, se media entre distintos interlocutores, entre los distintos miembros del grupo, es mediadora y por tanto debe aprender a negociar, a considerar y manejar la negociación como herramienta para la acción. Así mismo el cuestionamiento y el debate están presentes en esta metodología de intervención, se favorece el desarrollo del pensamiento creativo, divergente y fundamentado en la crítica y en la autocrítica.

- Desde estas metodologías se opta por una opción motivadora variada, amena y **flexible**. En donde se utilizan las dinámicas y técnicas de grupo que refuerzan la motivación e implicación de los participantes. Proporcionando un ritmo flexible y adecuado a las diversas situaciones del grupo y su proceso.

- Un ***sentido ético en valores***, incorporado y enseñado a transmitir valores y actitudes de cooperación, trabajo en equipo, solidaridad, compromiso, tolerancia, justicia, y que provoca la implicación con la transformación social.

- La ***evaluación continua*** que facilite la conciencia e información permanente del proceso de intervención. Diversificando instrumentos, pero tomando con continuidad el pulso del recorrido. Se pretende la autonomía y facilitar la toma de decisiones y posibilitar que los participantes puedan asumir el mayor protagonismo en su propio proceso, experimentando en todo momento un contraste sistemático del proceso.

- Unas ***metodologías significativas***, cargadas de interés para los participantes, en donde se parte de lo que el grupo ya sabe, de sus propios conocimientos y experiencias para construir colectivamente. Es compresiva y responde a las expectativas, necesidades e intereses.

LOS ANIMADORES SOCIOCULTURALES

Ser animador es ser descubridor de valores humanos, terapeuta de los afanes terrenales y orientador de conductas ajenas.

El animador-a, como persona, debe poseer una serie de cualidades que se proyecten sobre los colectivos. Hemos agrupado algunas de estas características:

Comunicativa y Sociable; Tolerante; Alegre y Expresiva; Coherente y Sincera; Vital y Entusiasta; Flexible y Dinámica; Responsable; Justa e Imparcial; Empática y Sensible; Participativa y Comprometida; Reflexiva; Constante y Segura; Plural e Independiente; Crítica (y Autocrítica); Intuitiva y Creativa; Hábil e Inteligente; Rebelde e Inconformista... y Humilde.

Todo ello debe ser canalizado positivamente para que repercuta en una verdadera acción transformadora.

EL EDUCADOR LIBRE Y CRÍTICO

Freire nos habla de una *pedagogía liberadora* y sostiene cinco principios pedagógicos:

1º IMPORTANCIA DE PARTIR DE LA REALIDAD

La toma de conciencia se hace a partir de la realidad;

1. Distanciarse de la realidad, ser capaz de objetivizar;
2. Analizar, interpretar, globalizar, proyectar una nueva realidad;
3. Comenzar a partir del *aquí* y del *ahora*;
4. Toda realidad es provocadora y problematizadora.

2º IMPORTANCIA DE LA ACCIÓN

La toma de conciencia debe desembocar en la acción:

1. Acción entendida como transformadora de la realidad;
2. La práctica sin teoría es agitación;
3. La teoría sin práctica es "bla, bla, bla...";
4. El punto de llegada es a su vez punto de partida para una nueva acción.

3º IMPORTANCIA DEL GRUPO

1. Nadie "concientiza" a nadie, nadie educa a nadie;
2. Todos se concientizan en comunidad, en diálogo, en grupo;
3. El grupo es la célula educativa básica, es realmente el grupo el que educa;
4. Todo grupo cuenta con capacidad para educarse.

4º NUEVA RELACIÓN ENTRE MÉTODO Y CONTENIDO

1. El método nunca es neutro;
2. El método es ya un contenido educativo;
3. No se trata de transmitir unos contenidos tradicionales con un método nuevo;
4. Es el mismo método el que es educativo en sí;
5. Se educa vitalmente, desde la vida, desde la realidad reflexionada y confrontada;

6. El método inductivo, grupal y experiencial es garantía en el proceso de liberación.

5º NUEVA RELACIÓN ENTRE EDUCADOR Y EDUCANDO

1. Ambos educan, ambos son educando;
2. relación dialógica (diálogo sistemático y técnicamente bien llevado);
3. en la libertad progresiva;
4. acción-reflexión de ambos sobre el mundo para transformarlo;
5. cada uno cree en el otro, pero crean entre los dos.

LA FORMACIÓN DEL ANIMADOR SOCIOCULTURAL: Los "3 saberes"

1. Formación de actitudes. SABER SER - ESTAR
Mejorar y observar el propio comportamiento, las relaciones interpersonales por medio de la dinámica de grupos. Flexibilidad, tolerancia, facultad de adaptación, etc.

2. Formación de conocimientos. SABER
Debe trabajar en equipo, e ir adquiriendo conocimientos de sociología, pedagogía, psicología personal y grupal, economía, cultura general, etc.

3. Formación de habilidades. SABER HACER
Capacidad de planificación, organización y gestión
Destreza en el manejo de método y técnicas
Habilidades de comunicación

El Animador actúa como educador o FACILITADOR de todo un proceso. Está en su saber la formación de otros líderes.
Facilitador de procesos internos: dinámica de grupo (liderazgo, motivación, conflictos, etc.), y de procesos externos (análisis, programación, acciones…)

EL PROYECTO SOCIOCULTURAL
Fases de un Proyecto Sociocultural
1. Investigación-Diagnóstico
2. Programación de actividades

3. Ejecución
4. Evaluación

AUTODIAGNÓSTICO

El análisis de la realidad es la primera etapa de la acción sociocultural y se debe hacer conjuntamente con los grupos. El diagnóstico y análisis deben ser por tanto, participativo, es decir, un *autodiagnóstico*. El animador es quien deberá poner los medios para que ellos mismos analicen, discutan, reflexionen y decidan en común, cuáles deben ser las prioridades a trabajar y por qué.

Lo más importante del autodiagnóstico es que pueden participar en él, el mayor número de personas posible, porque su participación en esta etapa supone:

- La posibilidad de detectar personas que puedan continuar colaborando a lo largo de todo el proceso.
- El inicio de un aprendizaje de trabajo en grupo, a través de la reflexión, la discusión, y la toma de decisiones conjunta.
- El poder dar y recibir información sobre el tema.
- Sensibilizarse ante las demandas de otras personas.
- El aprovechamiento democrático de las experiencias ajenas.

Procedimiento para realizar un Análisis participativo de la Realidad

A) Precisar el **objeto de referencia**: la comunidad, colectivo o grupo con el que se va a trabajar.
B) **Definir y describir la situación** en la que se encuentra.
C) **Describir un área problemática** o un **aspecto** que el colectivo desea investigar o trabajar y especificar la **percepción** que el grupo tiene de la situación o problema.
D) **Analizar la situación** o el problema. La gravedad, magnitud o interés que existe en la comunidad por atajar el problema o por trabajar en esa temática. Identificando a su vez en esta etapa las personas que están interesadas en la resolución de la situación.
E) **Identificar los recursos, las posibilidades y los límites de la situación**. Los recursos pueden ser económicos y financieros, humanos, estructurales (espacios, medios,…) y tecnológicos (máquinas, etc).
F) **Conclusiones** del análisis en las que se describe de manera sintética la situación y se prioriza el área y los grupos de trabajo en función del análisis y se definen las **finalidades** que debería tener el proyecto.

Algunas técnicas a utilizar son: Recopilación documental, Observación, Cuestionarios, Entrevistas, Discusión de Grupos, Tormenta de Ideas y el DAFO, que veremos en el último bloque.

¿Tu verdad?, no, la verdad. Y ven conmigo a buscarla. La tuya, guárdatela. (A. Machado)

PROGRAMACIÓN

Existen diversas formas de diseñar un programa o un proyecto. Ander-Egg ofreció una guía que ha sido utilizada por muchos autores del terreno social. Es conocida como:

TÉCNICA DE LAS DIEZ CUESTIONES

QUÉ se quiere hacer ..... Naturaleza del proyecto
POR QUÉ se quiere hacer ..... Origen y fundamentación
PARA QUÉ se quiere hacer ..... Objetivos, propósitos
CUÁNTO se quiere hacer ..... Metas (objetivos operativos)
DONDE se quiere hacer ..... Ubicación
CÓMO se quiere hacer ..... Metodología. Actividades, tareas
CUANDO se va a hacer ..... Calendario y cronograma
A QUIENES va dirigido ..... Destinatarios/as
QUIENES lo van a hacer ..... Recursos humanos
CON QUE se va a hacer ..... Recursos materiales y financieros

EJECUCIÓN DEL PROGRAMA O PROYECTO

Es la fase más efectiva, operativa y visible. Partiendo de los grupos ya organizados hay que realizar proyectos concretos en función de las necesidades sociales, la capacidad de los grupos para asumirlos y los recursos y posibilidades. Cada proyecto necesitará de una metodología y un proceso de desarrollo y aplicación propios.
La variedad de proyectos abarca las áreas del desarrollo comunitario y la acción sociocultural:

- Culturales y educativos
- Medioambientales
- Salud y consumo
- Ocio y tiempo libre

- Económicos- laborales
- Solidaridad y Cooperación Social
- De comunicación, sensibilización, etc.

EVALUACIÓN

La evaluación desde la metodología de la Educación Social y Animación Sociocultural se convierte en sí misma en un proceso continuado de conocimiento, medición y valoración, que permite modificar, ampliar, completar y ajustar aspectos durante el proceso general de acción.

La evaluación puede tener diversos objetivos dependiendo de las personas interesadas en la misma y de la situación y el tipo de proyecto. Sin embargo, podemos decir que los objetivos de la evaluación deben estar dirigidos a cinco áreas principales:

- El análisis de las necesidades y la fijación de objetivos.
- El seguimiento de programas y la verificación de los modelos de acción.
- Valorar objetivos marcados y las necesidades detectadas. (*Idoneidad*)
- Averiguar los resultados y el impacto del programa o proyecto. (*Eficacia y Eficiencia*)
- Fomentar el análisis prospectivo para indicar acciones futuras.

PARTICIPACIÓN y Equipos Asociativos

- ☞ participación
- ☞ la dinámica de grupo
- ☞ grupo, liderazgo y roles
- ☞ equipo asociativo → organización y toma de decisiones; asambleas
- ☞ voluntariado

A veces sentimos que lo que hacemos
es tan sólo una gota en el mar,
pero el mar sería menos si le faltara esa gota.
Teresa de Calcuta

La participación significa que la gente intervenga estrechamente en los procesos económicos, sociales, culturales y políticos que afectan sus vidas. Es la potenciación de las personas para que participen del desarrollo (entendido éste no como crecimiento económico sino como protección de los derechos humanos, ecológicos y sociales) y se beneficien de él.
"La participación como fundamento de la democracia social debe expresarse en todos los actos y relaciones del ser humano; en la familia, en la escuela, en el trabajo, es decir, el hombre/mujer como padre/madre, educador-a, trabajador-a; sólo cuando democratizamos las relaciones sociales, democratizaremos el Estado" (Asociación Escuela Ciudadana, Santiago de Cali)

Para Participar, en grupo, comunidad, etc. es necesario:

1. QUERER--- MOTIVACIÓN → Interés y percepción de utilidad en actividades colectivas; Actitud positiva hacía iniciativas populares.
2. SABER--- FORMACIÓN → Conocer las actividades y cómo tomar parte en ellas; capacitación y habilidades para la interacción (dinámica de grupo).
3. PODER--- ORGANIZACIÓN → Disponer de tiempo, medios; Existencia de una estructura o programa que facilite la participación.

La participación, para que se dé, requiere ciertas condiciones. Suelen destacarse como requisitos de una participación auténtica y efectiva:

- empatía y credibilidad básicas: quienes participan requieren confiar en la honestidad de quien convoca a la participación, comprender y valorar el sentido y el impacto de su participación, y ver los resultados;

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

- comunicación: participación requiere diálogo, capacidad de ambos lados para escuchar y aprender.

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

- asociatividad: la participación debe tener en cuenta y potenciar, antes que negar, la experiencia asociativa de las personas y los grupos involucrados.

DIFICULTADES EXTERNAS PARA LA PARTICIPACIÓN

- Burocracia: la estructura del Sistema es compleja; lentitud e ineficacia administrativa.
- Cinismo opresor: el Poder considera cuándo es conveniente y cómo se debe participar.
- Alienación: el modelo de producción separa a los sujetos de su esencia.
- Acomodación: el mismo modelo, de consumo, otorga satisfactores (fútbol de masas y centros comerciales) que inhiben la participación. Es el llamado "circo y pan".
- Modelo urbanístico: ciudades dormitorio y automóviles que acaparan el espacio.
- Nuevas tecnologías: estimulan una falsa percepción de participación. El uso del móvil y redes como facebook es útil si se emplea como herramienta para obtener y transmitir la información.

DIFICULTADES INTERNAS

¿Por qué la gente no participa?

Al margen de la formación y la organización, existen una serie de ideas y percepciones que repercuten directamente en el primer paso, Querer participar.

- Percepción de insignificancia → *Yo sólo no voy a cambiar nada*
- Individualismo → *Yo estoy bien, ¿para qué me voy a molestar?*
- Desconfianza → *¿Servirá para algo? ¿Llegará mi ayuda?*
- Inseguridad → *Me gusta colaborar pero no sé si sabré…*
- Victimismo → *pero si yo estoy peor, ¿a mí quien me ayuda?*
- Percepción de justicia → *…han desaprovechado su oportunidad*
- Falso control de tiempo y medios → yo colaboraría pero no tengo tiempo para…

- Relativización del problema → *no está tan mal la cosa como la pintan*
- Atribución externa → *son los políticos los que tiene que arreglar esto*

TIPOS DE PARTICIPACIÓN

- **Participación Social**: implica la agrupación de los individuos en organizaciones de la sociedad civil para la defensa y representación de sus intereses. Por ejemplo: jóvenes, mujeres, discapacitados.
- **Participación Ciudadana**: es la intervención de los ciudadanos en la esfera pública, en función de intereses sociales de carácter particular, como es el caso de las Juntas de Acción locales.
- **Participación Política**: es la intervención de los ciudadanos a través de ciertos instrumentos (sufragio, iniciativa legislativa…) para lograr la materialización de los intereses de una comunidad política.
- **Participación Comunitaria**: es el conjunto de acciones que despliegan diversos sectores comunitarios, en la búsqueda de soluciones a sus necesidades específicas.

La participación ciudadana y política se dan en un contexto Sociedad civil – Estado. Se distinguen en que la participación política se inspira en intereses compartidos y no en particulares. Por el contrario, la participación social y comunitaria son de ámbito privado, al margen de esa relación con el Estado.

Existen otras taxonomías atendiendo a factores específicos, de esta manera nos podemos encontrar con participaciones de tipo:

- Reivindicativa (manifestaciones, huelgas…) / Pasiva
- Simpatizante / Militante
- Instrumental o pragmática (fin concreto)
- Solidaria (miembros ONG, cooperantes)
- Asistencial o Caritativa / Comprometida o Revolucionaria

La mano que recibe siempre está por debajo de la que da. (proverbio africano)

- Formal (canales reglamentados) / No Formal
- Inclusiva / Exclusiva
- Voluntaria / Impuesta
- Cultural (música, escritura…), Deportiva, Lúdica...
- Etc.

LA DINÁMICA DE GRUPO

El fundador de la dinámica de grupos fue Kurt Lewin que en 1944 acuña el nombre *dinámica de grupos* para caracterizar a los pequeños grupos en la vida y en la dinámica que en ellos se desarrolla.

La dinámica de grupos puede aplicarse en diversos ámbitos: en el ambiente familiar, en el mundo laboral, en el campo socio-político y por supuesto en el campo educativo.
Se ocupa del estudio de los grupos, el liderazgo, los roles, técnicas de trabajo grupal, etc.

Es una herramienta para la formación, un instrumento de trabajo que puede utilizarse de diversas maneras, y con el que pueden desarrollarse diferentes actividades. Podemos utilizarla, por ejemplo, para provocar en los miembros tanto la adquisición de conocimientos y habilidades, como un cambio de actitudes y comportamientos, objetivos que podemos lograr gracias a que en la dinámica de grupos trabajamos fundamentalmente con las vivencias y experiencias de los miembros activos.

LA DINÁMICA, AGENTE DE TRANSFORMACIÓN SOCIAL
La dinámica de la vida requiere mucha dinámica de grupos.
Debemos aprender a vivir y a estar en grupo, a educar y solucionar conflictos en grupo, o si no, la dinámica de masas nos aplasta. Un pueblo que sabe vivir en grupo, es un pueblo civilizado, y no utiliza su experiencia y saber, su fuente de poder, para dominar a otros sino todo lo contrario: exporta el arte de vivir en grupo, de convivir. Exporta cultura, civilización, el mejor humanismo, el más alto grado de modernidad. Es un pueblo autárquico.

LA APORTACIÓN DE LA DINAMICA DE GRUPOS A LA ANIMACIÓN SOCIOCUTURAL
Siempre que existe grupo hay dinámica de grupos. El grupo tiene capacidad educadora y la dinámica puede ayudar a:
- Ser más observador, más analítico, más crítico
- Tener un mayor y más preciso conocimiento de sí y de los otros.
- Enriquecerse con las opiniones, sentimientos y actitudes de los demás.
- Aprender experimentando
- Investigar y confrontar resultados
- Aprender a escuchar.
- Comunicarse y expresarse.

- Saber dialogar.
- Relativizar, ser tolerante.
- Decidir en grupo.
- Ser solidario con el grupo y corresponsable.
- Educar en el sentido más democrático.
- Ser más creativos.
- Abrirse a la dimensión social de las personas.
- Saber más sobre conflictos, causas, pautas para abordarlos.
- Lograr una mayor capacitación para hacer del grupo un colectivo autónomo, protagonista de su formación, e interrelacionado con otros grupos colectivos.

