

**Cuaderno de capacitación**  
**«Acompañar las dinámicas**  
**participativas»**

# Índice

- ..... 1
- Introducción ..... 3
  - ¿De dónde procede este documento? ..... 3
  - ¿Cómo se utiliza?..... 3
  - ¿Cómo se ejecutan estas sesiones? ..... 4
- Ficha de dinámica – Dejarse llevar ..... 5
- Ficha de dinámica - La escala de participación..... 7
- Ficha de dinámica - Postura y relaciones de poder ..... 10
- Ficha dinámica - Fomentar el deseo de una acción común ..... 17
- Ficha de dinámica - Debate en 4 esquinas: los papeles de cada uno/a en las acciones participativas ..... 20
- Ficha de dinámica – Buenos consejos contra la participación ..... 22

# Introducción

## ¿De dónde procede este documento?

Este documento está dirigido principalmente a los/las facilitadores/as de las organizaciones miembros del colectivo Formar para Transformar. Se trata de un cuaderno de capacitación que permitirá a las organizaciones que lo deseen implementar una capacitación específicamente dedicada a reforzar las capacidades de las personas encargadas de acompañar las dinámicas participativas. El cuaderno es el resultado de un trabajo cruzado de experiencias entre varias organizaciones miembros del colectivo, y ha sido coproducido por el grupo de trabajo "Coproducción: acompañar las dinámicas participativas".

Este grupo de trabajo se creó tras la sesión "Puertas abiertas" organizada por el grupo Participación en julio del 2023, con el objetivo de comparar experiencias del Fondo de Participación del colectivo con experiencias de otros marcos, en particular la experimentación de FDH con acciones de transformación social en Francia. Participaron en este trabajo miembros de Duhamic-Adri, Fedina, FDH, MPP y UGPM. El grupo se reunió cuatro veces entre octubre del 2023 y marzo del 2024, con el fin de idear una capacitación conjunta sobre el acompañamiento a dinámicas participativas.

Así pues, las sesiones de capacitación presentadas en este cuaderno se inspiran en la práctica de varias organizaciones miembros, y han sido repensadas por el grupo de trabajo para adaptarlas a este tema concreto. Este módulo de capacitación refleja el deseo de las organizaciones miembros del colectivo de mejorar constantemente nuestras prácticas y conocimientos, para que juntos podamos avanzar hacia la transformación social.

## ¿Cómo se utiliza?

En este cuaderno, encontrará pautas de postura, herramientas, actividades... ¡Todo lo necesario para implementar su propia capacitación "Acompañar dinámicas participativas"!

El grupo de trabajo ha elaborado seis sesiones de capacitación, es decir, seis tiempos distintos que pueden utilizarse "a la carta". Cada sesión dura entre 30 minutos y 2 horas, y cada organización puede ajustar el tiempo según el número y el perfil de los/las participantes. Algunas (como la sesión 1) sirven para romper el hielo, mientras que otras (como la sesión 3) ofrecen tiempo para el análisis y la apropiación de herramientas.

El orden en que aparecen las sesiones en el folleto es una sugerencia. Cada uno/a es libre de elegir las sesiones que le interesen.

Por ejemplo, podría proponer la siguiente secuencia, con una duración total de media jornada:

- sesión «Dejarse llevar»
- sesión «Debate en cuatro esquinas»
- sesión «Buenos consejos contra la participación»

Si, a pesar de todo, decide realizar todas las sesiones, tendrá que prever dos medias jornadas (de nuevo, pueden o no ofrecerse de forma consecutiva).

## ¿Cómo se ejecutan estas sesiones?

Organizar estas sesiones de capacitación puede ser más complejo de lo que parece... ¡porque implica dirigir una sesión de capacitación interna! Facilitar sesiones de capacitación para colegas requiere que piense en su postura de antemano, ¡para que la magia de la capacitación funcione!

Para abordar este momento con calma, aquí tiene dos consejos generales, que corresponden a los "dos pilares de la postura del/de la capacitador/a" (que encontrará en la página web del Taller de la Transformación Social: <https://atelier.fdh.org/es/actuar/nuestros-principios/article/los-dos-pilares-de-la-postura-del-capitador%E2%88%99a?lang=es>).

- Los/las capacitadores/as parten de las experiencias y conocimientos de los/las participantes. Para evitar la transmisión vertical de la información (de arriba hacia abajo) y permitir que todos/as se apropien mejor del contenido de la capacitación, es importante partir siempre de experiencias reales.
- Esto sólo es posible si el/la capacitador/a es el/la garante del marco: es importante garantizar que la conversación fluya, que los comentarios sean amables y que quienes deseen participar puedan hacerlo. La persona encargada de la capacitación debe velar por el respeto de las limitaciones de cada uno/a, de los horarios y de los objetivos de la capacitación.

Estos principios son especialmente válidos en el contexto de este módulo de capacitación. Al estar dirigido a las personas responsables de acompañar las acciones (facilitadores/as de campo, promotores/as, voluntarios/as, etc.), deben disponer del espacio necesario para compartir sus experiencias, sin juzgarlas. Los/las capacitadores/as se asegurarán de que se tengan en cuenta todas las opiniones expresadas y de que se reconozca la experiencia particular de quienes ya están comprometidos en estas dinámicas participativas.

Ahora le toca.

## Ficha de dinámica – Dejarse llevar

### Objetivo:

- Experimentar, individual y colectivamente, una situación sobre la cual no tenemos control.

