Serie
Mujeres y Participación Política

1. Mujeres y Cultura
Objetivo: conocer la riqueza que proviene de la diversidad cultural que existe en Guatemala, pero también, cómo se encuentra desaprovechada debido a la discriminación y al racismo.

2. Mujeres y Cultura Política
Objetivo: exponer el concepto de "Cultura Política" en la democracia y profundizar en los factores que pueden mantenerla y fortalecerla desde la perspectiva de las mujeres.

3. Mujeres y Democracia
Objetivo: ofrecer un espacio de reflexión y análisis del tema "Democracia" y de los valores comunes de la ciudadanía democrática en el contexto nacional.

4. Mujeres y Ciudadanía
Objetivo: fortalecer capacidades y habilidades ciudadanas, para participar en la sociedad de un modo específico, como mujeres comprometidas con proyectos sociales o políticos.

5. Mujeres y Partidos Políticos
Objetivo: constatar la falta de participación y escasa representación que las mujeres guatemaltecas tienen en el sistema político partidario nacional, y algunos mecanismos que se proponen para revertir esa situación.

6. Mujeres y Organización Política
Objetivo: conocer y definir la organización como un espacio para la acción e incidencia, así como establecer propuestas que faciliten el trabajo de las mujeres dentro de las organizaciones.

7. Mujeres y Liderazgo
Objetivo: ofrecer conceptos de liderazgo y aplicar herramientas para ejercerlo de manera democrática.

8. Mujeres y Facilitación
Objetivo: ofrecer herramientas que permitan planificar, ejecutar y evaluar actividades de capacitación y formación, siguiendo el camino de la facilitación.

9. Guía Metodológica
Objetivo: ofrecer a las participantes orientaciones metodológicas, técnicas didácticas y herramientas que enriquezcan la planificación, ejecución y evaluación del proceso educativo basado en talleres de la serie de cuadernos "Mujeres y Participación Política".

NDI Instituto Nacional Demócrata
incep 40 años
Asociación Política de Mujeres Mayas -MOLOJ-
Konrad Adenauer Stiftung
National Endowment for Democracy

Serie Mujeres y Participación Política

Cuaderno de Trabajo 8
MUJERES Y FACILITACIÓN

Cecilia Umul Tiguila
Sofía L. Vásquez Vargas

Serie Mujeres y Participación Política

Cuaderno de Trabajo 8
Mujeres y Facilitación

Sofía L. Vásquez Vargas

COORDINACION GENERAL

Eduardo Núñez	Director Residente - NDI Guatemala
Ortencia Simón	Directora Ejecutiva - MOLOJ
Tjark Egenhoff	Representante para Guatemala, Honduras y El Salvador - KAS
César Micheo	Director General - INCEP
Dirección Ejecutiva	Sofía L. Vásquez - Oficial de Programa - NDI Guatemala
Administración	Guido Iñigo - Oficial Financiero Administrativo - NDI Guatemala

Vásquez Vargas, Sofía
Serie: Mujeres y Participación Política
Cuaderno de Trabajo 8 - Mujeres y Facilitación
- Guatemala, NDI, 2010
- 48 p; 7.25X10.25", 1000 ejemplares

Mediación pedagógica y validación:	Marco T. Araya y Rolando Molina
Asesoría y fotografías:	Archivo NDI y Marco T. Araya
Diseño, diagramación e impresión:	M´ks Comunicación

Esta publicación fue posible gracias al apoyo de:

National Endowment for Democracy - NED
Fundación Konrad Adenauer - KAS

copyright © Instituto Nacional Demócrata para Asuntos Internacionales (NDI) 2010

Se permite la reproducción y/o traducción total o parcial de esta obra para fines no comerciales a condición de que se reconozca al NDI e instituciones asociadas como la fuente del material y se les envíen copias de cualquier traducción.

Esta publicación también está disponible en formato electrónico (PDF) en los sitios institucionales:

http://www.ndi.org/guatemala_mujeres_participacion_politica
http://www.kas.org.gt

Guatemala, Guatemala
Marzo 2010

Indice

Indice III
Presentación V
Instituciones VII
Estructura de la Serie IX
Objetivo y Resumen XI

TEMA 1:
FACILITAR O ENMARAÑAR....1
1.1. Lo que es educar y lo que no es educar 1
1.2. La facilitación como instrumento de cambio y transformación del conocimiento 2
1.3. Principios básicos de la facilitación 5
1.4. La facilitadora: responsabilidades, alcances, actitudes y habilidades....7

TEMA 2:
EL GRUPO EN LA FACILITACIÓN 11
2.1. La fuerza del grupo en el proceso de enseñanza aprendizaje 11
2.2. Iniciando el proceso grupal 12
2.3. Sugerencias en la facilitación del trabajo grupal....14
2.4 El trabajo en subgrupos....16

TEMA 3:
TECNICAS GRUPALES 19
3.1. El dinamismo en las actividades....19
3.2. Las dinámicas grupales....20
3.3. Recomendaciones en la aplicación de técnicas de dinámica grupal 23
3.4. La Evaluación permanente en el proceso 24

TEMA 4:
LA GUIA METODOLÓGICA 27
4.1. La elaboración de la guía metodológica 27
4.2. La estructura de una guía metodológica....29
4.3. Las etapas de la guía metodológica 30

Presentación

Superar la desigualdad en las condiciones de participación política que afectan a diferentes actores constitutivos de las sociedades, es un desafío pendiente de la mayor parte de los sistemas políticos del hemisferio. La promoción de la participación de la mujer, la juventud, los pueblos indígenas y otros segmentos de población con bajos niveles de participación y acceso al poder, ha estado en el centro del accionar del NDI en todas sus iniciativas, bajo la convicción de que la estabilidad y sustentabilidad de la democracia está determinada por el grado de inclusión y representatividad de las instituciones políticas y de la política misma como actividad humana.

El trabajo en Guatemala no ha sido la excepción. Desde la reapertura de su Representación en 2007, NDI ha buscado trabajar con socios guatemaltecos para aportar con iniciativas concretas al cierre de esas brechas de desigualdad y ha puesto especial énfasis en promover el avance de la agenda de las mujeres y los pueblos indígenas, privilegiando de manera decidida el trabajo con mujeres indígenas. Esta opción estratégica nació de la realización de un estudio sobre barreras a la participación política en Guatemala, desarrollado conjuntamente con FLACSO, cuyas conclusiones determinaron significativos grados de marginación de las mujeres indígenas tanto por razones motivacionales - actitudes hacia la democracia y sus instituciones - como por razones institucionales - factores que limitan su pleno ejercicio de los derechos políticos, por insuficiencia de alcance de los servicios que las mismas prestan (cedulación, por ejemplo).

De estas conclusiones nace su proyecto principal: la Academia de Formación Política para Mujeres Indígenas, programa de formación y capacitación política que ha puesto a disposición de mujeres de organizaciones políticas y civiles de base municipal y departamental, un enfoque educativo, un programa de trabajo y un conjunto de contenidos y herramientas que se espera las ayuden a aumentar sus posibilidades de insertarse con éxito en la política democrática del país.

Para ello, el NDI se asoció con instituciones que como la Fundación Konrad Adenauer (KAS), el Instituto Centroamericano de Estudios Políticos (INCEP) y la Asociación Política de Mujeres Mayas (MOLOJ), no solo comparten esta visión, sino que tienen un claro compromiso con este tipo de procesos. Dichas instituciones han sido socios determinantes para ejecutar el programa educativo desarrollado durante 2009, así como para producir los contenidos, metodologías y herramientas utilizadas en el proceso educativo, con la meta de convertir este proyecto en un producto interinstitucional que sea de valor práctico.

Con la idea de que esta iniciativa se extienda aún más y bajo la concepción de que la información es un bien público que debe estar al servicio de todos y todas aquellas que puedan hacer uso valioso de la misma, se decidió además producir esta serie de cuadernos educativos, que incluyen los contenidos y metodologías básicas de cada módulo que conforma dicho programa. La idea es que los mismos puedan ser usados por las potenciales beneficiarias como material de estudio y como base para la reproducción dentro de sus organizaciones políticas y civiles.

Esta serie es el resultado de los aprendizajes obtenidos durante la implementación de los ocho módulos de la Academia. Pero a la vez, es la base - esa es nuestra aspiración - para que se desarrollen futuros procesos de formación y capacitación política que contribuyan al objetivo concreto de aumentar la participación política de mujeres indígenas. Es, por tanto, resultado de la experiencia acumulada, aportes y conocimientos de las instituciones auspiciantes y de las participantes del proceso de formación ejecutado durante 2009. A todas las mujeres que participaron del proceso educativo nuestra gratitud inmensa por su presencia y compromiso; a MOLOJ, nuestra gratitud por su aporte decisivo en cuanto a la visión y pertinencia del programa; especialmente a su equipo de facilitadoras, quienes con su experiencia en procesos de participación grupal con mujeres, enriquecieron los contenidos y pusieron a prueba el éxito de cada una de las herramientas presentadas.