(*Francia y Mata*:1992).

ELGRUPO, LIDERAZGO Y ROLES

EL GRUPO

El grupo puede ser definido según como un conjunto de personas que comparten unas ideas y se interrelacionan, cada miembro con un rol y unas tareas, mediante pautas definidas, para cumplir una serie de objetivos comunes.

¿POR QUÉ NOS REUNIMOS EN GRUPOS HUMANOS?

- ✓ Satisfacer necesidades: físicas, de seguridad, sociales, de autorrealización...
- ✓ Lograr unos objetivos parciales o metas en la vida que el grupo posibilita.
- ✓ Acompañar a un líder que ofrece garantías de determinados valores y logros.
- ✓ Conocer el líder que llevamos dentro

LOS GRUPOS SE PUEDEN CLASIFICAR EN:

 Grupo-masa: Sus características, fundamentalmente, son lo sentimental y lo emocional. No es cerebral; es irreflexivo e irresponsable. Los fenómenos más frecuentes en él son: la sugestión y el contagio. Se deja manejar.

 Grupo-organización: Atiende, sobre todo, a la función que el individuo desempeña. Predomina, fundamentalmente, la eficacia, lo útil. La persona pierde su valor y se instrumentaliza y cosifica. No mejora a la persona. Es discriminador y jerarquizado.

 Grupo-comunidad: Se le respeta en su debilidad y en su fortaleza. Las relaciones son interpersonales, profundas.
Contribuye a que los individuos crezcan en libertad, responsabilidad y seguridad. Despierta las actitudes de confianza, respeto, aceptación, sintonía afectiva...
Promueve a los individuos desde su interioridad; no los maneja.

LOS LÍDERES

Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos.
La persona que lidere un grupo debe cumplir las siguientes características:
• La líder debe pertenecer al grupo que encabeza, compartiendo con las demás personas de la asociación los patrones culturales y significados que ahí existen.
• Conocimiento y habilidad, debe ser una persona capacitada.
• Preocupada, trata a la gente como personas, como un talento que hay que potenciar.
• Tiene visión, objetivos; horizonte fijo, sentido de dirección.
• Abierta al cambio.
• Proactiva: La proactividad consiste en el desarrollo autoconsciente de proyectos creativos y audaces para la generación de mejores oportunidades. Se trata de tener un sueño y realizar todas las acciones que sean necesarias para que se pueda cumplir.

El líder no se autoproclama, es elegido por un grupo o comunidad, que reconoce su calidad para una tarea, o por alguien que tiene autoridad y le designe para una función, en el caso de un grupo vertical o jerarquizado.

En movimientos horizontales y asamblearios, que anteriormente llamábamos grupo-comunidad, conforme el equipo madura, la fuerza del liderazgo reside en las capacidades de distintas personas: en la dominio intelectual o experiencia sobre un tema, en la pericia para aglutinar fuerzas y ganar simpatías, en la mediación ante conflictos, en la habilidad para ayudar al grupo a lograr sus objetivos, etc.

Razones que son vistas por el grupo como positivas:

- Cualidades personales demostradas
- Mayores conocimientos sobre el tema
- Posición en el grupo
- Capacidad organizativa
- Confianza que genera entre los componentes
- Capacidad de dar cohesión
- Encarnar mejor los objetivos y metas del grupo
- Gozar del aprecio y cariño de los componentes
- Disponer de métodos o medios más adecuados

CLASES DE LÍDERES

➢ EL LIDERAZGO POSITIVO

Es la actitud o intervención que favorecen el crecimiento del grupo como tal y de cada uno de sus miembros, y del desarrollo de su acción en claves humanizadoras. Busca, por lo tanto, el logro de objetivos y contenidos a través de un método que respeta y estimula todo lo que ayuda al grupo a potenciar su ser, su saber y su hacer.

➢ EL LIDERAZGO NEGATIVO

Es la manera de utilizar el poder contra la persona. Contra el grupo. O utiliza el grupo contra la sociedad. Recurre al método que le conviene. Conscientemente o inconscientemente manipula o desvía los objetivos, interpreta los contenidos a su gusto o a claves puramente subjetivas. En el fondo, crea un clima perjudicial para personas, grupo o sociedad, aunque sea bajo apariencias de cohesión y eficacia.

ORIENTACION A LA TAREA Vs ORIENTACIÓN A PERSONAS

Atendiendo a estas 2 variables diferenciamos 3 tipos de líderes:

√ **Autoritario**

Determina toda política

El líder dicta las técnicas y los pasos de la actividad

El líder dicta los trabajos y designa a los compañeros

Personaliza sus alabanzas y críticas al trabajo de cada miembro

Consecuencias: satisfacción escasa y rendimiento alto si el líder está presente

√ **Democrático**

Toda política es asunto de discusión y decisión del grupo

El líder sugiere técnicas y estrategias que se discuten en grupo

El grupo elige a los compañeros y la división de tareas acorde a cada uno

Las alabanzas o críticas son objetivas y basadas en hechos

Consecuencias: satisfacción y rendimiento altos

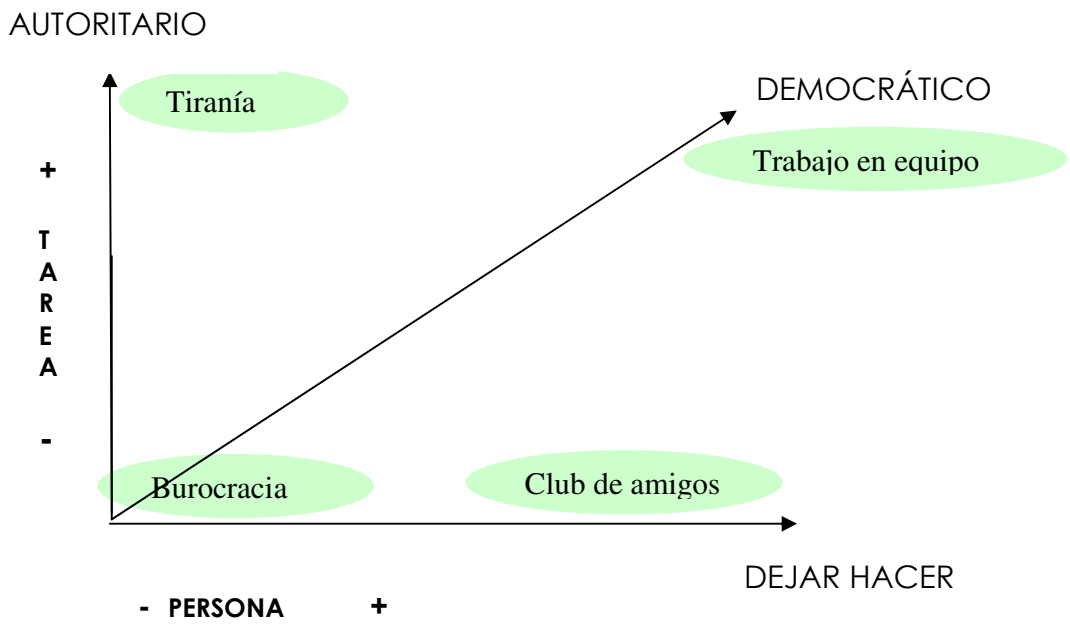
√ **Dejar Hacer o Pasivo**

Libertad completa para la decisión de grupo, con mínima participación del líder

Líder apenas reforzante ni crítico

Es positivo en grupos estructurados y con miembros muy motivados

Consecuencias: rendimiento escaso si el grupo no tiene un compromiso claro



Según el grado de orientación por la tarea y por la persona, un líder puede acabar agrupando estilos como: burocracia, club de amigos, tiranía, trabajo en equipo

Los tipos de líderes que más pueden interesar en nuestros grupos y ambientes:

- ◊ Organizativo (capacidad de organizar,planificar sesiones y orienta hacia los logros)
- ◊ Intelectual (aporta información, análisis lógico, experiencia demostrada)
- ◊ Creativo (innovador, aporta una solución distinta a la convencional)
- ◊ Animador (capacidad lúdico-humorista, da cohesión al grupo)
- ◊ Afectivo (calidad del corazón, percepción sobre la emotividad del grupo)

- ◊ Mediador (armoniza y otorga equilibrio entre los miembros, interviene en momentos de tensión)

LOS ROLES EN LOS GRUPOS Y EQUIPOS DE TRABAJO

El "rol" es la manera de desempeñar las funciones propias dentro del grupo.

En los grupos y reuniones se proyecta las características de las personas en forma de rol.

Los miembros deben vigilar para que se realicen los papeles o funciones que el grupo debe desarrollar: mantener el nivel de rendimiento para lograr los objetivos y desarrollar el grado de cohesión interna y conseguir que ésta dure, se mantenga.

Roles facilitadores

- Iniciador
- Activador
- Interrogador
- Sintetizador
- Orientador
- Conciliador
- Alentador
- Opinante
- Informante
- Integrador
- Evaluador
- Transigente
- Técnico

Roles individualistas

- Aferrado a una idea/ Obcecado
- Agresor
- Protagonista / Estrella
- Sabiondo / Pedante
- Disperso
- Charlatán
- Monopolizador

- Paternalista
- Dominador
- Manipulador
- Perfeccionista ("tiquismiquis")
- Obstructor / Negativista
- Pasota

¿Cómo afrontamos estas individualidades?

Ante todo debemos dejar claro que los objetivos del grupo están por encima de intereses particulares. Además:

- Ante una actitud hostil; hay que pedir calma, frenar la situación, con agresividad no vamos a solucionar nada, hablar a solas si es necesario y nunca elevar el volumen ya que aumentará la tensión.
- Al miembro astuto o dominador; hay que exigirle respeto a sus compañeros, defender de forma contundente a las personas que están siendo manipuladas y solicitar directamente su intervención para que no pueda escabullirse.
- Al charlatán y monopolizador; moderar los turnos de palabra, solicitar brevedad, centrarse en el tema e interrumpirle si es necesario.
- Al pedante y al "listillo"; valorar lo positivo de su intervención si es enriquecedora, corregirle en caso necesario, pedirle un lenguaje asequible a todos, darle a entender que no sólo sus ideas son las correctas, proponer un tema que no domine para que comprenda que no estamos en una competición.
- Al que se dispersa o al perfeccionista; establecer compromisos de tiempo, proponer tareas concretas.
- Ante conductas desinteresadas; indagar el motivo, motivarle, apoyarse en los miembros más activos, hablar con él para que participe como el resto, por último, si persiste el pasotismo, sugerirle que abandone la acción.
- Ante el opositor o negativo; valorar su rechazo al planteamiento si tiene argumento, solicitarle una solución, considerar otros puntos de vista del problema, hacer ver que los objetivos se consiguen paso a paso.

LIDERAZGO Y PERSUASIÓN: LA INFLUENCIA SOCIAL

Es la capacidad de un individuo de modificar el comportamiento de otros individuos sin recurrir a la fuerza, así como el cambio de comportamiento que se observa en un individuo cuando interactúa con otro-s individuo-s o con el grupo en su totalidad.

Siempre que se produce un proceso de influencia social, se puede observar la presencia de un individuo o grupo que trata de convencer a otros para lograr la aceptación de sus ideas o comportamientos.

Modalidades de Influencia Social

1. Situaciones de **sugestión**.- susceptibilidad a la sugestión, contagio conductual y facilitación social, que es el aumento de respuesta debido al hecho de ver que los demás realizan el mismo comportamiento. Aquí se encuadra el fenómeno de las masas.
2. Situaciones de **persuasión**.- presentación de una comunicación que conlleva argumentos a favor de la fuente que pretende convencer (o seducir), con el objetivo de cambiar las actitudes de los sujetos que son blanco del mensaje persuasivo. Se introducen aquí los mecanismos de complacencia y acatamiento.
3. Situaciones de **adoctrinamiento** y "lavados de cerebro".
4. Situaciones de discusión en grupo y toma de decisiones.- hay situaciones en la que los sujetos carecen de una norma previa. El proceso de **normalización** implica establecer, a través de una influencia recíproca, un marco de referencia que sirva como criterio para el grupo.
5. Situaciones de **obediencia**.- un sujeto o grupo adecúa su comportamiento a las órdenes de una autoridad.
6. Situaciones de **conformidad**.- una persona modifica sus sentimientos, opiniones y conductas en dirección a la posición mantenida por el grupo mayoritario, como resultado de la presión (real o simbólica) ejercida por el propio grupo. A diferencia de la obediencia, la conformidad se da entre iguales.
7. Situaciones de **innovación**.- no todo el poder de la influencia radica en las mayorías y en la autoridad. Se demuestra que una fuente no poderosa puede ser influyente si posee una norma claramente definida y atractiva. En esta modalidad encuadramos a los movimientos sociales, como el 15M.

La Masa

Podemos afirmar que un grupo de personas cuando van unidas y cooperan encaminadas a un mismo fin, todo (o casi) lo pueden. Esto es lo que denominamos un **equipo**.

Por el contrario, la **masa**, sería un grupo de personas inconexas, es decir, una aglomeración, que tiene entre sus características la impulsividad, la inconstancia, la incapacidad de razonar, ausencia de juicio y de espíritu crítico, la credulidad y la exageración de los sentimientos.

EQUIPO ASOCIATIVO

Una vez hecho el análisis general desde la teoría de la Dinámica de grupos, nos vamos a centrar en los Equipos (Asociaciones o grupos voluntarios que forman un tejido), en su estructura, organización y la toma de decisiones.

Características básicas de los equipos de trabajo socioculturales:

- Crear una *Estructura Horizontal* que potencie la participación individual, donde la mayoría tome la mayor parte de decisiones y en la que el reparto de tareas y responsabilidades sea acertado y de acuerdo con las capacidades particulares.
- Tener capacidad de *planificar* el trabajo en consonancia con los objetivos y metas claramente marcados.
- Contar con una buena mecánica de *funcionamiento interno*, con canales de comunicación y coordinación válidos y eficaces.
- En la mayor medida posible, deben ser *interdisciplinares*; contando con agentes de disciplinas complementarias. Ej. Sociólogas, educadoras, dinamizadoras…
- Han de ser *representativos* de todas las partes implicadas en el proceso y en este sentido, tender a la estabilidad como tal equipo.
- Utilizar una *dinámica* de trabajo abierta y flexible.
- Sinergia, ser conscientes de que en un equipo convergen las mejores aptitudes, conocimientos y cualidades de todos los miembros. Por eso hay que potenciar el *efecto multiplicador* de las capacidades individuales.
- Se debe motivar a los componentes, individual y colectivamente, potenciando la *creatividad*.
- Han de tener un buen clima de *cohesión* y de compenetración.
- No olvidar *evaluar* el propio trabajo en equipo.

Peligros y dificultades para la implantación del trabajo en equipo:

- Las posibles *inhibiciones* particulares para asumir riesgos. En este caso, el grupo debe centrarse en la búsqueda de estrategias para descubrir por qué no se participa y cómo conseguir motivar hacia la participación real de todos.
- Los distintos *niveles de implicación* y compromiso entre los componentes y la propia *heterogeneidad* consustancial a un grupo interdisciplinar.
- La mecánica de funcionamiento cuando es *lenta* y compleja: los resultados se van consiguiendo a más largo plazo.
- Los *bloqueos* en la comunicación interna. Las tensiones y conflictos y sus orígenes: ¿se derivan de las tareas? ¿provienen directamente del ambiente grupal?
- La asunción de la función de *liderazgo* por algún participante sin previo y mutuo acuerdo o consenso. Este papel debe definirse claramente. Existen fórmulas para no centrarlo exclusivamente en una persona: rotación de la función o asumirlo de manera colegiada por todo el grupo.
- Dificultades *externas* al grupo y al programa.

El conflicto en el grupo

Una de las razones que más suelen dificultar y ralentizar – a veces incluso romper – el trabajo en equipo, es el surgimiento de discrepancias y enfrentamientos entre algunos de sus miembros, respecto a objetivos, normas o ideas. Se ofrecen a continuación cinco pasos para abordar los conflictos que pueden aparecer en un equipo:

1. **Identificar el conflicto**. Delimitarlo en sus causas y naturaleza. Han de participar todos los componentes pero sin hacer juicios de valor.
2. **Valorar la importancia que tiene**. Qué aspectos del trabajo y del grupo está dificultando y además, qué actitud para resolverlo tienen las partes.
3. **Estudiar y valorar colectivamente las posibles alternativas**.
4. **Decidir la solución**: si es posible por consenso o negociación, si no, por mayoría.
5. **Llevar a cabo lo decidido** y evaluarlo posteriormente.

En el siguiente bloque se ofrecen herramientas más específicas para resolver un conflicto.

FASES DEL DESARROLLO GRUPAL

1. Fase de Orientación

   Acercamiento personal al grupo

   Conocimiento entre miembros

   Expectativas personales / Expectativas grupales

2. Fase Normativa

   Mayor interacción y cohesión

   Responsabilidad grupal emergente

   Mejora en hábitos de escucha y respuesta

   Consenso como norma ideal de decisión

   Cooperación frente a competición

   Aparición de problemas y conflictos

   Reconocimiento de los mismos y responsabilidad para superarlos

3. Fase de Resolución de Conflictos

   Autoexploración para definir las causas

   Autoafirmación personal que lleva a la autoafirmación como grupo

4. Fase Proyectiva, de Eficiencia

   Sentido profundo de identidad grupal

   Proyectos, iniciativas, etc.