### Material:

- Vendas para los ojos (pañuelos, máscaras...)
- Sillas y mesas, o cualquier otra cosa que pueda estorbar

### Duración:

- Entre 30 min y 1 hora (dependiendo del número de participantes, máximo 20)

### Contenido:

#### 1/ Antes de que lleguen los/las participantes:

- Disponga la sala de tal manera que se cree una carrera de obstáculos: es decir, un recorrido que los/las participantes tendrán que recorrer pasando por encima de objetos, rodeándolos, esquivándolos, pasando por debajo o entre muebles.

#### 2/ Iniciar la actividad:

- Introducción: El objetivo de esta dinámica es tanto permitir a los/las participantes experimentar una situación sobre la que no tienen control, como tender un puente inicial con las emociones/sensaciones/sentimientos que se pueden experimentar al acompañar un proceso participativo.
- Pida a los/las participantes que formen parejas, preferiblemente al azar.
- Reparta un pañuelo o una máscara a cada pareja.
- En cada pareja, se invita a uno o una de los/las participantes a taparse los ojos y a ponerse al inicio del recorrido de obstáculos. La otra persona, la que no tiene los ojos vendados, coge la mano de la persona que ya no puede ver. Juntos, deben recorrer la carrera de obstáculos sin que la persona con los ojos vendados toque ninguno de los objetos de su camino.
- Se invita a todas las parejas a iniciar el recorrido. Poco a poco, el/la capacitador/a puede ir añadiendo dificultad: sugiriendo a los/las participantes ya no guiarse con la mano, sino sólo con la voz, o moviendo determinados objetos entre recorridos, por ejemplo. Después del primer recorrido, se intercambian los papeles: la persona que tenía los ojos vendados se convierte en guía, y viceversa.
- La actividad finaliza cuando todos los grupos han completado la carrera de obstáculos.

#### 3/ Una vez finalizada la actividad:

- El/la capacitador/a propone a los/las participantes que se quiten las máscaras y se reúnan, formando un círculo, en el centro de la sala.

- El/la capacitador/a pide a los/las participantes que expresen cómo se sintieron cuando se les vendaron los ojos. Hay que asegurarse de que los/las participantes tengan tiempo suficiente para hacer un balance de sus sentimientos. Para ello, hay que dejar que se haga el silencio y no apresurarse a que hable el primero.  
El/la capacitador/a se asegura de que todos los/las participantes escuchan a los demás. Distribuye la palabra y se asegura de que todos/as los/las que deseen intervenir puedan hacerlo. Es el garante del marco, asegurándose de que todo el mundo pueda participar, temporizando a los/las que toman menos la palabra y encauzando a los/las que tienden a monopolizarla. No todo el mundo tiene la misma legitimidad para hablar: los/las capacitadores/as prestan atención a las diferencias según el sexo, la edad, la antigüedad en la asociación... no dude en consultar la ficha "dos pilares de la postura del/la capacitador/a", en la página web del Taller de la Transformación Social:  
<https://atelier.fdh.org/es/actuar/nuestros-principios/article/los-dos-pilares-de-la-postura-del-capacitador%E2%88%99a?lang=es>
- El/la capacitador/a es responsable de enmarcar el debate. Esto significa ser capaz de estimular el debate en torno a cuestiones como:
  - ➔ ¿En qué estaba pensando cuando inició la carrera de obstáculos sin ver nada?
  - ➔ ¿Confió inmediatamente en la información que le daba su compañero?
  - ➔ ¿Qué emociones ha sentido durante este ejercicio?

### **Algunos puntos que nos ayudarán a sacar una conclusión**

Acompañar dinámicas colectivas participativas requiere cierta capacidad de dejar hacer: los/las facilitadores/as de campo en contacto con los colectivos de población no dictan el desarrollo de la actividad, sino que acompañan la estructuración y ejecución de las acciones.

Así pues, acompañar dinámicas participativas significa no tener el control: nunca se sabe cómo se desarrollará la acción, si funcionará o qué forma adoptará. Hay que confiar en el proceso, igual que en una carrera de obstáculos.

## Ficha de dinámica - La escala de participación

### Objetivo:

- Familiarizarse con la herramienta *Escalera de participación* e iniciar a reflexionar sobre los niveles de participación individual en las dinámicas colectivas.

### Material:

- Equipo para mostrar un vídeo al grupo (laptop, proyector o pantalla grande)
- Escala de participación impresa, un ejemplar por participante (página 9)

**Duración:** Entre 45 minutos y 1.30 hora, dependiendo del número y perfil de los/las participantes

### Contenido:

1/ Al inicio de la actividad:

- El/la capacitador/a introduce la sesión: utilizando la herramienta "escala de participación", se trata de cuestionar colectivamente los niveles de participación de las personas que componen el colectivo acompañado. Esta herramienta puede ayudar a los/las participantes a analizar mejor las dinámicas colectivas, y avanzar hacia una mayor participación!
- Distribuya las escalas impresas. Deje tiempo para que los/las participantes se familiaricen con esta herramienta.
- Una vez que todos los miembros del grupo hayan leído el documento, el/la capacitador/a propone la siguiente actividad:

Se proyecta a los/las participantes un vídeo que muestra una actividad participativa que tuvo lugar en la zona donde opera Adenya, en Ruanda. Después, cada participante reflexionará individualmente durante 5 minutos en qué nivel de la escala de participación, ubicaría esta acción.