El NDI está muy agradecido con la Fundación Nacional para la Democracia (NED por sus siglas en inglés), organización que financió la ejecución de todo el programa educativo y parte de la publicación de esta serie. También, al Instituto Centroamericano de Estudios Políticos (INCEP) y la Fundación Konrad Adenauer (KAS), nuestro reconocimiento por su capacidad para aportar a la conceptualización e implementación del programa educativo y ahora de esta serie de cuadernos formativos. Asimismo, a la KAS nuestra gratitud por haber ayudado financieramente con la impresión de los ocho cuadernos de formación política. Finalmente, al Fondo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), que también contribuyó con el financiamiento para la edición e impresión de la guía metodológica.

Como NDI nos sentimos complacidos de hacer esta contribución modesta a la formación política democrática en Guatemala.

Jim Swigert
Director para América Latina y el Caribe
Instituto Nacional Demócrata para Asuntos Internacionales

Instituto Nacional Demócrata

El Instituto Nacional Demócrata (NDI) es una organización no lucrativa, no gubernamental y no partidaria que responde a las aspiraciones de las personas en todo el mundo de vivir en sociedades democráticas que reconocen y promueven los derechos humanos. Desde su fundación en 1983, NDI y sus socios locales han trabajado para apoyar y fortalecer las instituciones y prácticas democráticas a través del fortalecimiento de los partidos políticos, organizaciones cívicas y legislaturas, la promoción de elecciones libres y creíbles, y el apoyo a la participación ciudadana, la transparencia y la rendición de cuentas por parte de los gobiernos.

Con personal y voluntarios de más de 100 países, NDI reúne a individuos y grupos para compartir ideas, conocimientos, experiencias y habilidades. Las y los socios del Instituto reciben amplia información sobre las mejores prácticas internacionales para el desarrollo democrático que se pueden adaptar a las necesidades de sus propios países. El enfoque multinacional de NDI refuerza el mensaje de que, aunque no existe un modelo democrático único, algunos principios fundamentales son compartidos por todas las democracias.

El trabajo del Instituto mantiene los principios consagrados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. También promueve el desarrollo de canales de comunicación institucionalizados entre la ciudadanía, instituciones políticas y funcionarios electos, y fortalece sus habilidades para mejorar la calidad de vida de todos los ciudadanos.

Asociación Política de Mujeres Mayas

Moloj Kino'jib'al Mayib' Ixoqib'

Nace el día Lajuj Kawoq (02/07/99) según el calendario maya, como un espacio de pensamiento y sabiduría de la mujer maya, con la participación de liderezas con amplia trayectoria a nivel nacional e internacional. Se propuso trabajar por la construcción y fortalecimiento de un movimiento de mujeres mayas con interés en participar en el campo cívico político.

La visión de Moloj es que mujeres mayas ejerzan plenamente sus derechos ciudadanos y políticos mediante su participación en espacios de toma de decisión en cargos de elección popular y por nombramiento, respondiendo a las necesidades y demandas de los pueblos y mujeres indígenas con una visión pluricultural. Por lo

que se estableció como misión, promover la participación política y ciudadana de las mujeres mayas con y desde la identidad cultural, a través del fortalecimiento institucional, la incidencia política, la formación técnica y política y la investigación socio-política.

Fundación Konrad Adenauer

La Fundación Konrad Adenauer (KAS) es una fundación política de la República Federal de Alemania que a nivel nacional e internacional trabaja en pro de la democracia representativa, del Estado de derecho, de la economía social de mercado, de la justicia social y de la integración regional.

Actúa por medio de la formación y asesoría política colaborando con instituciones locales.

En la región centroamericana está representada con oficinas en Guatemala, Nicaragua y Costa Rica.

Instituto Centroamericano de Estudios Políticos

El Instituto Centroamericano de Estudios Políticos (INCEP) es una institución regional, privada y no lucrativa, con sede en la Ciudad de Guatemala. Fue fundado el 26 de noviembre de 1968 como producto de una visión compartida de dirigentes políticos centroamericanos de inspiración humanista cristiana y la Fundación Konrad Adenauer Stiftung (KAS) de la República Federal de Alemania.

Su objetivo fundamental es promover la democracia, el pluralismo, la participación ciudadana y la integración de Centroamérica, a través de la formación, el análisis, la investigación y la discusión de problemáticas con énfasis en la dimensión sociopolítica y desde una perspectiva regional y nacional. Asimismo, promover el apoyo a los partidos políticos, a las organizaciones sociales y académicas que lo requieran.

Estructura de la Serie

A lo largo del proceso de capacitación ofrecido por la Academia de Formación Política para Mujeres Indígenas, se han desarrollado habilidades y prácticas que hacen de las mujeres mejores ciudadanas y por lo tanto, mejores lideresas.

Es por ello que el objetivo de los primero ocho cuadernos formativos, es que sirvan a las lectoras de apoyo para diseñar, construir, facilitar y comunicarse de manera más participativa, creativa, ágil y agradable en el proceso de enseñanza aprendizaje.

El material está dividido en ocho textos de trabajo para participantes y una guía metodológica para facilitadoras y se ha compilado en la serie "Mujeres y Participación Política".

La serie está compuesta por los siguientes cuadernos de trabajo:

Cuaderno de Trabajo 1: Mujeres y Cultura
Cuaderno de Trabajo 2: Mujeres y Cultura política
Cuaderno de Trabajo 3: Mujeres y Democracia
Cuaderno de Trabajo 4: Mujeres y Ciudadanía
Cuaderno de Trabajo 5: Mujeres y Partidos Políticos
Cuaderno de Trabajo 6: Mujeres y Organización Política
Cuaderno de Trabajo 7: Mujeres y Liderazgo
Cuaderno de Trabajo 8: Mujeres y Facilitación
Guía metodológica

Cada cuaderno recopila la experiencia de un grupo de lideresas indígenas de partidos políticos y organizaciones de la sociedad civil, quienes en cada uno de los encuentros efectuados en el 2009 en el marco del programa de formación expuesto, construyeron aprendizaje colectivo, con la intención de convertirlo en acciones para propiciar una mayor y mejor participación política de otras lideresas.

Cada cuaderno de trabajo está dividido en temas y al inicio de los mismos, se presenta el objetivo, las orientaciones para abordar cada uno de ellos y sugerencias para el aprendizaje. Incluye ejercicios de análisis, reflexión y acción para que las participantes enriquezcan y compartan conocimiento. Al final, se incluye un resumen del tema, ejercicios personales y grupales de entorno, relacionados a los temas expuestos, actividades de investigación y de autoevaluación.

La Guía Metodológica por su parte, es una herramienta básica para facilitadoras. En su diseño se contempla técnicas para abordar el trabajo que se ha hecho en los

8 textos de la serie y se enmarca en una propuesta pedagógica que conlleva a la acción-reflexión de las mujeres en el plano de lo político.

La Guía metodológica no es una camisa de fuerza, sino más bien, una herramienta que les permitirá tener un punto de partida para abordar cada tema expuesto en los cuadernos de la serie, además acomodar los tiempos, la profundidad del contenido y complementar actividades con otras ideas y reflexiones.

Las instituciones que apoyan este proceso, están convencidas que estos textos y los encuentros que de ellos se generen, serán aprovechados de manera más vivencial, participativa y tendrán como resultado acciones que permitan ampliar los márgenes de la participación política de las mujeres. Esperamos pues, que este material de estudio y trabajo, pueda ser utilizado en un futuro como herramienta para iniciar nuevos procesos de enseñanza aprendizaje.

Objetivo general

Ofrecer herramientas que permitan planificar, ejecutar y evaluar actividades de capacitación y formación a mujeres, siguiendo el camino de la facilitación.

Resumen

En el texto se parte por analizar la forma en que se ha enseñado, con el fin de descubrir las deficiencias y consecuencias del sistema educativo tradicional. Se pasa luego a conocer otros modelos educativos de donde surge la facilitación como técnica de conducción y construcción del conocimiento.

Se profundiza además, en el papel y cualidades de la facilitadora en un proceso educativo distinto al tradicional, se analizan algunas herramientas que contribuyen a facilitar el aprendizaje. Finalmente, se estudia la manera en que se elabora una guía didáctica y ejemplos de algunos instrumentos para evaluar.