   Creatividad

   Reconocimiento y asunción de los propios límites

5. Fase Final, de Estabilidad

   Apertura a nuevos planteamientos y retos

   Momento de incertidumbre ante el futuro

   Renovación, reciclaje, etc.

   Posibilidad de convertirse en fase inicial de otros proyectos.

NORMAS

Aunque esta palabra no es del todo agradable cuando hablamos de estructuras horizontales, lo cierto es que para que la libertad no se confunda con el libertinaje, deben existir unas pautas o un código de conducta previamente aceptado y pactado. Ejemplo:

- Horarios y Puntualidad
- Respeto
  - del descanso, de la palabra
  - de las opiniones y valores del resto de compañeras
  - del material, entorno físico, etc.
- Cumplimiento de los acuerdos y compromisos
- Dedicación

ORGANIZACIÓN DE EQUIPOS

Las principales funciones de un equipo asociativo durante la ejecución de un programa sociocultural son:

1. **Coordinación** del propio grupo y de las acciones que lleven a cabo. El grupo se autodirige y hay que dirimir cómo. Hay fórmulas como la creación de comisiones y/o subgrupos y la rotación en las responsabilidades.
2. **Interconexión**: con otros agentes, a otras experiencias similares, y, sobre todo, para implicar a las personas destinatarias de las acciones.
3. **Distribución** adecuada y efectiva de **tareas** y **responsabilidades**.
4. Obviamente, la **realización de las actividades**.
5. El **seguimiento** de las acciones y la recogida de información para la posterior evaluación.

Son tres los **tipos de tareas** fundamentales que hemos de organizar en nuestro equipo:

- Tareas relacionadas con nuestra misión asociativa → diseño de proyectos, ejecución de actividades, autoformación, etc.
- Tareas referidas a las relaciones y la cohesión de los miembros → encuentros, asambleas, debates, celebraciones, etc.
- Tareas en base al mantenimiento de la estructura de la asociación → relación con los medios, gestiones, mantenimiento de espacios, etc.

Reparto de Tareas- algunas recomendaciones:

1. Realizar un listado de tareas, valorando 2 factores: urgencia e importancia
2. Atender, si es posible, intereses de cada persona
3. Asignar tareas en función de la capacitación
4. Ajustar a nº y disponibilidad de los miembros del equipo
5. Asimilar las tareas como un pacto interno. Compromiso
6. Revisar y evaluar regularmente el reparto de tareas

La Información es Poder

Heramientas: Boletines internos, Fanzines, Tablones de anuncio, Intercambio de experiencias...

TOMA DE DECISIONES EN EQUIPO

- Decisiones Estratégicas: afectan al núcleo de la misión asociativa, referidas a principios y valores fundamentales.
- Decisiones Tácticas: Se refiere a la forma concreta d actuar y organizarse.
- Decisiones Operativas: Tienen que ver con el día a día, aspectos logísticos, materiales, etc.

Recuerda: Siempre tratar de buscar la mayor coherencia global en el conjunto de decisiones

CAMINOS para tomar decisiones

- **Consenso**: Reunión de todos los miembros y expresan sus opiniones con el fin de ponerse de acuerdo. Decisión final compartida.
- **Mayoría**: Si no hay conformidad, entre varias opciones se elige la mayoritaria.
- **Minoría**: Decisiones tomadas por un pequeño grupo de trabajo o comisión.
- **Promedio**: Se adopta una solución intermedia entre dos posturas alejadas.
- **Expertos**: Orienta o recomienda una decisión.
- **Decisión autoritaria**: La decisión está predeterminada.

Se citan de mayor a menor participación. A mayor participación mayor será también la implicación.

LA ASAMBLEA

Es un órgano de toma de decisiones participativo que busca el consenso. Es una puesta en común de conocimientos, criterios y experiencias.

Se recomienda un espacio cómodo, libre de ruidos y un número no excesivo de miembros que facilite la plena participación. Además:

- Respetar interlocutor, no interrumpir
- Utilizar un lenguaje simbólico (acuerdo, disconformidad...) conocido y aceptado por todas.
- Escuchar activamente
- Exponer con brevedad y precisión
- Argumentar idea o postura
- Evitar repeticiones, parrafadas o discursos elocuentes. Una asamblea NO es un mítin.
- No divagar, ir a lo concreto. "Aquí y Ahora"

- Evitar el desgaste emocional provocado por discusiones superfluas, alargamiento de los temas...
- Cambiar posiciones individualistas hacía colectivas. "Yo no pierdo, ganamos todas"
- Favorecer el consenso, empatizando con la mayoría, enriqueciendo la propuesta con las aportaciones de la minoría. No se compite, se construye.

Recuerda: Existe una Tesis y una Antítesis, juntas forman la SÍNTESIS

Moderadora → según el nº de asistentes, se elige 1 ó 2 personas que presente al equipo y el objeto de reunión. Seguidamente se abren turnos de palabras para cada propuesta o punto a tratar. La figura de moderadora es la encargada de controlar los tiempos, dándole fluidez a la asamblea, evitando monólogos o diálogos a dos bandas y facilitando la intervención de todos. Es conveniente recapitular cuando se ha finalizado un punto o hay dispersión en el ambiente.

Equipo de Actas → toma nota de las cuestiones más relevantes y los acuerdos alcanzados. Al principio de la reunión es importante que haya un orden del día con los puntos a tratar. Ejemplo: 1.- lectura del Acta anterior. 2.- lectura del proyecto X. 3.- Intervenciones y propuestas sobre el proyecto. 4.- Turno para Comisiones o Grupos de Trabajo. 5.- Estado de cuentas. 6.- Varios (intervenciones o temas no definidos). 7.- Conclusiones, acuerdos, compromisos y fecha para la próxima reunión. ¡Terminar siempre en positivo!

Estos agentes (moderador y actas) deben ser rotatorios, pues se evita alienación de puestos o tensiones grupales y favorece el aprendizaje de diversas competencias por parte de todas.

VOLUNTARIADO

La persona voluntaria que realiza su acción en los Movimientos o Asociaciones lo hace por dos tipos de motivaciones y razones principales:

- Por razones ideológicas, que le llevan a sentir como suyos los problemas y necesidades de otros, a querer hacer algo para mejorar la sociedad, cambiar las cosas, transformar el mundo.

- Por razones personales, por la necesidad de sentirse socialmente útil, de conocer y vivir nuevas experiencias, formarse y desarrollarse como persona, relacionarse y trabajar con otros, ...

Esos dos tipos de motivaciones principales se combinan en cada persona voluntaria en distintas proporciones. La acción voluntaria significa DAR (tiempo, recursos, trabajo, etc.) y también RECIBIR (satisfacción, aprendizajes, experiencia, relaciones humanas, etc.).

Existen personas cuyas motivaciones principales hacia el voluntariado son la búsqueda de prestigio social, o expectativas profesionales de futuro, o el afán de poder e influencia social, u otras de carácter más egoísta. Pero a nosotros nos parece que la acción voluntaria tiene que ver, fundamentalmente, con los dos primeros tipos de motivaciones que hemos mencionado, y, si no es así, nos parece discutible hablar de voluntariado.
En todo caso, una persona voluntaria evitará realizar tareas que deben y pueden ser realizadas por trabajadores profesionales, sirviendo de mano de obra barata u ocultando situaciones de trabajo no declarado.
Una Organización de Acción Voluntaria, como su nombre indica, es una organización sin ánimo de lucro, más o menos formalizada y estable, cuyos objetivos son la mejora de la sociedad en los más diversos campos, y cuyo trabajo se desarrolla (total o parcialmente) mediante la acción voluntaria de sus miembros.

El voluntariado y las organizaciones de acción voluntaria son parte de la iniciativa social, de los Movimientos Sociales, diferenciándose claramente de la acción de los gobiernos o de las empresas privadas. No obstante, existen administraciones públicas que impulsan proyectos de voluntariado vinculados a sus respectivas políticas sociales, culturales, etc. En nuestra opinión, no deben ser los gobiernos sino los ciudadanos quienes protagonicen y articulen la acción voluntaria, para ello existen las ONG, de carácter independiente, no gubernamental. De otra forma, se incrementan los peligros de manipulación o utilización interesada del voluntariado para objetivos político-partidistas o de carácter privado.

También es importante resaltar la existencia de mercados privados que, disfrazados de ONGs o cooperativas sociales, obtienen de forma poco ética fondos y recursos, de manera que suplantan a los Movimientos, y se desvirtúa el verdadero fin de la Acción Social.

¿QUÉ HACEN LOS VOLUNTARIOS?

Las personas voluntarias realizan, en las asociaciones y fundaciones, todo tipo de tareas, como por ejemplo:

- Investigación
- Información y sensibilización,
- Orientación y asesoramiento
- Formación
- Reivindicación y denuncia
- Captación de fondos y recursos
- Apoyo y asistencia directa
- Planificación y gestión de proyectos
- Gestión y mantenimiento

¿EN QUÉ CAMPOS DE ACCIÓN PARTICIPAN LOS VOLUNTARIOS?

La acción voluntaria se desarrolla prácticamente en todos los ámbitos temáticos: Social, Cultural, Educativo, Madioambiente, Salud, Derechos Humanos, etc.

COMUNICACIÓN y Resolución de Conflictos

- ☞ comunicación verbal y no verbal
- ☞ escucha activa
- ☞ habilidades sociales
- ☞ resolución de conflictos

el Saber y la Razón hablan, la ignorancia y el error gritan

Arturo Graf

La **Comunicación** es la forma de interacción entre 2 ó más personas, ya sea mediante la palabra hablada o escrita, gestos, posturas, expresiones emocionales, etc; cuyo resultado es el intercambio de significados que conducen a la comprensión y a un acuerdo.
Somos sensibles a las informaciones, alegrías, tristezas y sentimientos que nos comunican porque oímos y vemos las expresiones verbales, los gestos, el llanto, la expresión de la cara, el tono de voz, los movimientos del cuerpo, la mirada... Oímos, vemos y sentimos conductas de nuestro interlocutor y éste oye, ve y siente las nuestras.

Nos comunicamos con el comportamiento. Y lo hacemos con comportamientos verbales y no verbales.

El comportamiento verbal es usado para comunicar ideas o dar información, opiniones y actitudes, describir o expresar sentimientos, acuerdos o desacuerdos, hacer preguntas, pedir y demandar información, razonar y argumentar.

Para garantizar una comunicación efectiva, los contenidos del comportamiento verbal **deben ser realmente explícitos**, es decir presentados de un modo descriptivo y operativo, y según un código común con el interlocutor a quien se habla. Expresiones vagas y generalizadoras, (ej. "siempre estás...", "eres un egoísta", "sólo vas a lo tuyo"...) obstaculizan la comunicación.

El **comportamiento no verbal**, en ocasiones, resulta imposible de ocultar. Tú puedes ocultar tus palabras, puedes decidir no hablar o no comunicarte verbalmente, sin embargo resulta imposible no enviar mensajes a través de tu rostro o de tu cuerpo, ya que la mayoría de estos mensajes son inconscientes y por tanto incontrolables. Por esta misma razón resulta imposible la No comunicación, ya que incluso aunque no se desee comunicar, el mismo silencio estará voluntaria o involuntariamente comunicando algo. Por esta razón, el lenguaje no verbal, suele ser más creíble que el verbal.

El impacto del mensaje depende:

- ✓ En un 55% del lenguaje visual (movimientos del cuerpo, especialmente las expresiones faciales).
- ✓ En un 38% del lenguaje vocal (volumen, tono, timbre…)
- ✓ En sólo un 7% del verbal (las palabras).

¿PARA QUÉ SIRVE EL COMPORTAMIENTO NO VERBAL?

- Para dar fuerza o enfatizar el mensaje verbal: por ejemplo saludar con la mano al mismo tiempo que se dice "hola" o dar un golpe en la mesa al tiempo que se dice "no".
- Para indicar los sentimientos entre ambos interlocutores. Para interpretar el mensaje verbal o hablado. Para expresar afecto.
- Para regular la comunicación: en una conversación cada persona puede señalar a la otra con un movimiento de cabeza o con una mirada su deseo de hablar.
- Sustituye las palabras como cuando hacemos callar a un niño o joven con una mirada dura o amenazante.

Existen tres ámbitos de estudio de la comunicación no verbal: kinesia, paralingüística y proxémica. La kinesia se ocupa de la comunicación no verbal expresada a través de los movimientos del cuerpo (gestos, posturas, miradas). La paralingüística estudia el comportamiento no verbal expresado en la voz (volumen, tono y ritmo). La proxémica se encarga de estudiar el comportamiento no verbal relacionado con el espacio personal.

RESPUESTA NO VERBAL	QUÉ PUEDE INDICAR
Balancear una pierna	Incredibilidad
Elevar una ceja	Aprobación Aliento Comprensión
Asentir con la cabeza	Interés Concentración Atención
Inclinarse hacia delante	Concentración Interés Respeto
Permanecer en silencio	Impaciencia Urgencia Falta de interés

Fruncir el entrecejo	Desaprobación Pena Incomprensión
Mirar la lejanía	Distracción Impaciencia Falta de interés
Moverse o estar inquieto	Falta de interés Mensaje demasiado largo Incomodidad

RUIDOS DE LA COMUNICACIÓN

- Lugar o momento elegido
- Estados emocionales que perturban la atención, comprensión y fijación de los mensajes
- Acusaciones, amenazas y/o exigencias
- Preguntas de reproche
- Inconsistencia en los mensajes
- Incongruencia, decir una cosa y hacer otra.
- Cortes en la conversación/ignorar los mensajes importantes del interlocutor
- Generalización excesiva
- Dar demasiada información gratuita
- Etiquetas "*eres un…*"
- Consejos no pedidos y prematuros
- Disputas basadas en datos de sucesos pasados con versiones diferentes
- Ruidos voluntariamente introducidos
- Presupuestos "*creí que…*"
- Errores de interpretación

ELEMENTOS FACILITADORES DE LA COMUNICACIÓN

- Lugar adecuado
- Estados emocionales positivos
- Escucha activa
- Empatía
- Expresar sentimientos mediante mensajes y/o preguntas

- Acuerdo parcial con una crítica o argumento
- Confidencia personal
- Uso de la comunicación verbal y no verbal como refuerzo

LA ESCUCHA ACTIVA

Para lograr la ***eficacia comunicativa*** es muy conveniente ser activo en la escucha.
Escuchar activamente supone prestar atención intensa y detenerse a pensar qué ideas y sentimientos nos quiere enviar el emisor antes de responder a su mensaje, incluso antes de plantearnos cómo responder a su mensaje.
En la escucha activa caben los siguientes comportamientos verbales y no verbales:

Verbal	No verbal
- Sonidos confirmatorios. "*ajá*" - Preguntas aclaratorias abiertas. - Reflejar. "*supongo que te sentirás…*" - Parafrasear. - Reformular. "*lo que me quieres decir es que…*"	- Mirar a los ojos, dependiendo de la cultura. - Gestos de asentimiento. - Gestos de acompañamiento. - Postura abierta y hacia la persona que habla. - Espacio adecuado ante un tema importante.

CÓMO HABLAR EN PÚBLICO… y que te entiendan

- Comienza por un saludo y despide con un agradecimiento
- Sé breve y claro, evitando tecnicismos innecesarios
- Ten preparado un esquema o guión pero no por ello pierdas espontaneidad
- Para evitar la monotonía, cambia de ritmo
- Utiliza frases directas y no expresiones genéricas
- Consigue la complicidad con un "nosotros"
- Un toque de humor no viene mal, según el contexto y sin abusar
- Otro recurso es usar referencias literarias o frases célebres
- Otorga sentimiento y credibilidad
- Dirígete al corazón con un ideal de justicia; apelando a vivencias personales…
- y a la razón, aportando argumentos, citando datos o estudios.

- Mirar directamente al auditorio
- …y siempre ¡Actúa con naturalidad!

HABILIDAD SOCIAL

La habilidad social debe considerarse dentro de un marco cultural determinado, ya que los patrones culturales varían ampliamente entre culturas y dentro de una misma cultura, dependiendo de factores tales como la edad, el sexo, la clase social y la educación.

Además, el individuo trae también a la situación sus propias actitudes, valores, creencias, capacidades cognitivas y un estilo único de interacción.

Por tanto, no puede haber una manera correcta de comportamiento que sea universal, sino una serie de enfoques que pueden variar de acuerdo con el individuo y la situación.

Definición: Es la capacidad o conjunto de conductas de una persona para mostrar ante los demás sus opiniones e intereses, sin dejar por ello de comprender y valorar la diferencia en los otros. Por tanto, la persona hábil defiende sus derechos, actuando de forma eficaz ante la situación y con aceptación de los demás.

Clases de respuesta que abarcan las habilidades sociales:

- La capacidad de decir ***no***.
- La capacidad de pedir favores y hacer peticiones.
- La capacidad de expresar sentimientos positivos y negativos.
- La capacidad de iniciar, mantener y terminar conversaciones.

ESTILOS DE COMPORTAMIENTO

Dentro de esta línea, que representa un continuo de personalidad, podemos encontrar estos estilos, pudiendo variar, según el contexto, incluso en una misma persona.

INHIBIDO	ASERTIVO	AGRESIVO
No le respetan sus derechos	Respeta los derechos del otro	No respeta los derechos del otro
No consigue sus objetivos	Puede conseguir sus objetivos, por medio propio	Si consigue los objetivos, es a expensas del otro
Deja al otro elegir por él	Elige por sí mismo	Elige por el otro
Se siente frustrado, herido	Se siente capaz, competente	Se siente frustrado, rechazado

La Habilidad Social es una de las 5 aptitudes de la **Inteligencia Emocional** (IE) que es (Goleman, 1998) *"la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los ajenos, de motivarnos y de manejar bien las emociones, en nosotros mismos y en nuestras relaciones"*

Competencias Emocionales: estas aptitudes se agrupan en 2, personales y sociales.