Enlace del vídeo: <https://atelier.fdh.org/es/actuar/nuestras-experiencias/acciones-colectivas-participativas/article/una-iniciativa-participativa-de-adenya-rehabilitacion-de-fuentes-de-agua?lang=es>

2/ Retroalimentación:

- El/la capacitador/a pregunta a los/las participantes que lo deseen en qué nivel han situado la acción acompañada por Adenya, y por qué.
- Los/las participantes intercambian sus percepciones de la acción y los diferentes "niveles" de participación indicados en la escala. El/la capacitador/a puede, si lo desea, reabrir el debate preguntando a los/las participantes si el proceso participativo descrito en el vídeo hace eco a una acción que ya han tenido la oportunidad de acompañar.

3/ Segundo vídeo:

- Tras unos diez minutos de debate, El/la capacitador/a propone ver un segundo vídeo.

Este vídeo relata una actividad participativa que tuvo lugar en la zona en la que opera el Cenca, en Perú. Se muestra a los/las participantes. Luego, individualmente, los/las participantes tomarán 5 minutos para reflexionar, para preguntarse en qué nivel de la herramienta ubicarían esta acción.

Enlace del vídeo: <https://atelier.fdh.org/es/actuar/nuestras-experiencias/acciones-colectivas-participativas/article/una-iniciativa-participativa-siga-al-grupo-talentos-artesanales?lang=es>

#### 4/ Retroalimentación:

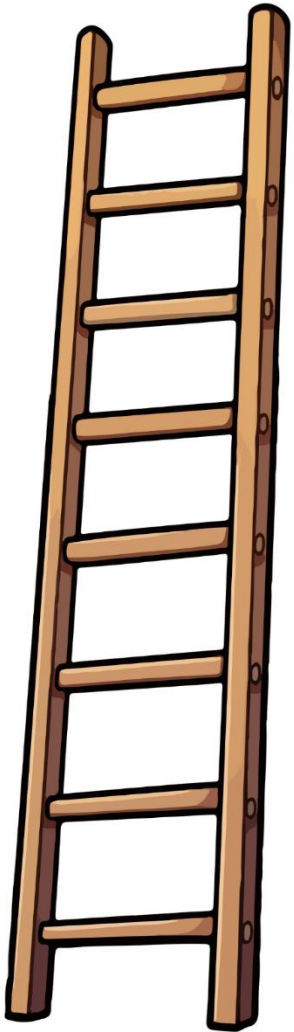
- El/la capacitador/a sugiere que los/las participantes se centren en las diferencias entre el proceso descrito en el primer y el segundo vídeo.
- El/la capacitador/a ayuda así a los/las participantes a acercarse a la noción de "alianza". En efecto, el vídeo del Cenca muestra a un grupo que decide aliarse con otro para llevar a cabo una acción de transformación social. El/la capacitador/a señala los dos últimos peldaños de la escalera de la participación: puede parecer contraintuitivo, pero la autogestión no es, según esta tipología, el grado más alto de participación; ¡es el "hacer con" lo que se considera como un nivel superior! Formar una alianza significa poner su poder al servicio de otros miembros: y eso es lo que le permite avanzar hacia el objetivo de la transformación social.

#### **Algunos puntos que le ayudarán a llegar a la conclusión**

Para que los/las participantes aprovechen al máximo la herramienta, es importante que el/la capacitador/a explique que el objetivo no es siempre el de la alianza o la autogestión. En determinadas fases del proceso, es normal estar en otros peldaños de la escalera. Los procesos no son dinámicas lineales y cada grupo tiene su propio camino en la escalera de la participación.

La escala de participación es una herramienta que nos permite analizar nuestras prácticas de forma reflexiva. Según el contexto y los objetivos particulares, podemos situarnos en niveles muy diferentes, ¡y eso está muy bien! Esta herramienta nos invita a preguntarnos si, para que una acción participativa tenga lugar, es siempre necesario que todas las etapas del proceso sean las más participativas posible... ¡o no! No hay respuestas correctas o incorrectas, se trata simplemente de ser consciente de las modalidades y del marco propuestos en cada espacio, ¡y preguntarse si es el que mejor responde a los objetivos que se ha fijado el grupo!





**8. Alianza:** Las personas que viven en el territorio tienen la libertad de organizarse para llevar a cabo ellas mismas la acción, pero pueden también elegir aliarse con otros/as actores/actrices (autoridades, asociaciones, actores/actrices del sector privado) para actuar. La iniciativa y la implementación de la actividad se conversan conjuntamente, pero los/las actores/actrices exteriores reconocen la competencia peculiar de las personas que viven en el territorio de la acción.

**7. Autogestión:** Las personas que viven en el territorio tienen la libertad de organizarse para llevar a cabo la acción ellas mismas, con el fin de solucionar el problema encontrado. No necesitan el apoyo de personas externas y dominan todas las etapas del proceso.

**6. Cooperación:** Se inicia la acción por otras personas que las que viven en el territorio (dirigentes políticos, una empresa, una asociación, etc.) pero las poblaciones que viven en la zona son asociadas desde el inicio. El grupo co-construye la acción y se asegura del buen desarrollo de la dinámica colectiva.

**5. Concertación:** Antes que inicie la acción, las personas que viven en el territorio son consultadas, durante una reunión pública. Pueden dar su opinión, expresarse libremente. La decisión, tomada por las personas encargadas, puede ser el objeto de negociaciones y ajustes.

**4. Consultación:** Antes que inicie la acción, las personas que viven en el territorio son consultadas, durante una reunión pública. Pueden dar su opinión, expresarse libremente, sin embargo, una vez tomada la decisión por los dirigentes, ya no es negociable.