Esperamos que este material le ayude a planificar, desarrollar y evaluar actividades o eventos de formación al interior de su organización, partido político o en cualquier espacio donde se desenvuelva como una lideresa y, que le ayude a convertirte en una excelente facilitadora.

Sugerencias para el aprendizaje

- Conversar de los temas en la familia, con compañeras y compañeros que forman parte de los grupos a los que usted pertenece.
- Recordar y anotar algunas experiencias suyas cuando iba a la escuela o a cursos.
- Indagar en las personas de las comunidades las experiencias que han tenido. Entrevistarlas y tomar apuntes.
- Tener a mano un cuaderno de trabajo para que vaya anotando sus pensamientos y descubrimientos.

Tema 1 Facilitar o Enmarañar

Objetivos

Al finalizar el presente tema la participante:

- Diferenciará el rol de un educador tradicional y el de una facilitadora
- Aplicará los principios de la facilitación a sus actividades de capacitación
- Reconocerá características personales de una facilitadora
- Aplicará las estrategias de la facilitación en equipo

1.1. Lo que es educar y lo que no es educar

Foto archivo NDI

Hace un tiempo se me invitó a un taller para que fuera a aprender. Estaba en el salón, cuando entró una persona, venía bien vestida y peinada. Dijo que nos iba a dar el taller. Yo, ya de entrada, me puse a pensar: "y ¿qué es un taller?"

La persona dijo que nos iba a enseñar y que le pusiéramos mucha atención. Habló durante 90 minutos, leyó unos textos, presentó unas diapositivas y por fin, invitó a un receso. Me dije: ¡por fin!, no por salir a comer, sino para descansar un poco y hablar con otras compañeras que también habían sido invitadas al taller.

Foto archivo NDI

En el proceso de enseñanza tradicional ocurren ese tipo de experiencias que son muy similares a las que suceden en las escuelas o universidades: todos escuchan al profesor y se aprenden de memoria y sin pensar, un contenido, un tema o una idea.

Cuando nos invitan a un taller, una quiere también participar, pero si la persona que dirige, no deja, pues entonces una se queda callada.

Las acciones educativas sin participación y sin sentido crítico enseñan a no entender la realidad, a seguir por años igual que siempre, reproduciendo la injusticia, la desigualdad, la discriminación y tantas otras dolencias de la sociedad.

> Los procesos educativos que no toman en cuenta lo que pasa en la realidad social, política, económica y cultural de un país y se concentran en cumplir un programa, lo que hacen es adormecer a los estudiantes.

En la educación tradicional se evita la participación libre de las personas y las discusiones donde se plantean diversas posiciones, siendo la única opinión válida la del maestro. En este modelo de educación no se toma el conocimiento y aporte de las personas, sus experiencias y conocimientos que las faculta para externar una opinión.

El modelo de educación tradicional es individualista y competitivo porque responde a un modelo de sociedad en la cual la persona compite sola y triunfa sola, no en grupo. Por eso afirmamos que la construcción del conocimiento a través de los procesos grupales, también es otra forma de enseñar y educar para la vida. Es aprender de la opinión y las experiencias de las demás, es un acto de descubrimiento continuo y no repetir y repetir lo que dice el profesor, sino más bien, construir con el conocimiento del grupo nuevas ideas.

1.2. La facilitación como instrumento de cambio y transformación del conocimiento

Facilitar es crear las condiciones para que los procesos grupales sean más fluidos, en los que cada participante pueda contribuir con lo mejor de sus conocimientos, experiencias y habilidades.

La facilitación estimula al grupo a observar y desarrollar nuevas posibilidades, ocupar nuevos espacios, construir nuevas ideas con base a los conocimientos de otras participantes, de las experiencias del ser mujer, trabajadora, indígena, campesina, rural, etcétera. **Es decir, la facilitación permite procesos de reflexión, análisis y discusión, priorizando la pluralidad de ideas sobre una misma realidad.**

La facilitación toma en cuenta a las personas, respetando las maneras en que han estructurado su conocimiento o experiencia de vida, abriendo espacios para que surja la creatividad, las emociones, las ideas y potenciando la capacidad de aprendizaje y enseñanza a través de opinar y participar, de escuchar y comunicar.

La facilitación anima a las personas a trabajar en grupo para compartir objetivos comunes, para poner en común inquietudes similares, para construir y reconstruir conocimiento, generando nuevas ideas y por lo tanto, transformaciones sociales.

Foto archivo NDI

¡Facilitar es cuando se nos da la libertad de decir nuestra propia palabra que se suma a las palabras de las y los demás para construir nuestro propio conocimiento!

La facilitación es una forma diferente de aprender. Es motivar para que todos y todas opinen, pensando no en un contenido o en un tema que lo exige determinado programa, sino en una discusión sobre la realidad que lleve a la búsqueda de soluciones que permitan solucionar los problemas que aquejan a las personas y comunidades.

En el proceso de facilitación las acciones educativas deben tomar partido, tener una posición definida, no pueden ser neutrales, pues estos actos de enseñanza-aprendizaje generan opinión, acción, participación, pero una participación no solo individual sino grupal.

Por eso cuando decimos que los procesos de facilitación son una forma alternativa a la educación tradicional, nos referimos a un elemento muy importante: el grupo. Hay que tomar en cuenta que cada persona tiene experiencias diferentes y por lo tanto, pueden tener opiniones distintas pero que siempre van a pertenecer a un grupo, sea familiar, laboral o comunitario. **Por lo tanto, el aprendizaje, además de ser individual, debe pasar por el grupo con el fin de que todas se enriquezcan y reafirmen los conocimientos.**

Facilitar un taller no es preparar unos cuantos juegos o enseñar de manera "ligera"; al contrario, se trata más bien de "dificultar" el proceso educativo porque lo que interesa, más que transmitir contenidos, es cuestionar, investigar, pensar y repensar lo aprendido. Tampoco se trata de anotar todas las ideas que salen del grupo y al final felicitarlos por la participación, eso no sería facilitación sino facilismo.

Foto archivo NDI

La facilitación trata de tomar en cuenta las ideas pero motivando el debate, el cuestionamiento a la problematización, de tal manera que las participantes sean capaces de razonar por sí mismas y crear conciencia crítica.

La facilitación es una actitud que propicia el cambio de conocimientos y prácticas cotidianas. Por ejemplo, en el caso de las mujeres, estos procesos colectivos, de participación, equidad y respeto son contrarios a las prácticas y estructuras establecidas por la sociedad que ofrece individualismo, discriminación, machismo y hasta violencia. Esto puede provocar en algunas mujeres que participan en el proceso un choque, porque lo que se va descubriendo es distinto a lo que la sociedad les ha ofrecido siempre. Este choque puede llevarlas a romper esquemas y a sentirse confundidas con lo que viven y hacen, pero no deben preocuparla, al contrario, debe animarla a encontrar su armonía consigo mismas y con la sociedad, no porque se lo hayan impuesto sino por propio convencimiento. De esto se trata el proceso de aprendizaje, de analizar la realidad y modificarla de acuerdo a lo que vamos descubriendo.

La facilitación puede generar, especialmente en las mujeres, contradicciones entre lo que se va aprendiendo y la práctica impuesta por la sociedad. Esto hará que se vuelvan a plantear ese conocimiento y se transforme, contraponga y cuestione en determinado momento lo tradicional, pero también lo moderno. Estas experiencias y contradicciones son necesarias para avanzar en lo político, económico, cultural y social. Si no se dan, entonces, no hay avances, solo estancamiento.

El proceso de facilitación debe contribuir al cambio en los siguientes aspectos:

- Transformar el conocimiento y tomar aquellos elementos que les permita a las participantes mejorar las condiciones y calidad de vida.
- Asumir la posibilidad de la otredad, es decir, la convivencia de lo diferente.
- Configurar un espacio de vivencia y práctica democrática y cotidiana. Es decir, estimular la participación plena y activa de cada integrante del grupo, en todos los momentos del proceso, basándose en el respeto mutuo, la transparencia y la participación en términos de igualdad.

Pero además, a través de la facilitación se puede generar lo siguiente:

Foto archivo NDI

- Movilizar un potencial de creatividad en las personas, que en situaciones clásicas de enseñanza-aprendizaje quedarían reprimidas.
- Romper en los procesos de discusión, con posibles privilegios o monopolios de opinión, basados en la jerarquía o en la capacidad de oratoria, introduciendo el derecho a la igualdad de opiniones en el proceso grupal.
- Asumir el conflicto como parte constitutiva de la convivencia humana cuando se tornan opiniones distintas, buscando encauzarlo positivamente y trabajando abiertamente con él.
- Generar en el grupo conocimiento a través de sus experiencias de vida, utilizando técnicas y dinámicas participativas.
- Discernir, sopesar y priorizar opiniones cuando se utilizan recursos como la visualización.