Intrapersonales	Interpersonales (sociales)
- Autoconocimiento	- Empatía
- Autocontrol	- Habilidades Sociales
- Motivación	

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Un Conflicto es la situación que se genera a través de un problema o discusión entre personas o grupos. Lleva asociado situaciones de choque u oposición y sentimientos de rechazo, angustia e, incluso, conductas agresivas.

Se percibe como algo negativa por la tensión que genera y la energía que requiere se resolución, pero el conflicto, aparte de ser inherente a las relaciones humanas, puede ser positivo, ya que permite conocer mejor al "otro" y su resolución proporciona madurez, dando mayor cohesión al grupo.

Ante un conflicto:

1. Recogida de información
2. Análisis de las consecuencias
3. Reuniones privadas y conjuntas con las partes (evitar asambleas multitudinarias)
4. Mantener discreción y confidencialidad
5. Buscar, en su caso, figura mediadora entre las partes

Tenemos 5 posturas ante un Conflicto

- COMPETICIÓN (gano/pierdes) :
  - Defender mis objetivos son lo más importante, sin importar que para ello deba pasar por encima de quien sea.
  - La relación no me preocupa.
  - Se persigue la eliminación de la otra parte a través de la exclusión, la discriminación, el menosprecio o la expulsión.

- ACOMODACIÓN (pierdo/ganas) :
  - Para no enfrentarse con la otra parte uno ni se plantea ni defiende sus objetivos.
  - A menudo se confunde el respeto, la buena educación, con no hacer valer nuestros intereses por la tensión o malestar que se puede provocar.
  - Vamos aguantando hasta…que se harta y entonces o se destruye o destruye a la otra parte.

- EVASIÓN (pierdo/pierdes) :
  - Ni los objetivos ni la relación salen ilesos.
  - No se enfrenta a los conflictos y esconde la cabeza debajo del ala, sea por miedo o por pensar que éstos se resolverán por sí mismos.

- COOPERACIÓN (gano/ganas) :
  - Conseguir los objetivos propios es muy importante, pero también lo es la relación con las personas con quienes mantenemos el conflicto.
  - Tanto el fin como los medios sean coherentes. Se buscan soluciones en que todos y todas ganemos.
  - Hay que indicar que cooperar no es acomodarse y que, por tanto, uno no puede renunciar a lo que considera fundamental.

- NEGOCIACIÓN :
  - Alcanzar la cooperación plena es muy difícil
  - 5º modelo: todas las partes ganen en lo fundamental, ya que no se puede lograr una solución satisfactoria al 100%.
  - No es una variación del modelo competitivo.

Presentamos algunas Técnicas o herramientas para solucionar conflictos:

Mensajes "yo"→ Es un modo de expresar tu reacción ante lo que el otro hace. *Yo me siento molesto cuando me interrumpes en el trabajo. Deja que termine y así luego te podré ayudar.* En cambio, un mensaje "tú" tiende a echar la responsabilidad al otro.

Inversión de Roles → Cada parte actúa como cree que actuaría el otro en esa situación. Esto hace posible situarse en el punto de vista ajeno y llegar a comprenderlo.

Estrategia de las 3 R → Supone realizar tres pasos:

1. Resentimiento: las partes explican todo lo que les hace sentir molestos, por turno y sin interrumpir.
2. Requerimiento: cada parte señala algo que la otra puede realizar y que le ayudará a sentirse mejor y a solucionar el problema.
3. Reconocimiento: cada persona indica qué requerimiento de la otra está dispuesta a cumplir; las dos partes expresan las realidades positivas que ven en la otra persona.

Mediador → Su función no es reconocer quien está en lo cierto y quien se ha equivocado, sino el ayudar a que ambos encuentren una solución satisfactoria. Aclarar que no es juez ni árbitro, no ponerse de parte de nadie y pedir a las partes que sean flexibles para llegar a un compromiso.

CRÍTICA CONSTRUCTIVA

La Crítica son aquellos comentarios que destacan aspectos negativos de una persona, de su conducta o de su manera de ser.

La Crítica destructiva transmite mensajes globalmente condenatorios, ataca a la persona y está motivada por sentimientos de hostilidad

La Crítica Constructiva introduce la connotación negativa dentro de un contexto general positivo. No se dirige a la persona sino a las acciones que se pueden modificar, para ayudarla a ser mejor persona.

Recuerda:

- No se debería criticar si no se está dispuesto a elogiar.
- Antes de criticar debemos preguntarnos por nuestra parte de responsabilidad
- Delimitar el comportamiento concreto.
- Elegir momento físico y psicológico adecuado
- Evitar descalificaciones globales, amenazas e ironías.

Un claro ejemplo para una misma situación en la que una velocista no ha conseguido una marca suficiente. Su entrenadora haciendo uso de una crítica destructiva delante de sus compañeras le diría lo siguiente: "*Qué lenta eres, siempre igual, como sigas así te expulso del equipo*". Pero esa misma entrenadora, podría hablar a solas con su atleta y comentarle: "*Mira, últimamente has empeorado los tiempos, de potencia muscular vas muy bien y se te ve muy motivada, yo creo que el problema es la fatiga. Quizás sea*

responsabilidad mía, por haberte reducido las horas de entrenamiento. Vamos a aumentar las sesiones si te parece"

SABER EQUIVOCARSE

Los éxitos nos estimulan, lo errores nos enseñan. Detrás de cada error se esconde una profunda lección de superación y mejora. Si el error es una caída, levantarse es su aceptación. Tras esto, debatir sobre nuestras equivocaciones, sus razones y consecuencias.

DISTORSIONES COGNITIVAS

Son errores en el procesamiento de la información, que obstaculizan la comunicación, aumentando la posibilidad de aparición de conflictos. Es conveniente, por tanto, para el desarrollo personal del individuo como del propio grupo, tomar conciencia de que existen distorsiones, valorarlas y tratar de eliminarlas, basándonos en la experiencia.

1. ***Tengo razón*** → Ante un desacuerdo, el punto de vista propio es el correcto. "Yo tengo razón" "Tú siempre quieres llevar la razón". Está en boca de todos, y se polemiza.

Vamos a exponer el concepto **Verdad**. ¿Mi verdad? ¿Quién posee la verdad absoluta?
Diremos que existen las denominadas Verdades Universales. Son valores como IGUALDAD, LIBERTAD o JUSTICIA.
Por otro lado están los Hechos y Verdades Científicas. *Dos y dos suman cuatro. El rojo es un color.*
Hablamos también de Datos, Estadísticos y Experiencias contrastadas. "*El 25% de las encuestadas prefiere…*". Otra cosa es como se interprete ese dato objetivo.
El resto, son Ideas, gustos y percepciones.

2. **Pensamiento Polarizado** → valorar los acontecimientos en forma extrema. Las cosas se perciben como blancas o negras. *Mal… Bien, Todo…Nada, Siempre…Nunca*
3. **Sobregeneralización** → Conclusión general de un solo hecho particular sin otra evidencia. *Todos…Ninguno*
4. ***Deberías*** → Mantener reglas rígidas sobre cómo tienen que suceder las cosas.
5. **Culpabilidad** → Atribuir la responsabilidad de los acontecimientos a otros, sin base y sin tener en cuenta otros factores.

6. **Maximización y Minimización** → Sobrevalorar los aspectos negativos e infravalorar los positivos.
7. **Razonamiento emocional** → Las emociones sentidas se toman como un hecho objetivo y no como derivadas de la interpretación personal.
8. **Etiquetas globales** → Poner un nombre general a nosotros o a los demás, contribuyendo a una visión estereotipada e inflexible del mundo y las personas. *Es un… Son unos…*

DIVERSIDAD y Desarrollo

- ☞ interculturalidad → inmigración; derechos humanos; sistema y globalización
- ☞ medio ambiente → energía
- ☞ género → coeducación; relaciones de pareja
- ☞ desarrollo humano → alternativas

Sean siempre capaces de sentir en lo más hondo cualquier injusticia cometida contra cualquiera en cualquier lugar del mundo.
CHE GUEVARA

La **DIVERSIDAD** es una característica intrínseca que hace que los individuos o grupos sean como son, con especificidades propias.

Existe la diversidad biológica, que permite que la vida como un todo exista y florezca.

Existe la diversidad cultural, que permite que las sociedades del mundo se relacionen entre sí y con la naturaleza de múltiples maneras para responder a los retos de la vida desde puntos de vista distintos, a partir de conocimientos y herramientas diferentes y en persecución de proyectos diversos.

En el mundo no existe pueblo sin cultura. Todos los pueblos del mundo tienen lengua, tecnologías, conocimientos, valores, actitudes y proyectos, y éstas son algunas expresiones de la cultura.

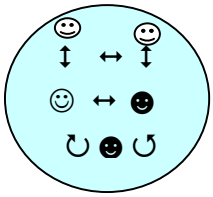
En esta diversidad reside una gran riqueza potencial, que tiene que convertirse en acto.

Esto puede ocurrir únicamente a través del diálogo, del encuentro, de la relación intercultural.

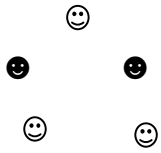
INTERCULTURALIDAD

Se refiere a la presencia e interacción equitativa de diversas culturas y la posibilidad de generar expresiones culturales compartidas, adquiridas por medio del diálogo y de una actitud de respeto mutuo.

INTERCULTURALIDAD



MULTICULTURALIDAD



CULTURA

De acuerdo con la Declaración Universal sobre la Diversidad Cultural de la Unesco, "la cultura debe ser considerada como el conjunto de los rasgos distintivos espirituales y materiales, intelectuales y afectivos que caracterizan a una sociedad o a un grupo social y que abarca, además de las artes y las letras, los modos de vida, las maneras de vivir juntos, los sistemas de valores, las tradiciones y las creencias".

La **sensibilización intercultural** constituye una vía esencial para la interacción e integración entre las distintas culturas que conviven en un mismo espacio social y, sobre todo, para modificar la percepción que existe en torno a las personas inmigradas.

¿Cómo?

- Tomando conciencia del significado y repercusión de algunos conceptos
- Conociendo y comprendiendo la historia, formas de vida, costumbres de otras culturas. Podríamos escribir enciclopedias sobre este punto, pero simplemente deciros: El fascismo se cura viajando
- Reflexionando sobre el fenómeno de la **inmigración**, eliminando los tópicos existentes, argumentando las causas-efectos del proceso, despertando el sentido crítico y de igualdad, investigando en el origen de estas desigualdades y, por último, favoreciendo el aporte cultural positivo de la inmigración.

CONCEPTOS

Vemos ahora el significado de algunos términos, para poder trabajar dicha sensibilización. Nos referimos a una serie de actitudes y por tanto, vamos a explicar primero qué son y sus componentes:

Actitudes: conceptos descriptivos que se infieren a partir de la observación de la conducta. Son ideas cargadas de emociones que predisponen a una clase de comportamientos ante un determinado tipo de situaciones sociales. Son aprendidas, mediante la transmisión de valores. Tiene 3 componentes: Cognitivo (lo que pensamos), Afectivo (cómo nos sentimos) y Conductual (cómo actuamos).

Prejuicio: son creencias teñidas de sentimientos, positivos o negativos. En Sociología nos ocupamos de los prejuicios negativos y se define como una actitud hostil o desconfiada hacía una persona que pertenece a un grupo, simplemente por su pertenencia a dicho grupo. Son generalizaciones, no se basan en la experiencia.

Estereotipo: característica que se atribuye a un grupo de personas para generalizar sobre su aspecto, personalidad o comportamiento. Estas creencias son compartidas y su objetivo es simplificar la realidad. Sería el componente cognitivo del prejuicio. Ej. *Los andaluces son unos vagos.*

Discriminación: trato desigual hacía una persona por su pertenencia a un colectivo, ya sea por motivos raciales, religiosos, sexuales, económicos, etc. Sería el componente conductual del prejuicio.

Actitudes frente al contacto con otras culturas

- **El etnocentrismo** → Consiste en acercarnos a otras culturas analizándolas desde nuestra propia cultura. Nuestra cultura aparecería como la medida de todas las demás culturas. Cuando tenemos actitudes etnocéntricas estamos colocándonos las gafas de nuestra cultura para ver las otras.

- **El relativismo cultural** → Conocimiento y análisis de otras culturas desde sus propios valores culturales. Además establece la igualdad de todas las culturas. Cuando tenemos esta actitud evitamos la valoración y nos mostramos respetuosos con las diferentes expresiones culturales. La palabra clave de esta actitud es el respeto, pero no tienen ningún interés en establecer contactos.

- **El interculturalismo** → Es la actitud, que partiendo del respeto a otras culturas, supera las carencias del relativismo cultural. De esta forma, añade al respeto por otras culturas, la búsqueda de un encuentro en igualdad, la convivencia.

Otras actitudes negativas:

Xenofobia: odio u hostilidad hacía las personas extranjeras, sin justificar las características personales de éstas.
Racismo: actitud o manifestación política que suponga afirmar de forma explícita o implícita, la inferioridad de algunos colectivos étnicos. La justificación de la diferencia racial es ya una expresión de racismo pues el uso del concepto de raza, carece de sentido, como confirma la biología molecular y la genética de las poblaciones, siendo más adecuado hablar de pueblo o etnia.
Chovinismo: Exaltación de lo nacional, es arrogancia, egoísmo, pretensión. Expresión máxima del etnocentrismo.

Prosiguiendo con la sensibilización intercultural, desmontemos un tópico: *Los inmigrantes nos quitan el trabajo.*
En primer lugar analizamos la frase: contiene una doble generalización, no podemos suponer que todos los inmigrantes quitan ni que a todos nos quitan. La construcción verbal tampoco es apropiada, puesto que los trabajos, no se dan o se quitan, en sí, hay una serie de criterios (titulación, pruebas...) para acceder a un puesto. Seguidamente podríamos

reflexionar en qué sectores y en qué condiciones contractuales y salariales se ocupan algunas personas inmigrantes. Por último, si somos reacios a imaginar un mundo sin fronteras, con igualdad de oportunidades, nos tendríamos que plantear esta cuestión: ¿Cuántos emigrantes tendrían que retornar a nuestro país? Valga este dato: Entre 1882 y 1935, alrededor de 3,5 millones de hombres y mujeres españolas cruzaron el Atlántico en busca de nuevas oportunidades.

INMIGRACIÓN

Forma parte del concepto más amplio de las migraciones de población, las cuales abarcan tanto la emigración, que consiste en dejar el propio país o región para establecerse en otro lugar, como la inmigración de personas venidas de otras partes.

Los españoles también fuimos emigrantes. Es más, también fuimos inmigrantes ilegales. En busca de un futuro mejor, cruzamos océanos y fronteras para empezar de nuevo en un lugar desconocido.
Mirar hacia atrás debería ayudarnos, al menos a ponernos en el lugar del otro.

"Sólo desde la ignorancia y la desmemoria un pueblo olvida su pasado, por reciente que éste sea. La marcha hacia lugares desconocidos en busca de un puesto de trabajo o de un refugio político que aseguraran algo tan elemental como la supervivencia de quien se veía obligado a partir de su lugar de origen, ha sido una característica de muchos pueblos, entre ellos el español. De ahí que no debiera extrañar que, superados esos momentos dramáticos, sean otros los que busquen en nosotros la ayuda que una vez recibimos"

Consecuencias del Contacto

Aculturación→ cambio en la cultura, resultante del contacto entre dos grupos culturales autónomos y distintos. Proceso en dos direcciones:

	SI SE CONSERVAN LA IDENTIDAD CULTURAL Y LAS COSTUMBRES	**NO** SE CONSERVAN LA IDENTIDAD CULTURAL NI LAS COSTUMBRES
SI SE BUSCAN Y VALORAN LAS RELACIONES POSITIVAS	**INTEGRACIÓN**	**ASIMILACIÓN**
NO SE BUSCAN NI VALORAN LAS RELACIONES POSITIVAS	**SEGREGACIÓN**	**MARGINACIÓN**

Toda persona tiene derecho a circular libremente y a elegir su residencia en el territorio de un Estado. (Artículo 13, declaración Universal de los Derechos Humanos)

DERECHOS HUMANOS

Son aquellos derechos mínimos, fundamentales para tener una vida digna y libre, que tenemos todas las personas por el sólo hecho de existir y que nadie nos puede quitar. Son universales, inalienables e inderogables. Las condiciones para que se den son la información, la responsabilidad y la libertad. Llevan consigo una serie de deberes.

Algunos de nuestros derechos humanos: derecho a la vida, a la libertad, a la salud, a la alimentación, al trabajo, a la educación, a la paz, a una vida libre de violencia, a un medioambiente sano, a participar políticamente en la sociedad, a elegir, a decidir sobre la propia vida y el propio cuerpo.