**3. Información:** Las personas que viven en el territorio son informadas que lo que se va a producir o ya se produjo. Por ejemplo: Se van a hacer trabajos de renovación de un edificio público. ningún espacio se ha previsto para que ellas puedan dar su opinión luego de los anuncios.

**2. Decoración:** se dice de una situación en la que los/las que tienen poder realcen la participación de las personas de manera indirecta. Por ejemplo: personas se paran para mirar un evento festivo en la calle, bailan. Las personas al origen de este evento pretenden entonces que las personas que bailan comparten la causa defendida por tal evento.

**1. Manipulación:** describe una situación en la que los individuos son usados, por una persona o una causa (política, social, etc.). Por ejemplo: El hecho de aparecer en un video de campaña electoral sin que estemos de acuerdo, haciendo compras.

## Ficha de dinámica - Postura y relaciones de poder

### Objetivos:

- Iniciar una reflexión sobre la postura a desarrollar para acompañar dinámicas participativas
- Iniciar una reflexión sobre las relaciones de poder en las dinámicas colectivas

### Material:

- Fichas de personaje impresas (1 por jugador) e instrucciones para el juego de roles. El ejemplo está ambientado en Senegal, pero puede crear el suyo propio

**Duración:** Entre 45 minutos y 1 hora, en función del número y perfil de los/las participantes

### Contenido:

1/ Presentar la sesión que va a seguir: se invitan a los/las participantes a ponerse en la piel de personajes, durante un juego de roles. No hay respuestas correctas o incorrectas, ¡y no hay nada que ganar! Lo importante es simplemente seguir el juego, dejarse llevar.

El/la capacitador/a introduce el juego de roles: *"Cuando se prepara un proyecto común, en colectivo, ciertos factores, vinculados al contexto y a la posición de cada uno/una, pueden a veces hacer que el respeto de estas reglas sea más frágil de lo que se desearía"*.

2/ Entre los/las participantes, el/la capacitador/a pide a 5 voluntarios que se nombren a sí mismos, y que se dividan en grupos. El/la capacitador/a especifica que el juego durará unos diez minutos. (Si la capacitación es facilitada por varias personas, uno/a de los/las capacitadores/as puede participar si es necesario, para equilibrar los grupos).

El/la capacitador/a entrega a cada voluntario/a una ficha-personaje, que leen individualmente. Cada voluntario/a dice a los demás su nombre, pero mantiene en secreto el resto de la información.

El/la capacitador/a lee a todos/as la declaración de contexto general: *"Son un grupo de amigos/as y tienen la costumbre de organizar cada año una acción solidaria en vísperas del Tabaski (fiesta musulmana). Tres de ustedes (Binta, Pape y Moustapha) están acostumbrados, ya que fueron ellos quienes iniciaron esta tradición hace ahora cuatro años. Sophie se sumó a la iniciativa un año después, cuando se casó con Moustapha. En cuanto a Ousmane, es la primera vez que se une a la dinámica. Se reúnen para discutir la organización de la acción y, sobre todo, para decidir lo que se va a hacer."*

Deje unos minutos a los/las voluntarios/as para que se familiaricen con el personaje, sin hablarles.

Durante este tiempo, de las siguientes instrucciones al resto del grupo: *"Durante el juego de roles, observan atentamente cómo funciona el colectivo y la posición de cada personaje. El objetivo es observar para comprender, no para juzgar. los/las participantes tienen instrucciones y están interpretando un personaje. No es fácil exponerse, y se lo agradecemos."*

3/Inicio del juego de roles: El/la capacitador/a pide a los/las voluntarios/as que se sienten alrededor de una mesa (en el centro de la sala), luego dice a los/las participantes que el juego de roles va a comenzar durante 5 a 10 minutos. El/la capacitador/a indica cuándo termina el juego (entre 5 y 10 minutos).

Durante el juego de roles, los/las capacitadores/as observan las interacciones entre los personajes (quién habla más, quién toma las decisiones, etc.), y también observan quién consigue alcanzar los objetivos de su personaje y quién se "autocensura".

A modo de recordatorio: El objetivo del juego es el siguiente: los personajes deben reunirse para organizar un evento. Durante esta discusión, cada personaje tiene objetivos personales que defender (anotados en las fichas-personajes).

4/ Retroalimentación individual: tenga en cuenta que durante las distintas sesiones de retroalimentación, el/la capacitador/a es responsable de garantizar que no se emitan juicios de valor.

Empiece por los/las voluntarios/as, para saber cómo se sintieron.

El/la capacitador/a pide a cada uno/una de los/las participantes del juego de roles que explique a los demás los objetivos de su personaje, y luego les pide que expresen cómo se sintieron en el grupo. El/la capacitador/a se asegura de que todos/as pueden hablar. Una vez que hayan hablado todos/as los/las que han participado en el juego de roles, se puede proponer un momento de debate colectivo.

5/ Retroalimentación colectiva: qué han observado los demás, por ejemplo con la siguiente instrucción: "*Y para los demás, ¿qué les ha permitido observar este juego de roles? ¿Qué reacciones tienen? Vamos a ser cuidadosos/as, todos/as juntos/as, ¡para seguir siendo benévolo y constructivos en los intercambios!*".