1.3. Principios básicos de la facilitación

a) El respeto a las personas

Con éste modelo de educación nadie debe ser atacado o ridiculizado en sus creencias, valores; ni por diferenciación étnica, sexo, edad, condición económica u otras características. Es decir, la facilitadora debe, en lo posible, evitar agresiones físicas o verbales por parte de los miembros del grupo o de la facilitadora misma.

b) La transparencia del proceso

El grupo tiene derecho a saber cuáles son los objetivos que puede alcanzar y qué se espera de cada una de los participantes. También tiene derecho a saber cuál es el camino o la metodología que van a seguir. Además, todo participante tiene derecho a saber, desde un inicio, quiénes son los que están en la sala y la función de cada una de ellas. Por ello, la importancia de la presentación al inicio del encuentro o taller.

Foto archivo NDI

c) La autonomía del grupo

En lo referente a los contenidos del tema central de discusión, la definición de resultados y la toma de decisiones, el grupo debe tener la libertad para consensuarlo. Es decir, a partir de todo proceso de discusión, reflexión, análisis y hasta la definición de resultados, es siempre el grupo el que propone y decide realizar las modificaciones del caso.

d) Participación e igualdad

En un proceso de enseñanza-aprendizaje, todas las participantes pueden opinar y expresar sus ideas. Todas las respuestas son respetadas, escritas y en lo posible, visualizadas a partir de una pregunta en el proceso de discusión. Todas las respuestas u opiniones deben ser tratadas con el mismo compromiso y dedicación por parte de la facilitadora y todas las respuestas deben ser valoradas de igual forma.

No obstante, hay que considerar que esta igualdad frente al proceso grupal no elimina las desigualdades. En ese sentido, es función de la facilitadora motivar para que las opiniones se cuestionen, se enfrenten, con el fin de que esa problematización lleve a pensar y a surgir el nuevo pensamiento a la luz de la mirada crítica.

Foto archivo NDI

Cabe resaltar que el principio de igualdad no elimina la diferenciación de papeles durante un proceso de facilitación. El papel de la facilitadora es necesariamente distinto al de las demás participantes. También podemos pensar en casos en que el grupo integre funciones diferenciadas: aquellos que tienen

derecho a voz y voto; los que solo tienen derecho a voz porque fueron invitados como observadores; o los que cumplen un papel especial porque fueron invitados como consultores. En estos casos, las diferencias deben ser explicitadas al inicio del evento y formar parte de los acuerdos previos entre el grupo y la facilitadora.

1.4. La facilitadora: responsabilidades, alcances, actitudes y habilidades

Al igual que en el liderazgo, en la facilitación de procesos grupales la facilitadora es una persona que dispone de sensibilidad, capacidad de observación, conocimientos y habilidades específicas para diseñar y guiar procesos desde el inicio de un tema, hasta los resultados deseados por el grupo, haciéndolo de forma participativa, respetuosa, eficiente y con una actitud abierta hacia las ideas de todas las personas, sin importar condición étnica, sexo, religión o social.

Una facilitadora debe, entre otras cosas, conocer y saber aplicar un conjunto de técnicas e instrumentos de facilitación como recurso para estructurar el proceso de discusión, reflexión, acción, creatividad y búsqueda de soluciones.
Llamamos a este conjunto de técnicas: herramientas de la facilitadora.

Entre las herramientas que en ésta propuesta se hacen mención están:

- Las técnicas de la pregunta para generar la discusión;
- Las técnicas de visualización para socializar la información;
- El diseño de una guía didáctica, hilo conductor o guión de la actividad; y
- Las dinámicas grupales.

Sin embargo, el uso y aplicación de estas técnicas no asegura el desarrollo efectivo del proceso grupal porque intervienen otros factores del ambiente, del grupo, etc., que puede obstaculizar un proceso de enseñanza-aprendizaje.

Dentro de las responsabilidades que debe asumir una facilitadora en estos procesos,es **desarrollar la sensibilidad y la capacidad de observación del grupo**.

Foto archivo NDI

En la educación tradicional, si el comportamiento del grupo se sale de lo permitido, el educador puede corregirlo a través de regaños o castigos. En el caso de una facilitadora, ella tiene que desarrollar la habilidad que le permita observar

lo que ocurre en el grupo y tener la capacidad de diseñar propuestas de dinámicas (no juegos) para trabajar, junto al grupo, estados de ánimo; motivar y estimular la participación de todas y todos; encauzar conflictos de forma positiva; evitar que se monopolice la palabra; que la discusión no se desvíe del tema a tratar; mantener la concentración del grupo; etc.

Foto archivo NDI

La facilitadora debe saber fomentar la capacidad de comunicación entre las participantes, es decir, poner en evidencia la diferencia de visiones y opiniones en la búsqueda del desarrollo de los asuntos que le atañen como persona, como política y como participante.

Si hacemos una comparación entre el papel de una comadrona con el nacimiento de un niño o una niña y el papel de una facilitadora, podemos decir que la comadrona asiste a la madre desde el inicio del parto hasta el final, pero el producto de éste proceso es de la madre y el padre. Igual es en un proceso de facilitación: la discusión del contenido, la construcción del nuevo conocimiento y el resultado que surja del proceso son del grupo, no es de la facilitadora. En ese sentido, es importante que la facilitadora respete y tome conciencia de las situaciones vividas de cada una de las participantes de un taller, el contexto de donde vienen y las condiciones sociales, políticas y económicas de cada una de ellas.

Ahora bien, si al momento de facilitar nos cuesta aceptar las ideas de las otras personas, podemos caer en la tentación de enseñar de manera tradicional porque ese modelo nos da poder sobre las participantes. Por eso, es importante reconocer nuestras limitaciones como facilitadoras y tratar de superarlas.

Foto archivo NDI

La tarea no es fácil, pero podemos convertirnos en verdaderas facilitadoras de procesos grupales si prestamos atención al grupo, a sus ideas y experiencias de vida.

Valores fundamentales en la facilitación

a) Imparcialidad

Como persona, la facilitadora elabora juicios sobre lo que se está trabajando y

muchas veces toma partido. Por ello, la facilitadora debe hacer un esfuerzo para que sea el grupo quién descubra los resultados y no ser ella quién los proponga.

La facilitadora tendrá que hacer un esfuerzo consciente para:

- Confiar en la voluntad, conocimiento y capacidad del grupo de encontrar sus propios caminos. El grupo por lo general, encontrará la solución a lo planteado.
- Llegar a los resultados prometidos y permitir que el grupo trabaje en sus tiempos, de acuerdo a su propia capacidad y ritmo.
- Aceptar los juicios y opiniones de las participantes como legítimas, aunque contradigan las opiniones que la facilitadora pueda tener sobre el asunto.

b) Autenticidad y sinceridad

Durante un proceso de capacitación la facilitadora debe ser tal y como es, frente al grupo. Por la convivencia intensa que se produce, el grupo siempre percibirá si es o no sincera.

Para cumplir con estos valores, hay que destacar algunos elementos importantes:

- La facilitadora, debe conocer sus límites como persona.
- La facilitadora también tiene estados de ánimo.
- Errar es de humanos, la facilitadora debe tener la humildad de reconocer que cometió un error y buscar vías para enmendar o superar la situación.

c) Identidad frente al grupo

Las participantes construyen la identidad de la facilitadora a partir de lo que dice, la forma en que lo dice, cómo actúa y otras señales como los gestos y la posición del cuerpo.

Por ello se propone observar los siguientes aspectos:

- Buscar el contacto visual con las personas del grupo.
- Hablar con firmeza.
- Estar atenta a la posición de su cuerpo.
- Utilizar el espacio como elemento de comunicación.

Resumen

En este tema se profundizó sobre las diferencias que existen en los procesos educativos tradicionales y la facilitación

Se analizó el rol del "maestro" en el proceso educativo tradicional y el de la facilitadora. Luego se revisaron los principios de la facilitación que son guías para el trabajo práctico.

Se destacó las características personales que contribuyen a realizar una excelente labor de facilitación y finalmente, se estudió algunas estrategias que contribuyen a enriquecer el proceso de facilitación.

Actividades

Escriba en su cuaderno un relato donde describa sus recuerdos de la escuela, la forma en que le enseñaban y evaluaban.