Sin embargo el Sistema Económico actual contraviene contra estos derechos que acabamos de mencionar

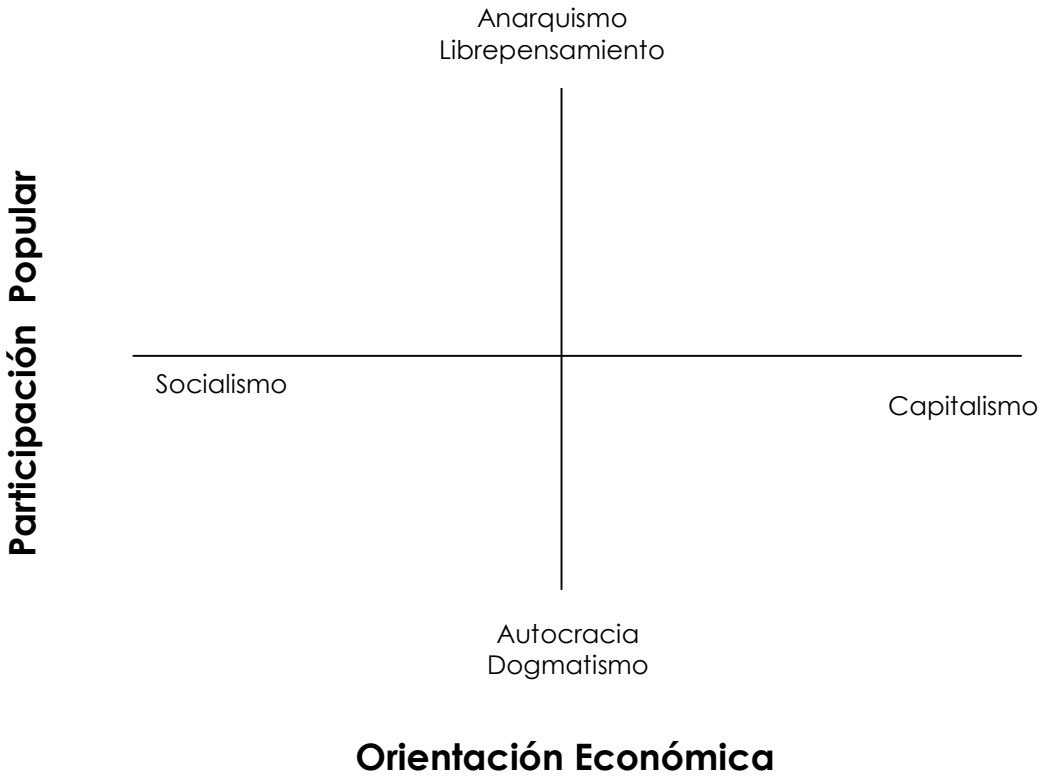
El actual Modelo es:

- Políticamente → poco propicio para la participación, pues se basa en *democracias representativas* que sólo cuentan con tu voto cada 4 años.
- Económicamente → adscrito a un modelo competitivo, *la globalización* que impone los principios del neoliberalismo.
- Socialmente → prioriza el *individualismo* que antepone la libertad personal sobre la colectivización, dando lugar a un sometimiento hacía esas "personas libres".

Frente a la estructura vertical que otorga la democracia representativa (elecciones → gobierno → leyes → castigo), se propone la democracia participativa, cuyo sistema horizontal está basado en grupos auto-organizados con asambleas autónomas y soberanas. Son espacios abiertos donde la imposición y el acatamiento acrítico dejan paso a la inteligencia colectiva.

MODELOS O IDEOLOGÍAS

No se sitúan en dos puntos (izquierda – derecha) ni sobre un solo eje, es bidimensional:



GLOBALIZACIÓN

Es un gran mercado entre todos los países del mundo. Para conseguirlo es necesaria la libre circulación del capital, lo cual provoca una privatización de los servicios públicos y las entidades bancarias.

Todo esto tiene como consecuencia que la satisfacción de las necesidades básicas se vean mermadas, quedando gran parte de la población excluida del llamado Estado de Bienestar.

Valores que promueve la Globalización Económica:

- Insolidaridad: que genera una desproporcionada acumulación de capitales
- Competitividad: ocasiona una subordinación del *Ser* respecto al *Tener*
- Consumismo: inventa necesidades ficticias

Radiografía del malestar mundial

- Según el óptimo de Pareto el 20% de la población se reparte el 80% de las riquezas.
- Las 15 personas más ricas del planeta tienen un caudal que supera el PIB total del África Subsahariana.
- 250 millones de niños trabajan en condiciones infrahumanas
- 1000 millones no tienen vivienda

¿Sabías que…?

- 800.000.000 de personas padecen hambre?
- En 2007 los gobiernos destinaron 190 veces más en gasto militar que en la lucha por erradicar el hambre?
- La quinta parte más rica de la población mundial consume el 45% de toda la carne y el pescado, mientras que la quinta más pobre, sólo consume el 5%.

Nadie puede amasar una fortuna sin hacer harina de los demás (Quino)

"DEUDA ETERNA"

- La **deuda externa** es la suma de las deudas que tiene un país con entidades extranjeras. Se componen de deuda pública y privada.
- En 1973 los países productores de petróleo ganaban enormes cantidades de dinero, y bancos privados acudieron a estos países con tipos de interés muy bajos.

- Una década después, subieron los tipos de interés hasta multiplicarse por cuatro. Desde entonces, los países del "Tercer Mundo" (llamémosle Sobreexplotados) invierten más dinero en devolver los intereses de esa deuda que en su propio desarrollo.

Consecuencias

- Imposición de duras condiciones por parte de los acreedores, incluyendo políticas económicas restrictivas.
- Ahora estos países están obligados a exportar para conseguir divisas con las que pagar los intereses de su deuda exterior.
- Malos manejos en las políticas internas del país que conlleva a crisis económicas y corrupción política.

Si miramos atrás y, en palabras de Galeano, estos países no son deudores, son acreedores de una deuda histórica, social y ecológica.

COLONIALISMO

El colonialismo practicado por el norte en el SUR (Europa → África; USA → Latinoamérica), le rompió sus fronteras y le creó otras ficticias que ocasionan constantes enfrentamientos. La descolonización no rompió nunca los lazos de dependencia y el intercambio desigual o la explotación de recursos son hoy prácticas legales

MEDIO AMBIENTE

LA ENERGÍA: CONSUMO EFICIENTE Y RESPONSABLE

La energía es el motor que alimenta cualquier actividad humana: mueve nuestros cuerpos, cocina nuestros alimentos, ilumina nuestros ambientes, etc.

Una sociedad demuestra estar avanzada en la medida que hace un uso eficiente de la energía, es decir, disponer de servicios que otorguen una óptima calidad de vida, consumiendo el mínimo indispensable de energía. El **desarrollo sostenible** implica utilizar los recursos naturales de forma tal que se minimicen los impactos ambientales y se favorezca el acceso a todos los ciudadanos del planeta, a un precio asequible y sin hipotecar el futuro del planeta.

Energías NO Renovables: Petróleo, Gas natural, Carbón (energías fósiles) y Uranio (energía nuclear)

Energías Renovables: Solar, Eólica, Hidráulica, Biomasa, Mareomotriz y Geotérmica. Se renuevan de forma natural. Su impacto ambiental es mucho menor.

En países como España, el petróleo y sus derivados (gasolina, gasóleo, butano) es la principal fuente de energía con un 50%. El consumo de energías renovables apenas representa un 10%. Por sectores, transporte e industria representan un 70€ del consumo.
El hogar (sin contar el transporte) alcanza un 15% de gasto energético, siendo la calefacción y los electrodomésticos como el frigorífico, la lavadora o el televisor los que se reparten casi todo el consumo eléctrico. El petróleo, a través de sus productos derivados es la fuente de energía más utilizada en las viviendas, por delante del mencionado consumo eléctrico o el gas natural. El coche representa el 50% del gasto energético del total de transporte y también la mitad del consumo de las familias españolas.

Consecuencias del Consumo de Energía

- Agotamiento de las energías no renovables. Las principales reservas de petróleo se encuentran en Oriente Medio (Arabia Saudí, Irak…) y se estima que se agotarán en 50 años.
- Impactos negativos en el medio ambiente: causados por la transformación, transporte y uso final de la energía. El abastecimiento energético a partir de las energías fósiles necesita un proceso de combustión, dando lugar a la formación de CO2, principal gas del efecto invernadero. La energía nuclear no produce CO2, pero sí residuos radiactivos y riesgos de escape.

Cada habitante de los países desarrollados consume, por término medio, la misma energía que 16 personas de los países "subdesarrollados"

La BASURA Doméstica

Cada ciudadano español genera unos 600kg de residuos al año.

1. Materia orgánica → los alimentos han necesitado un proceso de transporte y envasado que ha consumido gran cantidad de energía. Elige productos locales. Los residuos orgánicos se pueden recuperar como abono (compost)
2. Plásticos → envase de un solo uso que se fabrican a partir del petróleo. Tardan más de un siglo en degradarse. Su reciclaje es complejo. Elegir productos que no vengan acompañados de envases.

3. Papel → de gran uso en escuelas, oficinas, etc. Reutiliza las caras en blanco, fotocopia a doble cara, imprime sólo si es necesario y utiliza la pizarra. Recicla: por cada tonelada se evita que se corten 15 árboles y se consuman 50 mil litros de agua y 300 kg de petróleo.
4. Vidrio → ideal para almacenar bebida o cualquier líquido. Es reciclable y reutilizable.
5. Latas y briks → son envases de un solo uso que se fabrican a partir de aluminio con un gran coste energético e impacto ambiental.
6. Muebles, escombros, cables, pilas…→ depositarlos en un Punto Limpio o llamar al servicio de recogida

REGLA DE LAS TRES "R"

Reducir, reutilizar y Reciclar: Como consumidor pensar 1º si el producto es necesario, luego escoger los que no contribuyan a crear residuos inútiles, reutilizando el envase, por ejemplo, y por último, separar y reciclar.

CONSEJOS PARA EL HOGAR

Agua → cierra el grifo mientras te enjabonas o afeitas; dúchate en vez de bañarte; arregla el grifo que gotea.

Aceite → una vez usado, aprovecha para fabricar jabón o deposita en su contenedor, nunca lo arrojes al fregadero o al WC, porque no son cubos de basura y una gota de aceite puede contaminar decenas de litros de agua.

Electrodomésticos y TV → desconéctalos, no los dejes en stand by; compra aparatos con etiquetado energético clase A, consumen menos y ahorrarás dinero; lava en frío, sin prelavado y con la carga llena.

Calefacción → deja entrar el sol en invierno y el fresco en verano; no poner el termostato a más de 20ºC en invierno y no menos de 25º en verano.

Iluminación → aprovecha la luz natural del día; apaga la luz cuando salgas de la habitación; sustituye bombillas normales por las de bajo consumo (el precio es mayor pero duran 8 veces más).

Coche → camina, coge la bici o usa el colectivo; si conduces, hazlo con suavidad, utiliza marchas largas y velocidad uniforme; reposta con biodiesel.

Comida → tapa la olla durante la cocción; descongela la noche anterior; en la mesa pon servilletas y cubiertos reutilizables.

GÉNERO

Sexo

Son las diferencias biológicas que existen entre hombres y mujeres.

Nacemos con ellas y son universales.

Género

Se refiere a las características sociales, psicológicas, culturales e históricas que se asignan a hombres y mujeres en una sociedad. Estas características se construyen a través del tiempo y varían de una cultura a otra.

Sexismo

Discriminación negativa ejercida hacía las personas por el hecho de nacer con un sexo determinado**.** Cuando esta discriminación la ejerce el hombre sobre la mujer recibe el nombre de **machismo**.

FEMINISMO

En contra de lo que mucha gente cree, NO es lo opuesto al Machismo. El *feminismo* es un movimiento social que propugna la emancipación de la mujer hasta conseguir la igualdad de derechos con el hombre. Surge a partir de la Revolución Francesa y adquirió gran notoriedad a principios del siglo XX, sobre todo en EE UU y el Reino Unido, centrando sus reivindicaciones en el derecho al sufragio.

Androcentrismo

Desde las 3 Culturas antiguas (griega, romana y hebrea) la construcción de los géneros masculino y femenino se ha caracterizado por el papel hegemónico de los varones frente al secundario y auxiliar de las mujeres. Esta realidad se transmite cultural y generacionalmente a través de un proceso de socialización de género, que consiste en una interiorización de valores, actitudes y creencias en torno a lo que es masculino y lo que es femenino, es lo que llamamos estereotipos de género.

ESTEREOTIPOS MASCULINOS	ESTEREOTIPOS FEMENINOS
Dinamismo	Pasividad
Agresividad	Ternura
Fortaleza	Debilidad
Dominio	Sumisión
Autonomía	Dependiente

Racionalidad	Emotividad
Valentía	Miedo
Espacio público y profesional	Espacio doméstico y familiar

Se trata pues, de una infravaloración de lo femenino sobre lo masculino.
La **perspectiva de género** arroja un nuevo enfoque a la ciencia y política para modificar la posición de desigualdad y subordinación de las mujeres respecto a los hombres.

La **COEDUCACIÓN** es un proceso educativo corporativo y transversal que propicia el desarrollo del ser humano dentro de las relaciones de equidad entre los sexos.
La coeducación implica un proyecto común entre hombres y mujeres en un nuevo modo de vida y nuevas maneras de relación. Esto requiere una estructura educativa particular y un compromiso de toda la Comunidad.
Desde la perspectiva de la Educación Integral entendida como un "proceso continuo, permanente y participativo", se enfatiza la formación conjunta para compartir, asumir y construir un nuevo pacto social – cultural entre hombres y mujeres.

FACTORES QUE INFLUYEN EN LA COEDUCACIÓN

FACTORES CULTURALES
Culturalmente, las mujeres han estado en desigualdad respecto al varón. Se trata de una cuestión de poder. Antes de que las ideas de igualdad triunfasen (en la Ilustración) los hombres no necesitaban justificar ésta dominación. Pero las ideas sobre la igualdad obligaron a justificar por qué si todas las personas son iguales y tienen los mismos derechos, las mujeres no. Y así se refuerza la idea de diferencia entre sexos, a través de lo que se ha denominado la construcción social de género.
Ésta teoría afirma que los rasgos y comportamientos femeninos o masculinos (aspecto cultural) son aprendidos y, por lo tanto, se pueden cambiar y de hecho cambian a lo largo de la vida y son distintos según las culturas.
Ésta teoría defiende que el sexo (aspecto biológico) no determina la forma de ser, que es la sociedad la que enseña qué es ser mujer y qué es ser varón, a través de los valores dominantes.

Además de las diferencias determinadas por nuestra variada carga genética, de tipo fisiológico, las mujeres y los hombres nos vemos expuestos durante nuestra infancia y a lo

largo de toda nuestra vida adulta, a infinidad de mensajes, muchas veces sutiles y en otras ocasiones muy evidentes y contundentes, que como la tela de una araña, nos rodea recordando cuales son los comportamientos, sentimientos, afecciones, motivaciones... que se esperan de cada persona en función de su sexo.

En una sociedad donde el poder ha estado ejercido tradicionalmente por varones, los rasgos característicos de la masculinidad han sido valorados y apreciados mucho más. El componente femenino, ha sido relegado a un segundo plano. Las propias mujeres, en los inicios de la aventura feminista, consideraban necesario renegar de los valores tradicionales femeninos como medio para conseguir la liberación y el desarrollo personal y social.

La identidad del género, es decir, el conocimiento sobre las expectativas sociales de nuestro comportamiento como hombres o mujeres, es aprendido especialmente durante nuestros primeros años de vida, en los diferentes ámbitos donde esta se desarrolla. En primera lugar en la familia, escenario privilegiado de la representación del papel masculino y femenino, después la escuela, los medios de comunicación y la publicidad, la literatura y los medios de comunicación infantiles, el lenguaje escrito y el hablado.

FACTORES SOCIOLÓGICOS

Aspectos clave de la discriminación de género:

+ Dificultad de acceso al empleo; a las mujeres todavía les resulta más difícil que a los varones encontrar empleo. A pesar de que los niveles de estudio de las jóvenes son cada vez más elevados.

Tasa de desempleo femenina es superior

+ Discriminación salarial; En España, las mujeres ganan una media de 25% menos que sus compañeros.

+ Doble carga del trabajo; el trabajo reproductivo, realizado en el ámbito doméstico y destinado a cubrir las necesidades básicas de los /as miembros de la familia no se remunera económicamente, ni se valora socialmente. Sin embargo, su realización es esencial para el funcionamiento del resto de la organización social.

Tradicionalmente nos han inculcado que las mujeres son las responsables del trabajo que se deriva del hogar y del cuidado de las personas. Hoy por hoy esto sigue siendo así: la mayor parte del trabajo doméstico las realizan las mujeres. Esto dificulta que se encuentren en condiciones óptimas para incorporarse al mercado de trabajo.

Referente a la actividad doméstica, las mujeres aparecen como las técnicas o expertas, mientras que los varones lo hacen como ayudantes. Alrededor del 75% de las tareas domésticas son realizadas por la mujer, el hombre "ayuda" en un 25 %.

+ La violencia contra las mujeres hoy día se considera un problema social; la separación entre espacio privado y público que establece nuestra sociedad dificulta que los problemas que se dan en el espacio privado (el hogar) se consideren temas de orden público.
+ La dificultad para acceder a puestos de poder; el tiempo disponible de las mujeres para actividades de participación política y asociacionismo, etc. se encuentra claramente limitados por sus "obligaciones domésticas".

FACTORES PSICOLÓGICOS
La educación sentimental está presente en toda nuestra vida; se esperan acontecimientos diferentes en la vida de los chicos y de las chicas:

- De él que triunfe en su trabajo, de ella que sea feliz con su familia.
- De él que estudie algo técnico, de ella que estudie algo bonito.
- De él que encuentre una buena chica, de ella que encuentre un buen partido...

Podríamos seguir haciendo una enorme lista; pero ya queda explícito que la orientación de chicos y chicas en la construcción de identidad es opuesta, donde las chicas construyen una identidad orientada a la relación, a los afectos, mientras que los chicos se orientan a la creación, acción, a la proyección en el espacio público.
Desde tiempos remotos, las mujeres hemos asumido la interiorización de la superioridad masculina, desarrollando una relación de poder, lo que unido a otros factores (frustración, inseguridad afectiva, u otros), puede llevar a ejercer violencia como expresión de poder sobre la persona a la que se considera inferior.
El hombre capaz de ejercer la violencia ha interiorizado una identidad basada en la fuerza y en el control de las mujeres como muestra de virilidad. La relación de poder se articula sobre la idea de posesión.