#### Elementos para dirigir la retroalimentación colectiva:

Esta dinámica ilustra que las normas de buen funcionamiento colectivo pueden ser difíciles de mantener, incluso sin intención negativa. La capacidad de expresarse, de dar su opinión en un grupo o de alcanzar sus objetivos depende a menudo de la posición que se ocupa en el grupo. Esta posición está vinculada a la personalidad, pero también a las características sociales (sexo, edad, color de piel, clase social, etc.) y a la trayectoria profesional (antigüedad en la organización, etc.). Para ilustrar estos puntos, el/la capacitador/a puede usar el ejemplo de alguien que se sintió lo suficientemente cómodo (y, por tanto, probablemente lo suficientemente legítimo) para interpretar un personaje durante el juego de roles. Puede adaptar esta retroalimentación a su propio contexto.

La retroalimentación también puede centrarse en analizar quién se sintió autorizado o no a mantener los objetivos de su personaje. Algunos/as participantes pueden haber hecho concesiones para evitar situaciones de oposición: ¿parece esto estar vinculado a su posición en el grupo (por ejemplo, hombre/mujer, antigüedad en la organización, etc.)?

El/la capacitador/a también establece vínculos con las prioridades para la transformación social, en particular la prioridad 2: la no reproducción de las relaciones de dominación, el respeto de la voz de todos/as, el nivel de compromiso, el espíritu colectivo, mostrando que este ejemplo ilustra la necesidad de una atención colectiva a la forma en que funcionan las cosas y, a veces, de una autoorganización/regulación del grupo si es necesario.

## **La acción solidaria**

Son un grupo de amigos/as y tienen la costumbre de organizar cada año una acción solidaria en vísperas del Tabaski. Tres de ustedes (Binta, Pape y Moustapha) están acostumbrados, ya que fueron ellos quienes iniciaron esta tradición hace ahora cuatro años. Sophie se sumó a la iniciativa un año después, cuando se casó con Moustapha. En cuanto a Ousmane, es la primera vez que se une. Se reúnen para discutir la organización de la acción y, sobre todo, para decidir lo qué se va a hacer.

### **Tu personaje: Binta**

#### **Tu posición dentro del grupo:**

Eres uno de los pilares de este grupo de amigos/as, a los que conoces desde la primera infancia. Moustapha es en realidad tu primo hermano, ya que es hijo de tu tía. Estaban acostumbrados a ver a sus padres organizar este tipo de acciones y eso fue lo que les inspiró. A Sophie la conoces menos porque creció en Francia antes de venir a vivir a Dakar cuando se casó con tu primo.

Participas activamente en varias asociaciones de protección de la naturaleza.

#### **En relación con la acción solidaria:**

Te gusta organizar bien las cosas con antelación. Necesitas saber exactamente quién va a hacer qué. Esperas que, al final de la reunión, se hayan fijado las fechas, elegido el lugar y una organización implementada para iniciar los trámites. Este año, te gustaría cambiar de rumbo y llevar a cabo una acción relacionada con el medio ambiente en lugar de recoger ropa para los niños talibés, como hiciste el año pasado, pero ambos tipos de acción te pueden ir bien.

#### **Tus objetivos para esta reunión:**

- **que se fijen las fechas**
- **que el grupo se ponga de acuerdo sobre la acción a realizar y quién hace qué**

## La acción solidaria

Son un grupo de amigos/as y tienen la costumbre de organizar cada año una acción solidaria en vísperas del Tabaski. Tres de ustedes (Binta, Pape y Moustapha) están acostumbrados, ya que fueron ellos quienes iniciaron esta tradición hace ahora cuatro años. Sophie se sumó a la iniciativa un año después, cuando se casó con Moustapha. En cuanto a Ousmane, es la primera vez que se une. Se reúnen para discutir la organización de la acción y, sobre todo, para decidir lo que se va a hacer.

### **Tu personaje: Pape**

#### Tu posición dentro del grupo:

Eres uno de los pilares de este grupo de amigos/as, a los que conoces desde hace mucho tiempo y aprecias. Desde hace 4 años, organizan todos los años una acción solidaria.

#### En relación con la acción solidaria:

Tienes muchas ganas de ayudar a organizar la acción, pero estás buscando trabajo y no estás seguro de poder contribuir económicamente como los demás. Has ido a varias entrevistas de trabajo y estás esperando respuesta.

Por otra parte, la última vez organizaste una colecta de ropa para los niños talibés y tuviste que convencer a todos tus amigos/as y familiares para que donaran, así que lo odiaste. Este año quieres que el grupo organice otra cosa.

#### Tus objetivos para esta reunión:

- **Que se decida no organizar una colecta de ropa.**
- **Que las fechas se fijen lo más tarde posible para que tengas más posibilidades de encontrar un nuevo trabajo con el que puedas contribuir económicamente y que, por tanto, pospongamos la organización propiamente dicha hasta más adelante.**

## La acción solidaria

Son un grupo de amigos/as y tienen la costumbre de organizar cada año una acción solidaria en vísperas del Tabaski. Tres de ustedes (Binta, Pape y Moustapha) están acostumbrados, ya que fueron ellos quienes iniciaron esta tradición hace ahora cuatro años. Sophie se sumó a la iniciativa un año después, cuando se casó con Moustapha. En cuanto a Ousmane, es la primera vez que se une. Se reúnen para discutir la organización de la acción y, sobre todo, para decidir lo qué se va a hacer.

### **Tu personaje: Sophie**

#### Tu posición dentro del grupo:

Creciste en Francia y vives en Dakar desde que te casaste con Moustapha hace tres años. Desde entonces, participas en la acción que organiza cada año con su grupo de amigos/as, que te caen bien, pero es un poco difícil integrarse porque se conocen desde hace mucho tiempo. Además, Binta es tu cuñada y es mayor que tú.