Investigue con sus vecinas y amigas los buenos y malos recuerdos de experiencias educativas tanto en la escuela como en cursos y otras actividades de aprendizaje. Comparta ese listado con las compañeras del grupo.

Autoevaluación

Llenemos ahora:

0	Qué es facilitar un proceso de enseñanza-aprendizaje	Qué no es educar
1	Permitir que todas opinen	No dejar que todas opinen
2		
3		
4	Contar cada una nuestras experiencias	Hacer que todas repitamos y repitamos
5		
6		
7		
8		
9		
10		

Tema 2 El Grupo en la Facilitación

Objetivos

Al finalizar el estudio del presente tema las participantes:

- Valorarán la importancia que tiene el grupo en el proceso de enseñanza aprendizaje desde la facilitación.
- Diferenciarán las clases de grupos.
- Describirán las características de los grupos.
- Detectarán los papeles desempeñados en el grupo.
- Describirán algunas herramientas para el trabajo grupal.

2.1. La fuerza del grupo en el proceso de enseñanza aprendizaje

Foto archivo NDI

Los procesos de educación alternativa fomentan el trabajo en grupos que son fundamentales para ejercer presión en los distintos espacios de la vida política, con el fin de lograr respuesta a las demandas.

Estos procesos de educación basados en la experiencia de vida y en lo que hacemos todos los días, han hecho que muchas mujeres amplíen sus conocimientos, la creatividad, pero sobretodo, que se propongan desafiar el conocimiento tradicional y se empeñen en construir uno nuevo, a través de experiencias y vivencias propias.

Por ello decimos que, el fortalecimiento de los grupos por medio de procesos educativos problematizadores contribuye a:

- Enriquecer la vivencia democrática y participativa en el campo político, económico y cotidiano.
- Maximizar las fuerzas creativas, de realización y de búsqueda de soluciones para los problemas de nuestro entorno.
- Comparar la variedad de conocimientos sobre una misma realidad, según la óptica de las mujeres, su entorno y condición.

- Promover por medio del trabajo en grupo, un proceso de identificación como mayas, garífunas, xincas y mestizas, respetando las diferencias.
- Desmontar y reconstruir el conocimiento con base a la experiencia de las otras.

2.2. Iniciando un proceso grupal

Cuando iniciamos un proceso de enseñanza-aprendizaje, debemos considerar que cada participante trae consigo experiencias pasadas, sentimientos, posiciones, valores, ideas, juicios y prejuicios. Cada uno de estos sentimientos individuales surgirá espontáneamente en el proceso de enseñanza-aprendizaje y por eso, como facilitadoras debemos fomentar y considerar:

Foto archivo NDI

a. La curiosidad, en el sentido de grado de apertura a situaciones nuevas y desconocidas

Mientras que los niños y niñas expresan abiertamente la curiosidad, las personas adultas pueden sentir pena o no expresar del todo este sentimiento. Por ello, aunque por dentro quieran preguntar para averiguar algo, se pueden reprimir de hacerlo si encuentran un ambiente que no les da la confianza suficiente para sentirse seguras.

b. Los estados de ánimo de una persona y la manera en que enfrentará nuevas situaciones

Los estados de ánimo de una persona estarán influenciados por las experiencias de aprendizajes anteriores. Por ejemplo, si estamos tratando la autoestima y las participantes ya lo han estudiado, ese conocimiento previo que ellas tengas hará la diferencia en el estado de ánimo. Puede que el interés decrezca a medida que el taller se vaya desarrollando, o por el contrario, puede que incremente, si los contenidos se complementan con la información que aportan las otras integrantes del grupo o la facilitadora.

También puede ser que las participantes una vez sepan de qué se tratará el proceso, lleguen con las emociones a flor de piel y la actividad se torne muy sensible. Es decir, esto dependerá de las experiencias de vida de las participantes.

Lo anterior significa que nuevas experiencias grupales traerán cambios de comportamientos y revisión de los anteriores. Estos procesos muchas veces, sobre todo en las mujeres, pueden provocar resistencias y conflictos internos y llevar a las participantes a pequeñas crisis de identidad y de autocuestionamiento de valores personales, culturales, religiosos, etc. No obstante, cuanto más constituida esté la identidad de una participante, más fácil le será relacionarse con otras y abrir un espacio para lo nuevo.

c. En el caso de la educación de adultas, por ejemplo, la curiosidad puede que sea menor que en los niños.

Las personas adultas se ponen a la defensiva cuando sienten que las atacan o que pueden burlarse de ellas. La facilitadora debe estar atenta a identificar estos mecanismos de defensa, para crear las condiciones necesarias para que la participante pueda salirse de su actitud defensiva y abrirse al proceso de aprendizaje.

En algunas ocasiones se pueden distinguir cuatro mecanismos de defensa, que son los que con mayor frecuencia encontramos en procesos grupales:

- Buscar alguna autoridad en busca de protección.
- Luchar contra la autoridad de la facilitadora, contra el método o contra el tema.
- Huir y/o evitar al grupo o la tarea.
- Formar pares o grupos menores.

La manifestación de estas formas de resistencia es normal, pues todo proceso educativo debe buscar la transformación, el cambio. Por otro lado, cada participante enfrentara estos sentimientos y experiencias a su manera. Sin embargo, algunas manifestaciones son conocidas y previsibles como las siguientes:

- **Preconceptos y expectativas:** mucho antes de iniciar la actividad, las participantes desarrollan ideas sobre lo que será el contenido del encuentro, la facilitadora, el grupo, etc., buscando evaluar la situación a la que se va a exponer. Esto significa que las participantes no llegan al encuentro vacías; al contrario, llegan llenas de expectativas, esperanzas, y temores.

- **Posición social:** al desarrollarse una actividad, cada participante tiende a buscar su lugar en el grupo y, con esta actitud, influencia la definición de papeles. Muchos de los fenómenos que la facilitadora presencia en las primeras horas de la conformación del grupo (los silencios nerviosos, los chistes, las conversaciones paralelas, etc.) tienen su origen en la inseguridad

de las participantes con relación a su posición social dentro del grupo. Por ello, se aconseja que la facilitadora comience cualquier actividad grupal con actividades especialmente diseñadas para superar estas dificultades.

Foto archivo NDI

- **Identificación:** el proceso de enseñanza-aprendizaje solo comenzará cuando la participante consiga identificarse con el tema y/o la facilitadora. En el caso de mujeres adultas, el proceso de aprendizaje resulta más fácil cuando se consigue comparar lo nuevo con la experiencia acumulada; cuando la participante logra construir un puente entre sus experiencias anteriores y la situación novedosa que enfrenta. Muchas de las resistencias contra un tema pueden ser evitadas, si las metodologías adoptadas por las facilitadoras consideran, e incorporan, las experiencias anteriores de aprendizaje de las participantes.

Foto archivo NDI

2.3. Sugerencias en la facilitación del trabajo grupal

En un grupo cada participante tiene su forma particular de expresar sus ideas, y estados de ánimo.

La comunicación puede darse de manera verbal, sobre la base de la palabra hablada, y no verbal constituido por el movimiento y las posturas corporales, la expresión del rostro, los silencios y la configuración grupal.

- **La comunicación verbal:** Se necesita aprender a escuchar lo que están diciendo; por ejemplo, el tono y el ritmo de la voz de una de las participantes, nos aporta información importante sobre los estados de ánimo en los que se encuentra y que puede no estar en concordancia con lo que está siendo dicho.
- **Movimiento corporal:** El cuerpo también informa. Pasa que muchas veces las personas se acomodan en las sillas en postura de cansancio y al preguntarles cómo se sienten, manifiestan que están bien, lo que demuestra una incongruencia entre lo que se dice y lo que manifiestan.

- **La expresión del rostro:** La expresión del rostro nos habla del carácter.
- **Silencio:** No hay nada más angustiante para la facilitadora que el silencio. En general, el silencio expresa lo que no es dicho abiertamente o esconde algo que el grupo no quiere enfrentar.

Los tipos de silencio más comunes en la facilitación pueden ser:

a) De tensión: expresión de ansiedad.
b) De conflicto: es un silencio tenso y profundo, resultado de sentimientos como hostilidad, agresividad, oposición, etc.
c) De miedo: cuando vemos a las participantes petrificadas.
d) De reflexión: cuando el grupo se detiene para pensar.
e) De expectativa: cuando el grupo pausa para escuchar y esperar.
f) De desinterés: expresión de apatía, enojo o pérdida de atención de lo que está pasando en el taller.
g) De desconfianza.