VIOLENCIA DOMÉSTICA

La Declaración de la Asamblea General de las Naciones Unidas define este tipo de agresiones "como todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como privada".

El Agresor

El maltratador es una persona con valores tradicionales y una ideología patriarcal conservadora y sus creencias culturales le capacitan para el ejercicio de la violencia. En ocasiones su nivel cultural o su origen socioeconómico es inferior al de su pareja, por lo que intenta restablecer el equilibrio controlándola.

Rasgos que distinguen al agresor:

- Escasa capacidad para tolerar frustraciones o situaciones de estrés.
- Celos e inseguridad. Teme que su mujer le abandone y la atemoriza.
- Utiliza el sexo como un acto de agresión.
- A veces presenta una doble personalidad: amabilidad y violencia alternativas.
- Cree en la supremacía del hombre y los roles sexuales estereotipados.
- Mantiene una relación de dependencia con la víctima.
- Utiliza el alcohol como excusa para agredir.
- Baja autoestima: necesita validar su ego a través de su esposa.
- No cree que su conducta sea violenta.
- Aísla a su pareja para controlarla.

La Víctima

Aunque no existe un perfil único de mujer maltratada, existen una serie de características comunes en todas las víctimas: el abuso se inicia entre los 17 y 28 años; en la mitad de los casos hay antecedentes de episodios depresivos previos al abuso, y la dependencia o tendencia a establecer relaciones asimétricas con el otro sexo, aceptando reglas patriarcales en la relación.

Rasgos de la mujer maltratada:

- Cree todos los mitos acerca de la violencia doméstica, como por ej. "*Es un caso aislado*" o "*Es un asunto privado*".
- Baja autoestima. Se siente fracasada como mujer, esposa y madre.
- Siente temor y pánico.
- Falta de control sobre su vida.
- Sentimientos encontrados: odia ser agredida pero cree que le han pegado por su culpa, que se lo merecía.
- Se siente incapaz de resolver su situación.
- Cree que nadie le puede ayudar a resolver su problema.
- Se aísla socialmente.
- Riesgo de adicciones.
- Teme al estigma del divorcio.

Ciclo de la Violencia

1ª fase: Acumulación de tensión.- ↑ irritabilidad, discusiones y violencia verbal
2ª fase: Explosión violenta.- pérdida de control, el sujeto materializa castigos, insulta...
3ª fase: Luna de miel.- mujer confusa y desorientada; agresor apenado, remordimientos
4ª fase: Escalada y reanudación.- Otra vez ↑ tensión

INTERVENCIÓN

Prevención primaria:

<u>Educación y Formación:</u>

- ✓ Educación transversal en la Escuela, en todas las materias.
- ✓ Educación en Valores desde la infancia, mediante trabajos, manualidades, charlas-coloquios, exposiciones de expertos en la materia, etc.

- ✓ Coeducación: enfatizar la igualdad entres ambos sexos en cuanto a trato, respeto, oportunidades laborales, etc. Esto se puede hacer a través de talleres específicos, actividades compartidas entre niños/as
- ✓ Implicación de todo el personal docente
- ✓ Creación de un aula familiar integral donde padres / madres y educadoras tengan información suficiente y respuestas a todas sus dudas.

Sensibilización:

- ✓ Concienciar al resto de la población, a través de programas divulgativos, actividades culturales en calles y plazas: teatro foro, cine, poesía, etc.

Cuando el problema está instaurado necesitamos actuaciones más específicas. En salud es lo que se denomina prevención secundaria y terciaria: una vez detectada una situación de maltrato tenemos que:

- ✓ Contactar con el Servicio de emergencia de atención a la mujer
- ✓ Acudir a casas de acogida o viviendas tuteladas.
- ✓ Estimular a la mujer víctima así como a testigos a que presenten una denuncia.
- ✓ Actuar firmemente una vez interpuesta la denuncia.
- ✓ Trabajar con técnicas de modificación de conductas: entrenamiento en habilidades sociales, solución de problemas, habilidades de autocontrol, competencia, etc, tanto en la víctima como en el agresor.
- ✓ Facilitar la inserción sociolaboral de la víctima.
- ✓ Analizar los factores que determinan estos actos violentos así como las consecuencias en las víctimas.

SEXUALIDAD Y RELACIONES DE PAREJA

La sexualidad forma parte de nuestro desarrollo como personas, Desde que nacemos hasta que morimos somos personas sexuadas.
La sexualidad tiene que ver con los sentimientos hacia nuestro cuerpo, con la atracción hacia otras personas, con el placer que podemos sentir a través de la piel y del resto de los sentidos, no sólo de los órganos genitales.

Está relacionada con la expresión de emociones, sentimientos, afectos, pensamientos y deseos; con la capacidad de dar, recibir, compartir y sentir placer.
Es la capacidad de disfrutar de nuestro cuerpo, del cuerpo de otra persona, del mismo o de distinto sexo.
La sexualidad está muy influenciada por la cultura, la religión de una sociedad, que genera una moral, creencias o valores, buenos o malos, en la persona o pareja.
Las relaciones sexuales deben estar basadas en el respeto, la igualdad y la co-responsabilidad. La comunicación es importante para conseguir una relación satisfactoria.
En sexualidad también nos educamos. Nadie nace sabiendo.

Mitos románticos

Las relaciones amorosas tienen una cara positiva, pues satisfacen una serie de necesidades (compartir, afiliación, seguridad, etc.), pero además presenta otra cara, negativa, causada por el desengaño al que conducen una serie de mitos absurdos o ficticios. Algunas de estos mitos son:

- Mito de la Equivalencia → creencia de que "amor" y "enamoramiento" son sinónimos.

Enamoramiento: Estado de corta duración en el que se manifiestan síntomas como: Grandilocuencia; Intenso deseo de intimidad y de reciprocidad (que el otro también esté enamorado); Pensamientos intrusivos; Vulnerabilidad psicológica; Idealización del otro; Sentimientos ambivalentes ("dulce tormento"); etc.
Amor: Proceso más heterogéneo y dilatado cuyos principales componentes serían la intimidad (comunicación, comprensión, apoyo…), la pasión (atracción física y personal, deseo sexual…) y el compromiso (mantener la relación).

- Mito de la *media naranja* → hemos elegido la pareja que teníamos predestinada.
- Mito de la exclusividad → el amor sólo puede sentirse por una única persona al mismo tiempo.
- Mito de la omnipotencia → el amor lo puede todo y no deben influir los obstáculos, basta con el amor para solucionar los problemas.
- Mito de la fidelidad → todos los deseo románticos y eróticos deben satisfacerse exclusivamente con una única persona, la propia pareja.
- Mito del emparejamiento → la pareja (un hombre y una mujer) es algo natural y universal.

- Mito de los celos → los celos (inseguridad + posesión) son un signo del verdadero amor.

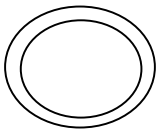
(Yela, C y Sangrador)

Hemos visto que las relaciones de pareja son positivas, pues aparte de fortalecer el desarrollo afectivo y sexual, proporcionan estabilidad.

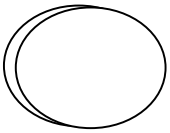
Si somos conscientes de que ninguna relación interpersonal es idílica y sabemos distinguir el amor del simple deseo, o separar el "querer a" del "necesitar a", entonces seremos capaces de controlar nuestra conducta íntima, considerando la unión como una oportunidad de compartir en vez de poseer, valorando nuestra independencia emocional. De lo contrario estamos echando raíces sobre el maltrato.

Para concluir, decir que hay varios modelos de pareja, basados en el espacio personal que se comparte.

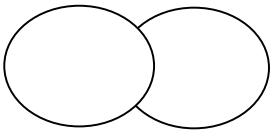
Modelo de inclusión: un círculo es más pequeño y está dentro del otro. La relación de pareja es jerárquica y uno de los dos es dependiente del otro ya que no tiene espacio personal propio.



Modelo fusional utópico: los círculos están uno encima del otro, es decir, se comparte todo. Es un modelo que solamente se vive en momentos concretos, como en la adolescencia.



Modelo de interdependencia mínima: Hay un espacio personal compartido y un espacio personal no compartido.



Ventajas de este modelo:

- Abundante conocimiento

- Deseos de verse y compartir con el otro
- Relaciones basadas en la confianza y el respeto mutuo
- Sentimientos positivos y compañerismo
- Repercute en otros ámbitos
- … y si la Participación a nivel íntimo es sana, también lo será a otros niveles

Desventajas: no las hay salvo que se perciba como desventaja el hecho de no poder controlar la vida del otro

Las relaciones de pareja se establecen en función de la proximidad, la apariencia física, las características personales, la similitud y la reciprocidad que se perciba de la otra persona.

DESARROLLO HUMANO

El desarrollo humano contempla dos componentes fundamentales: el primero se relaciona con la formación de las capacidades humanas, tales como un mejor estado de salud, educación, conocimientos y destrezas. El segundo tiene que ver con las oportunidades o el uso potencial que la gente puede hacer de sus capacidades adquiridas, ya sea en el ámbito de la producción, las actividades culturales, sociales, políticas o para el descanso.

Es una relación de equilibrio entre estos dos aspectos: las capacidades y las oportunidades. En este sentido, se entiende el desarrollo humano sostenible como la ampliación de las oportunidades y capacidades de los individuos a través de la formación de capital social para suplir de la forma más equitativa posible las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer las necesidades de las generaciones futuras (PNUD-IDH, 1990: 21).

Actualmente la humanidad basa su comodidad (y progreso) en el ultraje de la riqueza planetaria, que priva a otras personas y a generaciones futuras de sus propios recursos locales.
Como hemos visto el modelo económico que tenemos hoy día, conlleva una serie de desigualdades y un reparto de los recursos de forma insolidaria e irracional.

Hay una corriente de pensamiento y Movimientos o iniciativas con unas pautas concretas que proponen un cambio de este Sistema.

ALTERNATIVAS

- **Decrecimiento**: es una corriente de pensamiento político, económico y social favorable a la disminución regular controlada de la producción económica con el objetivo de establecer una nueva relación de equilibrio entre el ser humano y la naturaleza
- **Banco del Tiempo**: es un sistema de intercambios de servicios por tiempo. En él la unidad de intercambio no es el dinero habitual sino una medida de tiempo, por ejemplo el trabajo por hora. Es un sistema de intercambio de servicios por servicios o favores por favores. Propone la ventaja de fomentar las relaciones sociales y la igualdad entre distintos estratos económicos. Se plantea el uso de este tipo de economía para solucionar diversos problemas presentes en la economía de mercado, a modo de economías complementarias o mercados alternativos
- **Banca ética**: son bancos que, frente al valor económico del dinero, reclaman su valor social y un uso ético del dinero. Apoyan mediante crédito actividades solidarias y prestan dinero a proyectos sociales. Proponen el uso de monedas sociales, el trueque o el banco del tiempo.
- **Comercio Justo**: Consiste en una práctica comercial duradera definida por unos estándares de conducta: Cooperación con productores desfavorecidos; condiciones laborales dignas; Transparencia comercial; igualdad de género; Respeto al medio ambiente, etc.

El mercado del café: medido en € es la materia prima más importante en el comercio internacional después del petróleo. Del total de los ingresos de toda la cadena productiva sólo el 13% se queda en los países productores.

- **Ecoaldea**: es un asentamiento, por lo general rural, con una filosofía común relacionada con los recursos naturales y la sostenibilidad, y en la que cada miembro se siente implicado y participativo. Está basado en modelos de Autogestión (escala reducida, eficiencia, cooperación, autoproducción e intercambio).

PERMACULTURA

Es un término genérico para la aplicación de éticas y principios de diseño universales en planificación, desarrollo, mantenimiento, organización y la preservación de hábitat apto de sostenerse en el futuro.

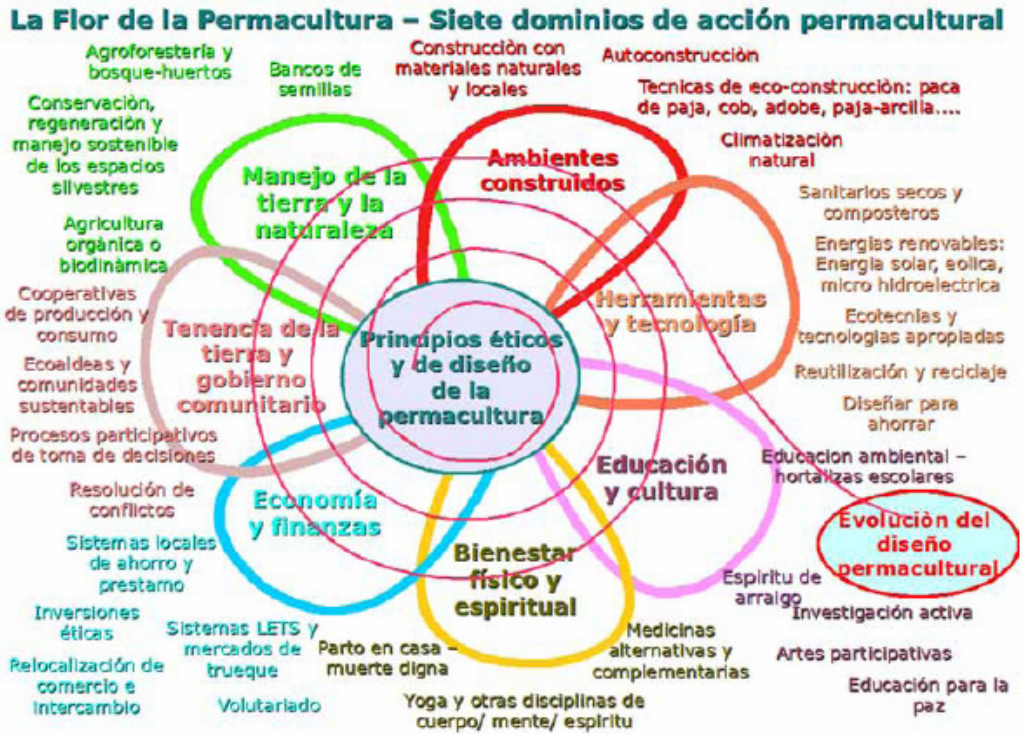
Es también una red y un movimiento internacional de practicantes, diseñadores y organizaciones desarrolladas y sostenidas, en su mayoría, sin apoyo de corporaciones o gobiernos.

Los ejes centrales de la permacultura son la producción de alimentos, abasto de energía, el diseño del paisaje y la organización de estructuras sociales.

La permacultura es, por tanto, una respuesta positiva a la crisis ambiental y social que estamos viviendo.

El hábitat diseñado según este enfoque, se entiende como un sitema, en el cual se combina la vida de los seres humanos de una manera respetuosa y beneficiosa con las de los animales y plantas.

LA FLOR DE LA PERMACULTURA



Piensa globalmente, actúa localmente

3 PRINCIPIOS ÉTICOS (según David Holmgren)

- ☞ Cuidar la tierra
- ☞ Compartir con equidad
- ☞ Cuidar la Gente

EDUCACIÓN GLOBAL

La aldea global en que se ha convertido el mundo en que vivimos, exige una educación en valores que no puede retroceder frente a la globalización económica dominante.
La educación global se define desde un enfoque sistémico en un ciclo integrador de conocimiento, análisis, crítica y propuestas de alternativas y acciones encaminadas a difundir o restablecer el diálogo y la cooperación. Se compone de:

- Educación Medioambiental
- Educación para el desarrollo
- Educación para la Paz
- Educación Intercultural
- Coeducación
- Educación en derechos Humanos

TÉCNICAS PARTICIPATIVAS y otras Herramientas

- ☞ técnicas de grupo
- ☞ cine social y crítico → cortos educativos
- ☞ bibliografía y enlaces

Me lo explicaron y lo olvidé
Lo ví y lo entendí
Lo Hice y lo Aprendí
(Confucio)

¿QUÉ SON LAS TÉCNICAS DE GRUPO?

Las técnicas de grupo son el conjunto de medio, instrumentos y procedimientos, que, aplicados al trabajo en grupo, sirven para desarrollar su eficacia, hacer realidad sus potencialidades, estimular la acción y funcionamiento del grupo para alcanzar sus propios objetivos. (*Alfonso Francia:156)*.

-Estas técnicas son medios útiles en el proceso de comunicación, crecimiento y maduración de los integrantes de un grupo. Nunca son un fin en sí mismas.
-No todas las técnicas sirven para todos lo objetivos, y por supuesto, suponen el conocer y dominar la teoría de la dinámica de grupos.
-Son instrumentos que hay que saber utilizar, su eficacia dependerá por el espíritu creador de la animadora que las utiliza.
-Las técnicas, aunque se planteen como un juego no son un juego. Se debe seguir una serie de pasos imprescindibles para alcanzar los objetivos.

COMO ELEGIR LA TÉCNICA ADECUADA
Ninguna técnica puede aplicarse en toda circunstancia. Hay que adaptarlas a cada contexto especial en la que nos encontremos. Será de vital importancia elegir la técnica mas adecuada en cada caso.

Para ello podemos ajustarnos a ciertos criterios o factores que hay que tener en cuenta a la hora de escoger la técnica a utilizar con un grupo concreto.

- **Los objetivos que se persiguen**. Existen técnicas que persiguen objetivos distintos. Lo primero será definir los objetivos y después elegir la técnica.