#### En relación con la acción solidaria:

Te gustaría proponer una nueva acción. Has descubierto una asociación que apoya a las mujeres víctimas de la violencia doméstica y te ha conmovido mucho la historia de su fundadora. Por otro lado, quieres evitar a toda costa cualquier conflicto con tu familia política y quieres que todo vaya bien en el grupo de amigos/as. No te gustan nada los climas tensos dentro de un grupo.

#### Tus objetivos para este debate:

- **Garantizar que la acción se lleve a cabo**
- **Evitar conflictos**

## La acción solidaria

Son un grupo de amigos/as y tienen la costumbre de organizar cada año una acción solidaria en vísperas del Tabaski. Tres de ustedes (Binta, Pape y Moustapha) están acostumbrados, ya que fueron ellos quienes iniciaron esta tradición hace ahora cuatro años. Sophie se sumó a la iniciativa un año después, cuando se casó con Moustapha. En cuanto a Ousmane, es la primera vez que se une. Se reúnen para discutir la organización de la acción y, sobre todo, para decidir lo qué se va a hacer.

### **Tu personaje: Moustapha**

#### Tu posición dentro del grupo :

Eres el marido de Sophie, eres uno de los pilares de este grupo de amigos/as, a los que conoces desde hace mucho tiempo y aprecias. Llevan 4 años organizando todos/as juntos una acción solidaria. Tienes ganas de repetir la experiencia, aunque tienes la impresión de que la organización depende mucho de ti y de tu prima Binta.

#### En relación con la acción solidaria:

Esperas que este año todo el mundo colabore en la organización del evento (búsqueda de socios, etc.). También te gustaría que hicieras lo mismo que el año pasado, porque ya tienes esa experiencia y sabes cómo recoger y donar ropa a las daaras.

#### Tus objetivos para esta reunión:

- **Que todo el grupo se ponga de acuerdo sobre quién hace qué, y que no siempre recaiga en las mismas personas (Binta y tú).**
- **Que el grupo acepte la idea de colecta e ropa.**

## La acción solidaria

Son un grupo de amigos/as y tienen la costumbre de organizar cada año una acción solidaria en vísperas del Tabaski. Tres de ustedes (Binta, Pape y Moustapha) están acostumbrados, ya que fueron ellos quienes iniciaron esta tradición hace ahora cuatro años. Sophie se sumó a la iniciativa un año después, cuando se casó con Moustapha. En cuanto a Ousmane, es la primera vez que se une. Se reúnen para discutir la organización de la acción y, sobre todo, para decidir lo qué se va a hacer.

### **Tu personaje: Ousmane**

#### Tu posición dentro del grupo:

Siempre admiraste la iniciativa de tu grupo de amigos/as. Sin embargo, nunca pediste unirse a ellos: tenías la impresión de que Binta y Moustapha querían mandar en todo, y que Pape siempre quería que todos/as se adaptaran a sus deseos y limitaciones. A pesar de todo, te preocupas por tus amigos/as y quieres compartir con ellos esta experiencia de solidaridad, pero esperas que este año los papeles puedan estar más equilibrados.

#### En relación con la acción solidaria:

Esperas que este año toda la organización no se base en las limitaciones de Pape o en las decisiones de Binta y Moustapha. Te gustaría que la acción fuera una colecta de ropa para los talibés, como el año pasado, porque eso fue lo que te dio ganas de participar.

#### Su objetivo en esta discusión:

- **Que las decisiones se tomen de la forma más equilibrada posible**
- **Quieres que la acción sea una colecta de ropa.**



# Ficha dinámica - Fomentar el deseo de una acción común

## Objetivos:

- Entender la importancia de aprovechar el deseo de cambio de los/las participantes.
- Experimentar dos métodos para acompañar a un colectivo a definir un deseo de acción común.

**Duración:** de 1:30 a 2:00 horas, según el número de participantes

## Material:

- Fotolenguaje "Deseos de acción" adaptado al contexto (unas diez ilustraciones), preparado antes de la capacitación. Según el número de participantes, prever varios juegos de fotolenguaje, de modo que haya un fotolenguaje por cada 4 o 5 participantes.
- Papelógrafo

## Contenido:

1/ Introducir los objetivos: *"Cuando se acompaña a un colectivo a estructurarse y a construir una dinámica participativa, a menudo es necesario acompañar al grupo en la construcción de un deseo de acción conjunta. Para ello, se pueden utilizar diferentes métodos de facilitación, adaptados al contexto. Durante esta sesión, los/las participantes probarán dos formas de construir una visión o un deseo de acción conjunta, que luego podrán reutilizar con los colectivos que acompañan."*

El/la capacitador/a explica que, durante esta sesión, los/las participantes experimentarán con dos herramientas que luego podrán utilizar:

- Una actividad "¿Soñemos un poco?" basada en la idea de partir del deseo de cambio para construir una visión común.
- Una actividad de fotolenguaje llamada "Deseos de acción".

Las dos actividades pedagógicas pueden ser complementarias o utilizarse por separado, en función del tiempo disponible y del grupo al que se dirijan.

## 2/ "¿Soñemos un poco! - 40 minutos

Esta actividad nos permite crear una visión compartida basada en los deseos individuales de cambio de los/las participantes. En esta fase, no buscamos realismo ni viabilidad, sino liberar la creatividad.