Foto archivo NDI

- **La configuración grupal:** Es la forma en que las participantes se colocan físicamente durante una actividad: una sala de clases tradicional con las sillas colocadas unas detrás de las otras, propone una situación de alumno. Es lo que generalmente se hace en un proceso de educación tradicional, con el propósito de que no conversen unas con otras. Entonces, la mejor pero no la única forma de colocar las sillas para que las participantes se reunan bajo este enfoque de aprendizaje, es el círculo, de manera que todas se vean y haya más comunicación, participación, socialización, etc.

Otra forma de colocar las sillas para las participantes es en U, pues esta forma también favorece una amplia participación e indica la presencia de una facilitadora, y al mismo tiempo, facilita el contacto visual y comunicativo con el resto del grupo.

Foto archivo NDI

2.4. El trabajo en subgrupos

Una manera de cómo la facilitadora puede pedir y organizar las respuestas de las preguntas generadoras para la discusión, es a través de la conformación de grupos de trabajo, pues permite una participación más intensa de cada una de las participantes.

El trabajo en grupos puede ser utilizado cuando se necesita profundizar la discusión o análisis de un tema; hay necesidad de detallar informaciones, elaborar acciones, actividades, tareas; discutir argumentos en pro y en contra; y cuando el grupo es de pocas personas y las respuestas en plenaria pueden ser tratadas; etc.

Recuerda: la división en subgrupos de trabajo puede obedecer a diversos criterios:

- Tratar el mismo tema de forma paralela, posibilitando posteriormente el contraste de su tratamiento en plenaria;
- Tratar aspectos diferenciados de un mismo tema, para luego juntar las partes del todo en la plenaria; y
- Desarrollar posiciones diferentes o controvertibles sobre un mismo tema.

Los criterios para dividir la plenaria en subgrupos son definidos por la facilitadora, según las necesidades y objetivos específicos de cada momento o tratamiento del tema.

Son múltiples los criterios de subdivisión y entre los más frecuentes se tienen:		
División aleatoria	Por simpatía	Por criterios específicos
Por interés en el tema	Por equipos	Otros

Recuerde: ¡evite grupos sin tener claro cuál es el criterio, indicando a dedo, o sin explicarlo al grupo, pues esto puede causar desconfianza y resistencia en el grupo!

Resumen

El tema de los grupos permitió conocer la importancia que estos tienen en los procesos educativos alternativos a los tradicionales. Es que el sistema educativo no enseña a trabajar en grupo sino de manera individualista, pero los grandes problemas de la sociedad solo se pueden resolver de manera grupal. Por lo tanto, si no se aprende a trabajar y participar en grupos, es muy difícil que la acción educativa cumpla su principal objetivo, cual es, transformar la realidad.

Los principios desarrollados contribuyen a conocer mejor el comportamiento de las personas en los grupos y las técnicas expuestas ayudan a facilitar el trabajo en equipo.

Actividades

1. Escriba en su cuaderno de trabajo un breve relato de cuando usted participó en un trabajo en grupo por primera vez. Recuerda ¿cómo se sintió?, ¿qué hizo?, ¿cómo contribuyó con el grupo?
2. Describa su actitud actual cuando le toca trabajar en grupo. ¿Cómo se siente?, ¿qué papel desempeña?

Autoevaluación

Relate una experiencia de trabajo en grupo como facilitadora o participante que le haya impactado y relaciónelo con lo visto en este tema.

Tema 3 Técnicas Grupales

Objetivos

Al concluir el estudio del presente tema las participantes:

- Tendrán criterios para planificar y guiar la dinámica de grupo.
- Contarán con elementos para crear nuevas dinámicas.

3.1. El dinamismo en las actividades

El taller debe ser dinámico de principio a fin. No se trata de hacer juegos a cada rato para que la gente se despierte o se estire. Se trata de planificar las actividades de tal manera que el taller tenga dinamismo físico y sobre todo mental.

Las actividades planeadas se deben alternar de manera que las personas participantes no se cansen físicamente de estar sentadas o de pie. El dinamismo mental se logra cuando las mentes de las participantes están activas y cuando se les reta a pensar.

En algunos encuentros o talleres, muchas veces el grupo está resolviendo un problema y de pronto la facilitadora, creyendo que están aburridos, detiene el trabajo para hacer ejercicios de calentamiento, aplausos o cantos. Esto además de distraer la atención del tema y sacar a los participantes de la concentración, es una inadecuada aplicación de las dinámicas.

Foto archivo NDI

Para lograr una dinámica apropiada al aprendizaje es necesario pensar en la mejor manera de abordar ese tema. Por ello, las técnicas que se utilizan en los grupos son herramientas muy útiles que le permiten a la facilitadora:

- motivar la participación e integración de las participantes;
- involucrar a las participantes en el proceso educativo;
- animar la presentación de temas;
- organizar el trabajo;
- activar la enseñanza; y
- crear ambientes apropiadas para enfrentar el trabajo en equipo.

Las técnicas grupales, contribuyen a mejorar la capacidad de trabajo y aprendizaje de los grupos. Sin embargo, es muy importante planificarlas bien para que logren el objetivo que nos proponemos.

La utilización inadecuada de técnicas grupales puede causar consecuencias negativas y hasta contrarias a lo que se pretende. La facilitadora, además de conocer bien las técnicas que va a poner en práctica, debe ensayarlas, practicarlas y planificarlas para que enriquezcan el proceso y no lo distorsionen.

Existen muchas clasificaciones relacionadas con las dinámicas de grupo: dinámicas de animación, de presentación, de reflexión, de análisis político etc.

Foto archivo NDI

3.2. Las dinámicas grupales

Desde la planificación hasta la ejecución, el proceso educativo debe ser dinámico. Si en una etapa de la capacitación ocurre un adormecimiento del grupo, fue porque se planificó para que aburriera y no para que estuviera atento.

Las dinámicas de grupos son una serie de ejercicios de corta duración que tienen como objetivo fundamental romper la formalidad y activar al grupo.

No se trata de hacer del proceso educativo un juego continuo, sino de utilizar aquellas técnicas que permitan al grupo una participación activa. Es en la planificación donde se debe compensar las actividades más teóricas con actividades prácticas

o buscar el mecanismo para que los contenidos puedan ser captados de una manera más dinámica.

Foto archivo NDI

Las dinámicas grupales se utilizan en las diferentes etapas del proceso educativo pero en especial, al iniciar un tema y en la primera etapa del proceso, cuando el grupo se encuentra por primera vez. Las dinámicas de presentación y rompehielos son herramientas que ayudan a lograr la confianza en las participantes. Es importante planificarlas bien para que se conviertan en una actividad novedosa y atractiva. Una de las primeras actividades que se realizan después de inaugurado el encuentro, es la presentación personal de las y los participantes.

Veamos dos dinámicas de presentación:

1. Nombres en el sombrero
Duración: 30 minutos
Materiales: tres tarjetas y un lápiz para cada persona
Desarrollo: las y los participantes escriben su nombre en tres distintos pedazos de papel y los ponen en un sombrero, gorra o bolsa. Luego sacan tres nombres que no sean los de ellos y tratan de encontrar a las personas cuyos nombres están escritos en los pedazos de papel que sacaron. Después de encontrar las personas, las y los participantes investigan tres cosas acerca de ellos (lugar donde vive, canción preferida, nombre de la mascota, etc.), luego comparten esa información con todo el grupo.

2. Saluda y corre
Duración: 30 minutos
Desarrollo: Forme un círculo de pie y con la cara hacia el centro. Un voluntario al que llamaremos “anfitrión” inicia el juego caminando por fuera del círculo hasta

Foto archivo NDI

que escoge un jugador y lo toca en el hombro. El anfitrión le da la mano al que escogió y le pregunta tres veces seguidas ¿cómo te llamas? El escogido le dice el nombre también tres veces y a la tercera se pierde la formalidad y empieza la acción.

El anfitrión corre en la dirección que traía originalmente mientras que el escogido corre en dirección opuesta. La idea es llegar primero al lugar dejado por el anfitrión pero cuando los dos se topen deben detenerse y saludarse de mano otra vez tres veces más y luego continúan alrededor del círculo. El que pierde le toca ser anfitrión o anfitriona.