- **La madurez y el entrenamiento del grupo**. No todas las técnicas suponen la misma complejidad. Si el grupo tiene poca práctica habrá que empezar por técnicas sencillas, con una participación gradual.
- **El tamaño del grupo**: El comportamiento de los grupos depende en gran medida de su tamaño. En los grupos pequeños (de 12 a 15 personas) la cohesión es más fácil, existe mayor seguridad y confianza. Todos disponen de tiempo para intervenir. El conocimiento mutuo es personal. Las relaciones son afectuosas. En los grupos medianos (entre 15 y 40 sujetos) predomina la relación variable. Surgen los subgrupos con facilidad. Hay conocimiento social, pero no personal. En estos grupos es preferible utilizar técnicas que permitan establecer subgrupos y que luego se haga una apuesta en común.

- **Ambiente físico**. No todas las técnicas requieren el mismo tiempo y espacio.
- **Predisposición del medio externo**. Es decir, el clima de aceptación psicológica o rechazo que se origina alrededor del grupo. A muchos les parece una perdida de tiempo ocupar un tiempo a aprender a trabajar en grupo o en conocerse mejor. Si de verdad pretendemos educarnos no podemos renunciar a profundizar en las actitudes. Y hay técnicas que pueden ayudarnos a ello.
- **Características de los miembros**: la edad, los intereses, las motivaciones que cada uno trae al entrar en un grupo, las experiencias anteriores que hayan tenido, las expectativas influyen a la hora de proponer una técnica. Al animador le toca motivar su validez. Y lógicamente, para ello el ha de ser el primer convencido. Ha de crearse un clima necesario para que la experiencia resulte gratificante y no se tenga la sensación de perder el tiempo.
- **Experiencia y capacidad de la animadora**. No todas las técnicas requieren el mismo grado de conocimientos. Para usar algunas de ellas es necesario un dominio sobre las diferentes situaciones que puedan presentarse. Y esto lo da la experiencia en animación de grupos. Un grupo no es un laboratorio de pruebas. Si la animadora no tiene la capacidad para controlar los procesos que genera la puesta en marcha de una técnica, es mejor que no la utilice. Es conveniente que la animadora que propone una técnica cualquiera la haya experimentado antes en ella.

ALGUNAS LIMITACIONES Y DIFICULTADES

- Numero de miembros insuficiente
- El ambiente físico
- El tiempo disponible
- La falta de recursos materiales
- El "*parasitismo*" de ciertos miembros del grupo
- La dificultad de establecer un equilibrio entre directividad y no directividad.

ELEMENTOS IMPORTANTES QUE LA ANIMADORA DEBE SABER

Además de conocer las técnicas y haberlas experimentado, el animador debe tener en cuenta otros elementos:

Relativizar: todas las técnicas tienen un valor relativo. Lo más importante es el clima de libertad, comunicación, cooperación, participación y responsabilidad. Las técnicas deben estar en función de ese clima.

Planificar: las técnicas deben planificarse en función de los objetivos que se deseen alcanzar y las actividades que se pretenden realizar. No improvisar.

Flexibilizar. Es conveniente disponer de una buena reserva de técnicas de las que poder valerse como alternativas, según los problemas y necesidades del grupo.

Reducir la comunicación verbal: las instrucciones verbales y aclaraciones verbales deben reducirse al mínimo. Lo mejor es la visualización de las fases a través de gráficos en la pizarra o en carteles.

Combinar técnicas: en una misma reunión pueden combinarse a veces técnicas diferentes con lo que las actividades se hacen más ricas y el grupo más dinámico.

Crear otras técnicas: cada uno debe descubrir las técnicas mas apropiadas a sus objetivos y a la situación de su grupo. Estas son posiblemente las mejores. La creatividad de un grupo bien motivado no tiene límite. Especialmente los jóvenes sorprenden a veces con técnicas que no tienen nombre ni están en los libros, pero que merecerían estar. Los libros pueden dar ideas, pero no hay que limitarse a ellas. Es necesario ser creativos.

Intercambiar creaciones con otros grupos y sectores con experiencia.

Adaptarse a tiempo y lugar

Asegurar elementos materiales. El animador debe tener a mano los materiales necesarios para el desarrollo de las técnicas. Estos materiales deben guardarse en el lugar de reunión del grupo, para que estén disponibles en todo momento.

CLASIFICACION DE LAS TÉCNICAS DE GRUPO

TÉCNICAS DE PRESENTACIÓN

Nos ayudarán a que los miembros del grupo se conozcan e interrelacionen entre sí.

En esta etapa inicial el animador debe:

- ✓ Crear un clima de aceptación, cercanía y alegría.
- ✓ Iniciar procesos de conocimiento mutuo.
- ✓ Posibilitar la relación de todos con todos, creando una corriente afectiva.
- ✓ Evitar los cortes que inhiban la expresión.

Son apropiadas para el inicio de un curso, cursillo, jornada de convivencia entre grupos que no se conocen.

TÉCNICAS DE CONOCIMIENTO Y CONFIANZA

El proceso iniciado con la presentación tiene su continuación lógica en estas dinámicas que contribuirán a profundizar el conocimiento recíproco poniendo en marcha la capacidad de apertura y espontaneidad buscando, si es posible, que la relación se haga más profunda y humana.

Los objetivos de estas técnicas son:

- Favorecer el mutuo conocimiento de los miembros del grupo.
- Potenciar la autoestima y conocimiento personal.
- Crear un clima de confianza grupal.

El animador debe procurar: estructurar estos ejercicios de menor a mayor grado de autorrevelación para reducir la ansiedad, deben ser amenas, y realizarse en un clima de cierta calma y confianza.

Pueden emplearse durante las primeras semanas o meses de la vida del grupo.

TÉCNICAS PARA EL ESTUDIO Y TRABAJO DE TEMAS

Los objetivos de estas técnicas son:

- ✓ Favorecer la participación activa de todos en un trabajo, eliminando la posible pasividad de algunos miembros que se escudan en el trabajo de otros.
- ✓ Ser eficaces en el trabajo grupal.
- ✓ Mejorar la organización como grupo de trabajo.

El animador debe conocer y asumir el mismo objetivo que persigue cada técnica, debe animar el proceso de participación efectiva, así como fomentar todo aquello que aumente la cohesión en el trabajo grupal.

EXPRESIÓN DE VALORES

Los objetivos de estas técnicas son:

Que las personas tomen contacto con su propia experiencia para darse cuenta de sus ideas y sentimientos, de los criterios y motivaciones de su conducta, así como clarificar cuáles son los valores que en verdad están realizando en su vida y desarrollen nuevos valores.

El animador debe proporcionar experiencias que posibiliten la formación en aquellos valores que se estimen realmente dentro de una cultura evitando el adoctrinamiento, favoreciendo el autoconocimiento, la reflexión, la práctica activa y consciente en torno a los valores.

TÉCNICAS DE CREATIVIDAD

El objetivo de estas técnicas será la de estimular y desarrollar la creatividad de las personas, brindando oportunidades para que los miembros expresen sus ideas por originales que sean.

Su empleo será útil para: salir de bloqueos, como elementos de sorpresa de una reunión tensa y para buscar y recrear nuevas posibilidades a partir de los medios a nuestro alcance.

Ejemplos: técnicas de expresión corporal (gestos, miradas y posturas), emociones básicas (alegría, tristeza, miedo, sorpresa, ira y desprecio), juegos de clown, acertijos y problemas, etc.

TÉCNICAS DE EVALUACIÓN

La evaluación se plantea como un proceso en el cual se recoge y analiza sistemáticamente una información sobre una actividad con la intención de utilizar ese análisis en la mejora de esa actividad.

Evaluar es una excelente técnica para mejorar. Cuando un grupo evalúa periódicamente sus funcionamientos pone unas bases sólidas para progresar.

Esa evaluación debe se la del propio animador, la del grupo, y del proceso en marcha.

TÉCNICAS PARA ANIMACIÓN

Nos ayudarán para motivar al grupo.

El objetivo de estas dinámicas es:

- Ayudar a romper las barreras de desconfianza producida por el poco conocimiento que se tiene de los demás, creando un clima de alegría, y apertura para el trabajo posterior. También ayudará a relajar tensiones grupales o extragrupales, a sí como promoverá la libre expresión.

TÉCNICAS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Una vez que un grupo logra cierta cohesión, pueden aparecer ciertas tensiones o expresiones de hostilidad, ya sea por opiniones encontradas, objetivos distintos, valores diversificados, etc.

Estas técnicas van encaminadas a reducir esas hostilidades y el eje central es la escucha activa, ya que a través de ella se logra una compresión mutua y el grupo avanza hacía la consecución de sus fines.

TÉCNICAS ÚTILES

LA TELA DE ARAÑA

Técnica de Presentación

Desarrollo: Se forma un círculo y le entregamos a una persona un ovillo. Se presenta diciendo su nombre, procedencia, afición y todo lo que queramos añadir, según el objetivo del grupo. Posteriormente lanza el ovillo a otra persona pero sujetando de un extremo

Evaluación Al final se habrá formado una tela de araña, un tejido social con el que explicar la importancia de formarnos como un equipo.

EL LAZARILLO

Técnica de Confianza

Desarrollo: Al aire libre, por parejas, uno hará de ciego y el otro de guía.

Nota: Se puede experimentar con los sonidos, dando palmadas o estableciendo un código para el desplazamiento. También puede haber un solo Lázaro y el pequeño grupo va cogido de la mano. Las posibilidades son infinitas, dependerá del grado de cohesión del grupo.

Evaluación: cada persona comenta si se ha sentido insegura o por el contrario ha confiado en el otro.

TORMENTA DE IDEAS

Técnica de Análisis

Desarrollo: se reúne un grupo de personas para que propongan ideas que permitan solucionar un determinado problema. Para que las intervenciones sean lo más espontáneas y creativas posibles es preciso que se respeten todas las intervenciones.

EL DAFO

Técnica de análisis de temas y evaluación

Es un análisis estratégico que pretende establecer los puntos fuertes y débiles, así como potenciales amenazas y oportunidades de una organización, proyecto o comunidad. Se trata, por tanto, de un doble análisis: interno-externo y positivo-negativo.

	Fortalezas	Debilidades
Análisis Interno	Capacidades distintas Ventajas naturales Recursos superiores	Recursos y capacidades escasas Resistencia al cambio Problemas de motivación del personal
	Oportunidades	**Amenazas**
Análisis Externos	Nuevas tecnologías Captar interés de nuevos miembros cooperantes Posicionamiento estratégico	Altos riesgos - Cambios en el entorno Sistema rígido Pérdida subvenciones

EL ÚLTIMO LIMÓN

Técnica de Resolución de Conflictos

Objetivo: Diferenciar posiciones de intereses o necesidades. Alcanzar soluciones satisfactorias para todas las partes.

Desarrollo: se escogen 2 participantes y se les lleva fuera de la sala o lugar de reunión. Por separado se les entrega a cada uno un texto diferente (texto 1 y texto 2). Al resto del grupo se le explica la dinámica y se les pide que observen toda la interacción. Acto seguido se coloca un limón en un lugar medianamente visible y se pide a los 2 participantes que entren de nuevo en la sala. El grupo observa atentamente la confrontación.

Nota: para darle mayor dinamismo, la animadora le explica a cada participante, la importancia de vivir la situación como propia. *¿Qué no harías tú si ahora te encontraras un limón en la sala?*

Texto 1

Todo comenzó una mañana en que los agricultores y trabajadores del campo despertaron y descubrieron que sus árboles y hortalizas se habían secado de repente. En aquel momento no se sabía muy bien por qué, pero los científicos analizaron las cosechas y descubrieron que todo se debía a la acción del hombre, que día tras día continuaba destrozando con su contaminación despiadada todo la que alcanzaba hasta que la Madre Naturaleza no pudo más y dejó de producir éstos alimentos.

Al principio no se temió por ésta gran pérdida, hasta que comenzó una nueva y rara enfermedad que a muy pocas personas se les presentaba. Una enfermedad que afectó a tu hermano y que sólo se curaba de un modo: con el zumo de un limón. Parece algo muy sencillo de curar, pero los recursos de la tierra van escaseando, y sólo queda un limón en todo el planeta. El limón que salvaría la vida de tu hermano está en la sala, y sabes que harás lo que sea por curar a tu familiar. Debes entrar ahí y obtenerlo como puedas, pues es el único. Suerte.

Texto 2

Es exactamente igual que el anterior, sólo cambiamos la frase subrayada (con el zumo de un limón) por esta otra: con la piel de un limón.

Evaluación: tras finalizar la interacción entre los 2 participantes comentaremos si ha existido comunicación o no, si han llegado a un acuerdo. ¿Cómo se ha sentido el que ha cogido el limón? ¿Y el otro? Entonces se explica y reflexiona sobre la negociación en un conflicto de este tipo, en el que el limón representa la posición y el zumo o la piel, la necesidad. Es importante abandonar las posiciones iniciales, valorar lo que realmente se necesita y adoptar una actitud de escucha si queremos llegar a un acuerdo.

GANA TANTOS PUNTOS COMO PUEDAS

Técnica de Cooperación y Resolución de Conflictos

Objetivo: Conocer las ventajas de la cooperación frente a la competición

Desarrollo: El dinamizador dice al grupo que va a hacer 2 equipos (A y B) y que el objetivo del juego es "ganar tantos puntos como puedas". En ningún momento habla de equipos rivales o de ganar más puntos que el contrario.

A continuación se le da a cada grupo dos tarjetas, una con la letra **X** y otra con la **Y**, y se les explica que deberán decidir, en grupo, cuál de las dos sacan (similar al *pares y nones* o *piedra-papel-tijera*), de acuerdo a estas puntuaciones:

A	**B**	**A**	**B**
X	**X**	**+5**	**+5**
X	**Y**	**-10**	**+10**
Y	**X**	**+10**	**-10**
Y	**Y**	**-5**	**-5**

Evaluación: Conforme a estas puntuaciones, ambos equipos tenderán a sacar la **Y**, jugada tras jugada, para "empatar" con el contrario o con la esperanza de que el otro equipo saque la **X**. Cuando los 2 equipos están en bancarrota (por ej. en la jugada nº 5), se les puede proponer una mediación, para que decidan si hay alguna estrategia más cooperativa que les permita recuperarse.

Al final del juego se explica que la estrategia acertada es que ambos hubieran sacado la **X** (estrategia cooperativa), mientras que sacar la **Y** es competir y perder, aunque percibamos un empate o una victoria (porque el "rival" pierde aún más).

LA BANANA

Técnica de Análisis y Sensibilización

Objetivo: Informar y concienciar sobre el comercio injusto, la desproporción en el reparto entre el productor y el vendedor.

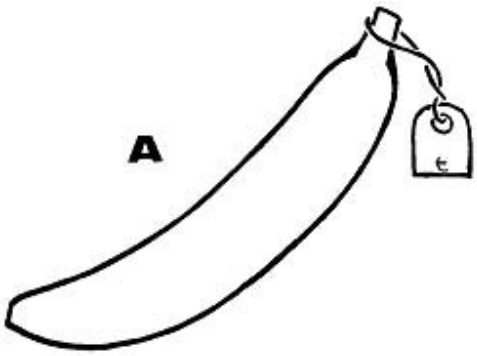
Desarrollo: Se necesita una copia ampliada de los siguientes dibujos, colocando el "B" debajo del "A". A continuación se divide los participantes en 6 grupos iguales asignando a cada grupo un papel: Vendedores al por menor, Vendedores al por mayor, Compañía importadora, Compañía exportadora, Almacenista y Cultivadores.

La banana vale 0,50 €. Cada grupo decidirá qué parte de ese dinero debe ser para él de acuerdo con los gastos y el trabajo utilizado por cada grupo en el proceso.

Cuando cada grupo dice el dinero que pide, se va troceando la banana de la pared de forma proporcional, pero si el total pasa de 0,50 €. se debe hablar y negociar dentro de cada grupo y entre los grupos.

Cuando se ha logrado que la suma de los diferentes grupos sea 0,50 € se descubre el dibujo "B".

Evaluación: Se comenta el proceso y las implicaciones. ¿Cómo se sienten los miembros de cada grupo? ¿Existe algún mecanismo para que los cultivadores obtengan un mayor beneficio de la banana?



ANTES Y DESPUÉS

Técnica de Análisis y Conocimiento

Los miembros del equipo escriben durante 15 minutos diez frases con la estructura "Yo pensaba que… y ahora creo que…".

Posteriormente se van leyendo y comentando las más significativas. Finalmente se reflexiona sobre las causas de los cambios.

Esta técnica nos ayuda a comparar expectativas iniciales con la situación actual.

EL LOBO FEROZ

Técnica de Resolución de Conflictos y Expresión de Valores

Objetivos: Empatizar con el otro, el desconocido. Valorar la importancia de conocer todos los puntos de vista antes de tomar una decisión sobre alguien.

Desarrollo: Se pide a un voluntario que nos narre el cuento de Caperucita. Acto seguido se cuenta la historia del Lobo.

Evaluación: se pide al grupo que exponga el concepto que tenía de ambos personajes antes y después de haber escuchado la nueva historia. Se reflexiona sobre la importancia de conocer todos los puntos de vista antes de emitir un juicio, no prejuzgar en base a una imagen o estereotipo, etc.