## Instrucciones:

- Tomen 10 minutos, individualmente, para imaginar una historia con las siguientes instrucciones:
- **"Estamos en el próximo año. Este año, junto con varias personas de su barrio/pueblo, ha llevado a cabo una acción que ha contribuido a mejorar la situación de su barrio/pueblo. Cuéntenos cómo sucedió.**
- *Su historia no tiene que ser realista, al contrario, ¡puede dar rienda suelta a su imaginación! Las cuestiones relativas a la viabilidad de las acciones se tendrán en cuenta en una fase posterior.*

Grupo grande - 30 minutos

- Tras 10 minutos, el/la capacitador/a pide a los/las participantes que se sienten en círculo, en gran grupo, para debatir y reflexionar sobre estas diferentes historias... ¡sin juzgar su realismo o viabilidad!

#### Elementos para la retroalimentación:

Preguntar si hay algún voluntario/a para compartir su historia (no necesariamente todos/as los/las participantes).

Identificar las poblaciones destinatarias, los tipos de acción previstos, los problemas que los/las participantes intentaban resolver y los/las actores/actrices que pensaban movilizar.

Identificar denominadores comunes.

Enfocarse en la liberación de la creatividad y no en la viabilidad de las acciones propuestas.

Poco a poco, pueden surgir algunas ideas de actuación que aglutinen a varios/as participantes.

Para facilitar una sesión de toma de decisiones, puede utilizar, por ejemplo, una votación con varios palitos (también puede utilizar una técnica de toma de decisiones colectiva que le resulte más familiar): El/la capacitador/a escribe las ideas de acción que van surgiendo en un papelógrafo. A continuación, cada participante dispone de tres votos (puede ajustarse según el número de propuestas) y coloca uno, dos o tres palitos junto a las ideas de acción que le interesan. Uno/a participante puede distribuir sus tres votos entre tres ideas diferentes, o utilizarlos para reforzar una sola idea. Esto ayuda a destacar las ideas que obtienen más apoyo de los/las participantes.

### **3/ Fotolenguaje "Deseos de acción" - 40 minutos**

Para llevar a cabo esta actividad, es necesario identificar previamente las posibilidades de acción adaptadas al contexto y preparar un fotolenguaje adecuado. Este fotolenguaje incluirá una decena de ilustraciones que presentarán diferentes tipos de acción que pueden contribuir a la transformación social:

- acciones colectivas para proteger el medio ambiente,
- acciones para mejorar el entorno de vida en un barrio,
- acciones de solidaridad con las personas en dificultades,
- acciones para promover la igualdad de género,
- acciones de incidencia con las autoridades locales para obtener un cambio,
- campañas de información dirigidas al público en general sobre una situación difícil
- acciones para crear vínculos sociales entre personas que no entran en contacto muy a menudo
- otras ideas...

Para crear este fotolenguaje, puede buscar imágenes en Internet que ilustren estos temas (por ejemplo, basura en el suelo para proteger el medio ambiente, un aparato de radio para campañas informativas, etc.). No se trata necesariamente de imágenes de campañas anteriores acompañadas por su organización.

Los/las participantes se dividen en grupos de 4 o 5 durante 20 minutos. Cada pequeño grupo dispone de una copia completa del fotolenguaje. El objetivo del debate en pequeños grupos es proponer una o dos ideas de actuación que se debatirán con todo el grupo.

Grupo grande - 20 minutos

Cada pequeño grupo presenta su(s) idea(s) de acción (las ideas pueden solaparse). En esta fase, es muy importante valorar todas las ideas, especialmente las que son diferentes de acciones ya realizadas en el pasado.

Para facilitar una sesión de toma de decisiones, puede utilizar, por ejemplo, una votación con varios palitos (u otra técnica de toma de decisiones con la que esté más familiarizado).

**En conclusión:**

El/la capacitador/a explica que estas dos técnicas ("Soñemos un poco" y "Fotolenguaje: Deseos de acción") pueden utilizarse para acompañar a un grupo a definir una idea de acción colectiva. Se pueden utilizar una después de la otra si hay tiempo, o sólo una de las dos, dependiendo de lo que parece más pertinente para el contexto.

**Para más información:**

F3E, *Les approches orientées changement. Faciliter un atelier "vision et chemins de changement"*, París, 2018.

## Ficha de dinámica - Debate en 4 esquinas: los papeles de cada uno/a en las acciones participativas

### Objetivos:

- Identificar las diferentes posturas posibles para los/las facilitadores/as según las prácticas de los/las participantes.
- Identificar el hecho de que estas posturas pueden cambiar en función del contexto y de los grupos.
- Identificar que los papeles/roles pueden ser compartidos con los miembros del colectivo.

**Materiales:** 4 carteles para colocar en la sala: "facilitadores/as" / "líderes/as comunitarios/as" / "coordinadores/as de proyectos" / "miembros de la comunidad" (Estos títulos pueden adaptarse al contexto, y también pueden añadirse algunos: por ejemplo, para distinguir entre "facilitadores/as centrales" y "facilitadores/as endógenos/as", o "voluntarios/as" y "empleados/as", etc.).

**Duración:** de 30 a 45 minutos, según el número de participantes

### Contenido:

El/la capacitador/a presenta los objetivos de esta sesión: reflexionar sobre los roles de cada uno/a en los procesos participativos, a partir de su propia práctica. El/la capacitador/a formulará una serie de preguntas. Cada vez, los/las participantes se van a ubicar bajo el cartel que les parece más pertinente. En algunos casos, varias respuestas pueden parecer pertinentes: en este caso, se invita a las personas a elegir un cartel para el cual tienen un ejemplo concreto de su propia práctica que compartir con el grupo.