Existen muchas técnicas grupales que van desde el simple juego de calentamiento y estiramiento hasta la actuación y los ejercicios didácticos:

Técnicas de actuación Obra de teatro Sociodrama Juego de roles	**Técnicas expositivas** Charla Conferencia Informe	**Otras técnicas** Charla educativa Simposio Títeres Jurado
Técnicas audio-visuales Radio Películas Documentales Fotografías Revistas Periódicos Video foro	**Técnicas escritas** Carteles Tarjetas Papelógrafos en la pared Rotafolios Fichas	

3.3. Recomendaciones en la aplicación de las técnicas de dinámica grupal

Las técnicas por lo general, tienen origenes varios y por lo general, se clasifican con relación a:

- Sus objetivos: cooperación, enfrentamiento, integración, regresión, etc.
- Sus formas: corporales, audiovisuales, vivenciales, etc.

Sin embargo, a la hora de facilitar, estos ejercicios no deben considerarse como ingredientes de una receta, aplicables siempre para un mismo objetivo. La aplicación idéntica de un ejercicio en grupos diferentes, puede llevar a resultados también diferentes.

Ahora bien, cuando una facilitadora ya ha tenido varias experiencias, irá adquiriendo la sensibilidad para decidir cuándo usar y cuándo no usar cada una de esas técnicas. Por ello, como facilitadora debe estar consciente de la imposibilidad de preveer, y mucho menos controlar, las reacciones de cada persona en relación a cada práctica realizada.

Recuerde: use aquellas técnicas que haya experimentado personalmente con anticipación y tenga presente que las técnicas grupales son siempre vivenciales.

El objetivo de cada técnica tiene su función en el proceso grupal. Sirve para analizar una situación o como instrumento de influencia y de cambio. La práctica escogida debe tener sentido al grupo, pues a partir de ella será posible observar, entender y cambiar algo en el proceso.

Antes de decidir cuál es la técnica más apropiada para el momento, le ofrecemos algunas sugerencias que pueden servirle a la hora de aplicarlas:

- Tenga muy claro cuál es el objetivo que pretende alcanzar con ella.
- Considere el estado en el que el grupo se encuentra, las necesidades de los participantes y los objetivos generales del proceso grupal específico que se está viviendo.
- Invite a la participación de todas. Una invitación puede ser aceptada o no y, de esta manera, es posible que las resistencias, deseos e historias de cada participante, puedan ser detectados.

Recuerde: es bastante común que las técnicas de dinámica grupal provoquen algún tipo de resistencia en las participantes, más fundamentada en motivos psicológicos, que en consideraciones prácticas o teóricas.

Foto archivo NDI

Muchas veces las resistencias que las personas expresan, se producen por diversos factores como los miedos a percibir sus propias limitaciones y debilidades; temor a exponerse a cambios y/o impulsos que la propia dinámica grupal pueda generar; acomodos que resultan de la vivencia de formas tradicionales de trabajo, cuyos procedimientos no implican que las personas se expongan; miedo al cambio de las relaciones de poder dentro del grupo, etc.

Recuerde: las técnicas de dinámica grupal no tienen como objetivo efectos terapéuticos. Evite la tentación de usar los instrumentos de análisis de los que dispone para intervenir en situaciones sicológicas de las participantes.

3.4 La evaluación permanente del proceso

Es importante saber cómo anda el encuentro, para ello la facilitadora debe estar atenta a los signos, gestos, posturas, expresiones de las y los participantes, es decir la evaluación es permanente. Sin embargo, se pueden hacer evaluaciones parciales y al final una evaluación con mayor detalle para que el grupo pueda expresar lo que siente, su estado de ánimo y lo que ha aprendido.

Si el encuentro es de varios días una evaluación al final de cada día, es conveniente y se puede realizar de manera participativa. Un ejemplo de una evaluación corta puede ser la siguiente.

¿Cómo se sintió hoy?		
☺	😐	☹

Resumen

En este tema se ha visto la importancia que tienen las técnicas grupales como herramientas en el trabajo de facilitación de procesos educativos no tradicionales. Enumeramos diversas técnicas dándole énfasis a las dinámicas de grupo. Las recomendaciones para trabajar las dinámicas de grupo fueron desarrolladas en esta parte del tema, así como la importancia de la evaluación permanente de los procesos educativos.

Actividades

Si tuviera que facilitar el tema de participación política de la mujer, ¿qué dinámica utilizaría? Descríbalo en el cuaderno de trabajo y compártalo con las compañeras.

Autoevaluación

Escriba en su cuaderno de trabajo una dinámica de grupo, un ejercicio didáctico y un instrumento de evaluación inventado por usted.

Tema 4 La Guía Metodológica

Objetivo

Al finalizar este tema la participante conocerá:

- Diversas sugerencias para la elaboración y utilización de una guía metodológica como columna vertebral de la acción educativa.

4.1. La elaboración de la guía metodológica

Foto archivo NDI

Cuando una facilitadora va a desarrollar una actividad educativa como parte de su trabajo, debe de elaborar una guía de la actividad, es decir, poner por escrito el plan de trabajo con todos los detalles, con el fin de tener claro el camino o método a seguir. A este instrumento se le llama: **guía metodológica.**

La guía metodológica describe los aspectos más importantes en el desarrollo de un taller o actividad: Objetivos, metas, metodología, técnicas y dinámicas, materiales de apoyo, ambientación, persona responsable, duración de la actividad, etc.

La guía es un instrumento sencillo y útil para desarrollar una actividad educativa, porque tenemos a mano el plan, paso a paso. Permite ver anticipadamente todos los aspectos del proceso. De hecho, elaborarla equivale a ver la película antes de realizarla.

Foto archivo NDI

En la guía metodológica estarán descritos el qué, por qué, y en qué contexto se desarrollaran todas las acciones del proceso educativo. **¡Es un instrumento clave para el trabajo de la facilitadora antes, durante y después del evento!**

Observe para qué le puede servir la guía en cada uno de los momentos:

- **Antes del evento:** describe la petición de la directora, de la ONG, del partido político, etc. Es el plano detallado a partir del cual la facilitadora conducirá el proceso grupal.
- **Durante el proceso de enseñanza-aprendizaje:** es la referencia para todas las acciones de la facilitadora, pues le indica qué hará en cada momento, los materiales a utilizar para desarrollar qué acción, los tiempos, etc.
- **Después del evento:** es una importante herramienta de evaluación. El análisis del contraste de lo previsto con lo realmente ocurrido, le posibilitará a la facilitadora nuevas observaciones y aprendizajes para futuros eventos.

La guía metodológica es un instrumento de trabajo de la facilitadora.

La guía y los materiales

La guía debe explicar el tipo y cantidad de material que utilizará en cada momento de la facilitación: subgrupos en salas diferentes, discusión en círculos, ambientes específicos para cada ejercicio, etc.

A partir de esta visión de conjunto, la facilitadora elaborará las listas de materiales y soportes técnicos que necesitará durante el evento, por ejemplo:

a) Lista de materiales y soporte técnico:

- **Material:** marcadores, tarjetas, papel, paneles, soporte para flipchart, etc.
- **Soporte Técnico:** retroproyector, sistema de sonido, cañonera, lap top, cámara de video, adaptadores de enchufe, etc.
- **De Contenido:** material previamente visualizado como las preguntas, matrices u otros formatos, gráficos, conceptos a ser presentados en power point, transparencias, etc.

b) Lista de infraestructura: Detalle de todos los elementos necesarios para lograr la ambientación del evento y cada uno de sus momentos: cantidad de las sillas, diseño de montaje de la sala, etc.

Recuerde, lo importante es tener en cuenta que la guía metodológica no es una camisa de fuerza, ni para la facilitadora ni para el grupo. Es sólo una valiosa ayuda para la facilitación. Es una herramienta que la prepara para el evento, le permite entrar en la actividad con mayor seguridad, sabiendo las acciones que va a desarrollar en cada uno de los momentos y las alternativas que dispone como facilitadora.

4.2. La Estructura de una Guía Metodológica

Visto como producto, la guía es un cuadro que distingue como mínimo las siguientes posiciones:

Hora	Objetivo	Contenido	Metodología	Ideas Principales	Quién lo hace?	Materiales

- La hora son los tiempos programados para cada parte del proceso global.
- El objetivo explicita, qué es lo que se quiere alcanzar en este momento de la actividad. Por ejemplo: presentación de las participantes y la descripción del objetivo.
- En contenido se incluyen las preguntas con las que la facilitadora va a trabajar y el producto que tendremos que haber logrado al final.
- La metodología, incluirá la descripción del camino a seguir, las técnicas de apoyo para desarrollar ese objetivo del momento que se indica.
- En las ideas principales, los elementos que la facilitadora deberá reforzar con el grupo.
- En Quién lo hace, detalla cada una de las acciones de todos los que participan en el evento.
- En Materiales, se hará una relación de todos los recursos y materiales que serán utilizados para desarrollar las acciones previstas.