El bosque era mi hogar. Yo vivía allí y me gustaba mucho. Siempre trataba de mantenerlo limpio y ordenado. Cuando....un día soleado, mientras estaba recogiendo la basura dejada por los excursionistas, sentí unos pasos. Me escondí detrás de un árbol y ví venir a una niña vestida de forma muy divertida, toda de rojo y su cabeza cubierta, como si no quisiera que la vieran. Naturalmente, me puse a investigar. Le pregunté quién era, a dónde iba, de dónde venía...me dijo cantando y bailando que iba a casa

de su abuelita con una canasta para el almuerzo. Me pareció una persona honesta, pero estaba en mi bosque y, ciertamente parecía sospechosa con esa ropa tan extraña. Así que decidí darle una lección y enseñarle lo serio que es meterse en el bosque sin anunciarse antes y vestida de forma tan extraña. La dejé seguir su camino, pero corrí a la casa de la abuelita. Cuando llegué, ví a una simpática viejecita y le expliqué el problema y ella estuvo de acuerdo en que su nieta merecía una lección. La viejecita estuvo de acuerdo en permanecer oculta hasta que yo la llamara. Y se escondió debajo de la cama.

Cuando llegó la niña, la invité a entrar en el dormitorio donde estaba acostado, vestido con la ropa de la abuelita. La niña llegó sonrojada y me dijo algo desagradable acerca de mis grandes orejas. He sido insultado antes, así que, traté de ser amable y le dije que mis grandes orejas eran para oírla mejor...me gustaba la niña y trataba de prestarle atención, pero ella hizo otra observación insultante acerca de mis ojos salidos. Ustedes comprenderán que empecé a sentirme mal. La niña tenía una bonita apariencia, pero era muy antipática. Sin embargo, seguí la política de poner la otra mejilla, y le dije que mis ojos me ayudaban a verla mejor.

Su siguiente insulto sí que me encolerizó. Siempre he tenido problemas con mis dientes tan grandes, pero esa niña hizo un comentario desagradable. Sé que debía haberme controlado, pero salté de la cama y le gruñí enseñándole los dientes y le dije que eran grandes para comérmela mejor.

Ahora, seamos serios...ningún lobo puede comerse a una niña. Todo el mundo lo sabe, pero esa niña loca empezó a correr alrededor de la habitación gritando, y yo también corría detrás de ella tratando de calmarla. Como tenía puesta la ropa de la abuelita me la saqué, pero fue peor. De repente, la puerta se abrió y apareció un leñador con un hacha enorme. Yo le miré y comprendí que corría peligro, así que salté por la ventana y escapé.

Me gustaría decirles que éste es el final de la historia, pero desgraciadamente no es así, pues la abuelita jamás contó mi parte de la historia y no pasó mucho tiempo sin que se corriera la voz de que yo era un lobo malo, y todo el mundo empezó a evitarme. No sé qué le pasaría a esa niña antipática y vestida de forma tan rara, pero yo nunca más pude ser feliz.

EL RUMOR

Técnica de Comunicación y Análisis de Temas

Desarrollo: Este texto que ofrecemos puede leerse al oído a un miembro del equipo y luego se transmiten la información en cadena, como el juego del teléfono. También pueden salir 5 participantes fuera de la sala y van entrando y pasándose la información en voz alta para que el resto del grupo observe cómo se va distorsionando el mensaje.

Dicen que 438 personas están atrapadas bajo un derrumbe, después que pasó el ciclón se inició el rescate. Se han movilizado miles de personas llevando medicinas, vendas y otros elementos.

Pero dicen que la gente atrapada no fue por accidente, sino que fue un secuestro, pues hay gente de mucho dinero entre los atrapados.

Evaluación: se comparan el primer mensaje con el resultado final, posteriormente se hace un breve análisis de los factores que fallan en la comunicación.

EMISOR ---------- ▒ -------→ RECEPTOR

ruidos

<u>Causas</u>

Ruidos

- Olvido: la capacidad para retener información es limitada
- Por comodidad – heurísticos- y por factores culturales (prejuicios, creencias...)
- Códigos de comunicación diferentes
- Poca claridad del Emisor
- Escasa capacidad de compresión del Receptor
- Desinterés del oyente
- Ambiente físico inadecuado

Trampas

- El Emisor tergivesa la información intencionadamente.
- Amenazas, chantajes por alguna de las partes.

<u>Consecuencias</u>: Se añade, omite o modifica información, pudiendo ocasionar conflictos de mayor o menor grado, dependiendo de la intensidad del rumor, de las partes implicadas, etc.

LOS CUBOS

Técnica de Análisis de Temas y Resolución de Conflictos

Objetivo: Tomar conciencia de los mecanismos de la explotación de los países en vías de desarrollo y nuestro papel en ellos.

Tiempo: 45 min aprox.

Desarrollo: Se divide al grupo en 3 equipos (de 4 a 10 participantes por equipo), cada uno irá a una mesa. En ellas habrá un lote de materiales, tal y como muestra el cuadro:

material	cartulinas	reglas y lápices	tijeras	celo
Equipo 1	7	1	-	-
Equipo 2	2	2	1	poco (20 cm)
Equipo 3	1	4	3	un rollo

La consigna general es fabricar cubos de cartulina de 10cm de lado, con todas sus aristas bien pegadas con celo. No se aceptarán cubos que no cumplan estas condiciones.

No pueden cortar con las manos ni utilizar cualquier elemento que no esté en la mesa. Cualquier infracción Se penalizará con la pérdida de todos los cubos realizados hasta el momento.

Al final del tiempo estipulado, gana el equipo que más cubos hayan fabricado.

El monitor designa un representante a cada grupo para negociar los materiales. También se puede nombrar un observador por grupo, encargado del cumplimiento de las normas, del comportamiento, etc. Puede tomar notas de lo que dicen pero no interfiere en el desarrollo del juego.

Nota: El monitor puede influir en el curso de los acontecimientos si el juego no se anima. Puede comentarle al equipo 3, por ejemplo, que el celo es fundamental para el acabado y que lo tengan en cuenta en el intercambio. También puede sugerirle al equipo 1, que por muchas cartulinas que tengan, sin tijeras o celo no pueden hacer nada.

Una vez transcurrido el tiempo, en condiciones normales, el equipo 3, que tenía una sola cartulina, habrá ganado el juego con el trabajo de todos sus componentes y con material sobrante; al equipo 2 le habrá dado tiempo a fabricar varios cubos con su material, aunque su acabado con celo no será tan perfecto. Por el contrario, el equipo que tenía más cartulinas, queda abatido, con muchos cubos sin pegar.

Evaluación: Es muy importante analizar lo ocurrido. En primer lugar se comenta, el proceso de negociación, ¿ha surgido algún conflicto? Los observadores pueden opinar al respecto. Seguidamente se analiza cómo se han sentido los perdedores, ¿qué tuvieron que hacer para construir más cubos? ¿ha trabajado todo el equipo?
Finalmente se plantea la cuestión ¿hay algún paralelismo entre el juego y alguna situación de la vida?

Explicación: en el juego las cartulinas equivalen a la materia prima, las reglas y los lápices, a los conocimientos; las tijeras serían la tecnología y, el celo representa la mano de obra cualificada.
El equipo 1 representa un país con bastantes recursos materiales pero pocos avances. Como consecuencia del intercambio, sería un país empobrecido.
El equipo 2 representa un país autogestionado, tiene recursos suficientes y un mínimo de tecnología y viven alejados de conflictos.
El equipo 3 se corresponde con un país "desarrollado", no tiene apenas riquezas naturales pero su alta tecnología le permite usurpar, sobreexplotando las riquezas ajenas.

CRITICO – FELICITO – PROPONGO

Técnica de Evaluación

Desarrollo: Individualmente o en pequeño grupo se analiza un proyecto o actividad, criticando los aspectos menos deseados, felicitando los logros y proponiendo mejoras.
Nota: el proceso es variado, para hacerlo más distendido y grupal se pueden colocar en la pared cartulinas con los temas a evaluar (actividades, recursos, compañerismo, etc) y entregar pos-it de distintos colores (ej, verde para *felicito*). Finalmente por grupo se coge una cartulina y se van exponiendo los comentarios.

ITINERARIO RETROSPECTIVO

Técnica de Evaluación

Desarrollo: Se invita a todos los miembros del grupo a coger una hoja grande de papel y dividirla en seis columnas. La 1ª, para escribir los días y las horas de las reuniones o sesiones que se han realizado a lo largo del curso o proyecto; la 2ª, para anotar las actividades que en aquel momento tuvieron lugar; la 3ª, para el fruto (maduro o verde) que de allí se obtuvo; en la 4ª se escriben los sentimientos experimentados (alegría, fastidio, interés, etc.); en la 5ª, la marcha personal, que ahora se descubre; y la 6ª columna se reserva

para ir escribiendo a lo largo de la evaluación toda cuestión que se quiera plantear al resto del grupo.
Las dos primeras columnas se rellenan en pequeños grupos, las otras cuatro son personales.
Finalmente se comenta en gran grupo.

CINE SOCIAL Y CRÍTICO

La Cultura es y debe ser usada como herramienta de transformación social y como vehículo de denuncia.

El cine, bien sea documental o de ficción, es una de las mejores ventanas para dar a conocer la realidad que nos rodea.

Citamos acá sólo algunas obras de una extensa lista:

- Mi Pie Izquierdo (1989, Jim Sheridan)
- El Milagro de Ana Sullivan (1962, Arthur Penn)
- American History X (1998, Tony Kaye)
- La Ola (2008, Dennis Gansel)
- En el Nombre del Padre (1993, Jim Sheridan)
- Yoyes (2000, Helena Taberna)
- Noviembre (2003, Achero Mañas)
- Te doy mis ojos (2003, Icíar Bollaín)
- Princesas (2005, León de Aranoa)
- El Club de los Poetas Muertos (1989, Peter Weir)
- Mar Adentro (2004, Alejandro Amenábar)
- Said (1998, Llorenç Soler)
- Los Lunes al Sol (2002, León de Aranoa)
- Nacido el 4 de Julio (1989, Oliver Stone)
- El Expreso de Medianoche (1978, Alan Parker)
- La Buena Nueva (2008, Helena Taberna)
- Cadena Perpetua (1994, Frank Darabont)
- Trainspotting (1996, Danny Boyle)
- Buda explotó por vergüenza (2007, Hana Makhmalbaf)
- ¡Bienvenido, Mister Marshall ! (1961, García Berlanga)
- Solas (1999, Benito Zambrano)

DOCUMENTALES

- Invisibles (2007, Isabel Coixet y otros)
- Bowling for Columbine (2003, Michael Moore)
- Zeitgeist (2007, Peter Joseph)
- Dinero como Deuda (Paul Grignon)
- Voces contra la Globalización (2006, Carlos Estévez)
- La Corporación (2003, Mark Achbar)
- La Pesadilla de Darwin (2004, Hubert Sauper)
- Earthlings (2006, Joaquín Phoenix)

CORTOS EDUCATIVOS

BINTA Y LA GRAN IDEA

Duración: 29 minutos.

Dirección: Javier Fesser.

Corto precioso ambientado en una aldea senegalesa, en el cual una niña pequeña va contando dos historias paralelas. En una, su padre trata de hacer llegar una magnífica idea a la administración del Estado, tratándose temas como el crecimiento desmedido, la pérdida de valores, el consumismo, etc. La otra historia nos acerca, utilizando un teatro escolar como medio, a la situación de la mujer en África. Se trata la no escolarización de la mujer y el trabajo infantil. Las dos historias están muy tiernamente contadas, y se encuadran dentro de los valores positivos que existen en comunidades pequeñas.

LALIA

Duracion: 14 minutos

Dirección: Silvia Munt

Lalia nos cuenta cómo es su mundo, el pueblo saharaui en los campamentos de refugiados. Viven exiliados allí desde 1975, año del abandono del Gobierno español y la invasión de las tropas marroquíes. Pero esta niña y todo su pueblo tiene un sueño, regresar a su tierra. La historia está contada con increíbles metáforas (*"el rey malo con ojos de cuervo"*) y con una imagen muy cuidada. Preciosa a la par que reflexiva.

LA ISLA DE LAS FLORES

Año y Duración: 1989, 12 minutos

Dirección: Jorge Furtado

Mordaz y crítico donde los haya, este intenso corto nos cuenta en clave de parodia la vida de un tomate, sí, la vida de un tomate desde la compra de Doña Anita, hasta acabar en La Isla de las Flores. Por el camino van apareciendo seres humanos como el señor Suzuki, que se diferencia de los cerdos o del tomate, en que tiene el telencéfalo altamente desarrollado y el pulgar oponible. También aparecen términos como trabajo, dinero, lucro, dueño… y basura. Basura que nos va redescubriendo poco a poco y entre risas; basura de seres humanos. Para terminar la obra, una cita de Cecília Meireles '*libertad es una palabra que el sueño humano alimenta, que no hay nadie que explique y nadie que no la entienda*'.

LA HISTORIA DE LAS COSAS

Año y duración: 2007, 20 minutos

Dirección: Louis Fox

El documental presenta una visión crítica de la sociedad consumista. Expone las conexiones entre un gran número de problemas sociales y del ambiente, y nos convoca a todos a crear un mundo más sostenible y justo. El documental se divide en 7 capítulos: Introducción, Extracción, Producción, Distribución, Consumo, Residuos, y Otro camino. El corto describe la economía de materiales. Este sistema se extiende con personas, el gobierno, y la corporación.

BIBLIOGRAFÍA

Libros y material consultado para elaborar la Guía

- Curso FPO. Monitor/a Sociocultural. Asociación PALANTE (2007)
- Anuario de Movimientos sociales. Una mirada sobre la red. Elena Grau y Pedro Ibarra (coord.). Icaria Editorial y Getiko Fundazioa. Barcelona, 2000.
- Los Movimiento sociales, Salvador Martí i Puig
- Zibechi, Raúl. Los movimientos sociales latinoamericanos: tendencias y desafíos. En: OSAL : Observatorio Social de América Latina. No. 9. Buenos Aires: CLACSO, 2003.
- Ander-Egg, Ezequiel (2000). Metodología y práctica de la animación sociocultural. Madrid: CCS
- HERRERA MENCHÉN, Mª DEL MAR (1998). *El Desarrollo de Procesos de Acción Socioeducativa desde la perspectiva de la Animación SocioCultural*. Sevilla: Universidad de Sevilla
- Hueso López y Calvillo M (2005). Formación de Formadores. Logoss
- CANTO ORTÍZ, JESÚS Mª (1998). *Psicología de los Grupos: Estructuras y Procesos.* Málaga: Aljibe
- ASPA. Taller de Educación Intercultural
- IDAE. Guía Práctica de la Energía. Consumo eficiente y Responsable. Madrid, 2004
- Erongaricuaro, Michoacán (2009). Fundamentos de la Permacultura
- Junta de Andalucía, Conserjería de Salud (2006). Sexualidad. Programa Forma Joven
- FRANCIA, ALFONSO y MATA, JAVIER (1998). *Dinámica y técnicas de Grupos*. Madrid: CCS
- GÓMEZ JACINTO, LUIS Y CANTO ORTÍZ, JESÚS Mª (1994). *Psicología Social.* Madrid: Eudema
- PALLARÉS, MANUEL (1996). *Técnicas de Grupo para educadores.* Madrid: Publicaciones ICCE
- Roig, C; Escudero, J.F. y Frigola, J. (1999). *La Violencia Doméstica.* Barcelona: Bosch.
- Del Olmo, M. (2000). *Educación para la Paz.* Madrid: Cruz Roja Juventud
- PNUD. Informes sobre desarrollo humano

Otras Referencias de Interés

- Alberich, T. (2004): GUÍA FÁCIL DE LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA. Dykinson S.L
- COLECTIVO AMANI. (1994). Educación Intercultural. Análisis y resolución de Conflictos. Popular: Madrid
- Freire, Paulo (1969). La educación como práctica de la libertad; Ed. Siglo XXI; Madrid 1973.
- Cembranos, Fernando; H. Montesinos, David; y Bustelo, María; La animación sociocultural: una propuesta metodológica; Ed. Popular; Madrid 1988.
- Sánchez Sánchez, Antonio; La Animación Socio-Cultural; Ed. CCS; Madrid 1986
- Quintana, J.M. y otros: Fundamentos de la Animación Sociocultural; Ed, Narcea; Madrid 1985.
- CASCÓN SORIANO Y MARTÍN BERISTAIN (1986). *La Alternativa del Juego I.* Madrid: Los libros de la Catarata
- Cascón, P y otros (1994). La Alternativa del Juego II. Madrid: Los libros de la Catarata
- Marchioni, Marco; Planificación social y organización de la comunidad; Ed. Popular; Madrid 1990
- López de Ceballos, Paloma; Salas Larrazábal, María; Formación de Animadores y dinámicas de la animación; Ed. Popular; Madrid 1990.
- Gómez Palácios, José Joaquín; Antropología y animación sociocultural; Ed. Grup Dissabte; Valencia 1992.
- MARÍN ÁLVAREZ, HNOS (2000). *Manual de Planificación de Proyectos Sociales*. Madrid: Cruz Roja Española
- GARCÍA HERRERO y RAMÍREZ NAVARRO (1996). *Diseño y Evaluación de Proyectos Sociales.* Zaragoza: Certeza
- Galeano, Eduardo (1971). Las Venas Abiertas de América Latina. Ed. Siglo XXI

PÁGINAS WEBS

- www.aspa-andalucia.org → ASPA: interculturalidad, género, cooperación, etc
- www.redasociativa.org/crac → CRAC: educación para la participación, 6 cuadernos
- www.amnesty.org → AI: derechos humanos, justicia social
- www.ideas.coop → comercio justo
- www.edualter.org → educación global
- www.tierramor.org → permacultura

PRIMERO NOS IGNORARON,
LUEGO SE RIERON DE NOSOTROS,
DESPUÉS NOS ATACARON…
ENTONCES VENCIMOS

Mahatma Gandhi