En el eje vertical de la guía, se muestra el tiempo utilizado en cada una de las etapas en que se dividió el evento. Al confeccionar la guía, la facilitadora se ocupa detalladamente de los tiempos que pretende asignarle a cada momento, de manera que permitan alcanzar los objetivos previstos y no sobrepasar, en su conjunto, el tiempo total que el grupo tiene disponible para esta actividad.

Cada momento es también un bloque en sí, por lo que tendrá que espaciarlos adecuadamente, considerando las pausas necesarias para las comidas u otras actividades complementarias.

Foto archivo NDI

4.3. Las etapas de la guía metodológica

La guía será la suma de varios momentos que, encadenados, permiten alcanzar los resultados globales de la actividad. Generalmente, el proceso comprenderá los siguientes momentos:

a) Momento inicial

- La apertura de la actividad: habla la directora de la organización o el secretario general del partido político;
- La presentación de la o las facilitadoras y participantes;
- Las expectativas de las participantes;
- El programa del evento;
- La metodología de trabajo;
- Los acuerdos de convivencia: puntualidad, cumplimiento de horarios;
- Información general sobre el evento.

Al finalizar el momento inicial, la idea es que debe quedar claro, explicado y comprendido:

- el asunto a tratar;
- los resultados;
- los objetivos del evento;
- la función de las facilitadoras en el proceso y de otras personas del equipo;
- el programa del encuentro y los horarios;
- las técnicas y métodos que la facilitadora utilizará;
- los acuerdos de convivencia.

b) Desarrollo del hilo conductor

Los elementos del hilo conductor están en la guía metodológica en lo que se refiere a su ejecución, responsables, tiempos, materiales, etc. Las dinámicas grupales de rompehielos, de presentación que se quieran incluir, las evaluaciones parciales, etc.

El tratamiento del tema central en la actividad, se realiza a partir de un conjunto de preguntas encadenadas entre sí. La facilitadora, debe guiarse por tres consideraciones:

- Las preguntas a partir de las cuales pretende conducir la discusión del tema hacia la obtención del resultado deseado por el grupo.
- Las características del grupo que tratará el tema, tiempos, estados de ánimo u otros objetivos implícitos.
- La dinámica de discusión que propondrá la facilitadora para el tratamiento de cada pregunta.

Algunas formas en las cuáles las facilitadoras piden respuestas son:

- Respuestas escritas en forma simultánea en tarjetas o papelógrafos.
- Respuestas orales presentadas en forma consecutiva y posteriormente escritas.
- Respuestas no verbales, elaboradas a través de collage, dibujos, esquemas, gráficas, tablas, matrices, cuadros, etc.

Es importante que como facilitadora tome en cuenta el tiempo que tiene disponible para solicitar las respuestas, pues cada una de estas modalidades requiere un tiempo específico.

Recuerde siempre advertir al grupo el tiempo con que cuentan para las respuestas, la forma en que deberán presentarlas, la explicación sobre cuándo entregar las respuestas y cómo se recogerán o socializarán las respuestas (oral, oral y escrita, lectura, etc.) y la forma en cómo socializarlas (trabajo colectivo, una moderadora, todas, etc.).

Al final, la facilitadora pide que los trabajos sean presentados, comentados o interpretados. La facilitadora se abstiene de dar sus propias interpretaciones. No obstante, su función es la de estimular el proceso de interpretación y reflexión a través de preguntas.

3) Momento final

Aquí se plantean los compromisos que asumen las partes, las acciones futuras, se recapitula y se ejecuta la evaluación final. Este momento se da cuando ya ha concluido la discusión, reflexión y análisis. Es decir, empieza cuando termina la fase de desarrollo de la actividad.

El momento final considera una secuencia de pasos que, con mayor o menor intensidad, deben valer para todos los eventos o procesos con grupos:

a. Cerrar el asunto tratado: La discusión del asunto concluye cuando el grupo se pone de acuerdo sobre las conclusiones y las formula explícitamente.

Cerrar el asunto no se restringe a presentar las conclusiones de las deliberaciones, sino que implica un trabajo adicional: lograr el compromiso de las participantes para viabilizar lo acordado.

Recuerde: los compromisos son acciones que debemos seguir para lograr un cambio, de lo contrario, sólo habremos ido a un evento más. Los compromisos generan responsables, plazos y criterios de satisfacción.

b. Los próximos pasos o acciones: Implica la elaboración de la matriz de compromisos o acciones futuras con los responsables y los plazos o fechas a cumplirse, para dar continuidad y distinción al proceso.
c. Los hilos sueltos: En esta etapa de la actividad, la facilitadora deberá retomar los asuntos pendientes, a fin de que las participantes no los lleven de vuelta a casa, junto con una sensación de no haber cumplido la tarea o, en ultima instancia, de no haber sido atendidos o de haber sino manipulados.
d. Evaluación final de la actividad: La facilitadora proporcionara un espacio, en el que las participantes dispongan de la posibilidad de expresar y discutir su opinión sobre el proceso que vivieron. Ofrecemos un ejemplo de evaluación final en la página siguiente.

Esta etapa final comprende dos pasos: retomar el acuerdo inicial con el grupo y realizar la evaluación final de las participantes para ver qué se cumplió, cómo les pareció la actividad, la metodología, la facilitadora, las participantes, etc.

e. La memoria de la actividad: Esta es la última fase de todo el evento y consiste en que la facilitadora prepare un informe donde plasme los resultados de la actividad, los acuerdos que se adquirieron, las acciones, la evaluación y todo lo concerniente a cerrar la actividad.

EVALUACIÓN ESCRITA

MARQUE

1 malo
2 regular
3 bueno
4 muy bueno
5 excelente

A. Aspectos a considerar

A.1. ¿Qué le pareció el taller?

1. Organización	1	2	3	4	5
2. Duración	1	2	3	4	5
3. Actividades	1	2	3	4	5
4. Materiales	1	2	3	4	5
5. Salones, dormitorios	1	2	3	4	5
6. Alimentación	1	2	3	4	5

Los participantes ¿qué opinión le merecen?

10. Asistencia	1	2	3	4	5
11. Compañerismo	1	2	3	4	5

Los facilitadores ¿qué opinión le merece?

12. El dominio de los temas	1	2	3	4	5
13. Calidad y claridad de conceptos	1	2	3	4	5
14. Amenidad de las enseñanzas	1	2	3	4	5
15. Puntualidad y asistencia	1	2	3	4	5

COMENTARIOS Y SUGERENCIAS

_____

_____

_____

_____

Resumen

En este tema se vió la importancia de la guía metodológica, los elementos que contiene, la forma en que se elabora y la estructura de la misma.

Actividades

Escriba en su cuaderno de trabajo una experiencia relacionada con una actividad de la comunidad que ha salido muy bien porque fue planificada con detalle y de otra actividad comunal que resultó un fracaso por la falta de planificación. Compare ambas experiencias y relaciónelas con una acción educativa.

Autoevaluación

Usted ha sido llamada por una organización para que planifique y facilite un taller a 15 mujeres que quieren participar en política electoral. El tema es "participación de la mujer en la política".

¿Qué haría usted para que ese tema lo reciban de manera agradable y activa?

Demuestre lo que ha aprendido en este tema confeccionando una guía metodológica para el primer encuentro.

Bibliografía

- Araya, Marco Tulio e Interiano, Carlos. *Manual de comunicación - facilitación.* Proyecto TINAMIT, Guatemala, 2008.

- Cooper, Jennifer A., Coautora y compiladora. *Manual de Capacitación para la formación de facilitadoras sindicalistas.* Fundación Friedrich Ebert., México, D.F. Octubre, 2006

- Fundación Friedrich Ebert. *El Metaplan, metodología eficiente y eficaz para lograr objetivos con participación grupal.* Mejoramiento y desarrollo permanente. FES, México, D.F. 2006

- Nogueira Heloisa y Schubert Klaus. Caja de herramientas. *Diseño y facilitación de procesos de discusión grupales.* Sao Paulo, Brasil, 2003.

- Nogueira Heloisa y Schubert Klaus. *Lenguaje y seres humanos.* ILDESFES-ORPLAFES, Sao Paulo, Brasil, 2003.

- Núñez Carlos. *Educar para transformar, transformar para educar.* Alforja 5ta. Edición. San José de Costa Rica, 1989.

- Ternera Pérez, Miguel y Reyes Lucía. *El metaplán. Metodología eficiente y eficaz para lograr objetivos con participación grupal. Mejoramiento y desarrollo permanente.* Bogotá, 2002.