Después de cada pregunta, cuando todos/as estén ubicados/as, el/la capacitador/a pide a los/las participantes que lo deseen que expliquen su elección y que den ejemplos de su propia práctica.

Preguntas para el debate :

1. ¿Quién puede iniciar una acción participativa?
2. ¿Quién define el contenido de la acción participativa?
3. ¿Quién es responsable de involucrar a los/las participantes en una actividad participativa?
4. ¿Quién regula las relaciones de poder dentro de un colectivo que emprende una acción participativa?
5. ¿Quién es responsable del éxito de la acción participativa?

### Elementos para la retroalimentación:

1. ¿Quién puede iniciar una acción participativa?  
Las acciones participativas pueden ser propuestas/iniciadas por diferentes personas. A menudo tenemos la representación ideal de una acción iniciada directamente por un colectivo local, pero la observación de la dinámica de la acción participativa muestra que a menudo se necesita un desencadenante externo. Este desencadenante puede ser la propuesta de un/a facilitador/a, de un equipo de proyecto o la iniciativa de los/las actores/actrices locales. Lo importante es lo que ocurre después.

2. ¿Quién define el contenido de la acción participativa?  
Aunque la acción puede ser iniciada por personas ajenas a un colectivo local, es esencial que sea el propio colectivo el que defina el contenido de la acción. Los/las facilitadores/as y el equipo del proyecto pueden acompañar al colectivo en su reflexión (por ejemplo, mediante un taller de visión o un taller de fotolenguaje "deseos de acción"), pero no pueden definir por ellos/ellas mismos/as el contenido de la acción.
3. ¿Quién es responsable de involucrar a los/las participantes en una actividad participativa?  
Movilizar a los/las participantes puede ser una responsabilidad compartida. También depende del contexto y del grupo: ¿se conocen ya bien los/las participantes o no? ¿Están acostumbrados/as a organizar acciones juntos/as o no? Esto puede afectar o no a la necesidad de que los/las facilitadores/as movilicen a los/las participantes de forma regular.
4. ¿Quién regula las relaciones de poder dentro de un colectivo que emprende una acción participativa?  
La responsabilidad de regular las relaciones de poder dentro del grupo puede ser compartida. En virtud de su formación, los/as facilitadores/as pueden prestar atención a este aspecto. Cuanto más se conoce el colectivo y se le haya capacitado para ser consciente de estas relaciones de poder, más se podrá compartir esta responsabilidad.
5. ¿Quién es responsable del éxito de la acción participativa?  
Se trata de una responsabilidad compartida. Los/as facilitadores/as y los equipos de proyecto no pueden en ningún caso ser los/as únicos/as responsables del buen funcionamiento de la acción participativa, que también depende del colectivo. Por eso hay que dejarse llevar...

## Ficha de dinámica – Buenos consejos contra la participación

### Objetivos:

- Identificar, de forma lúdica, los errores que hay que evitar para fomentar la participación.
- Identificar buenas prácticas para fomentar la participación.

**Materiales:** un cuadro de "Buenos consejos contra la participación", con tres columnas (antes de una reunión / durante una reunión / después de una reunión) para cada pequeño grupo.

**Duración:** de 45 minutos a 1:30 horas, según el número y el perfil de los/las participantes

### Contenido:

El/la capacitador/a presenta los objetivos de la sesión: de forma lúdica, vamos a intentar imaginar todas las cosas que podemos hacer para DETENER la participación de un colectivo. Luego, invirtiendo los consejos, podremos identificar las buenas prácticas.

El/la capacitador/a invita a los/las participantes a formar **pequeños grupos de 3 o 4 personas**. Cada pequeño grupo recibe un cuadro (abajo) para llenar. No dude en anotar todas las ideas, ¡incluso las más caricaturescas!

Cada pequeño grupo hace una lluvia de ideas y escribe sus ideas durante unos 20 minutos.

Tras 20 minutos, todos/as los/las participantes vuelven a la sesión plenaria y se sientan en círculo. Un grupo presenta sus ideas y los demás añaden otras nuevas.

Al final, el/la capacitador/a invita a los/las participantes a "invertir" los consejos, recopilando así una lista de buenas prácticas para fomentar la participación. De un solo mal ejemplo pueden surgir varias buenas prácticas, por ejemplo:

Consejo para frenar la participación: *Antes de una reunión, no consulto a la gente antes de fijar la hora de la reunión* >  
Buena práctica: *Consulto a la gente antes de fijar la hora de la reunión. Intento ajustar el horario a lo que sé sobre las limitaciones de los/las participantes (limitaciones familiares, laborales, etc.).*

Consejo para frenar la participación: *El/la que grita más fuerte será el/la primero/a en hablar*

Buenas prácticas: *Me aseguro de que todas las personas puedan participar, estableciendo métodos de facilitación que favorecen a todos/as a hablar, incluidas las personas menos habladoras. Por ejemplo: trabajo en pequeños grupos, fichas de intervención, turnos de palabra, etc. (se pueden sugerir otras técnicas para facilitar y regular la intervención).*

Consejo para frenar la participación: *se envía un acta de 17 páginas a todos/as los/las participantes, incluidos/as a los/las que no saben leer.* > Buena práctica: *se hace un esfuerzo para que las actas sean accesibles para todos/as, buscando la forma adecuada al contexto, por ejemplo: se envían actas sencillas y legibles / se envía un resumen de las decisiones por whatsapp / se entrega oralmente un resumen de las decisiones al final de la reunión, etc.*

El/la capacitador/a o un/a participante anota la lista de buenas prácticas en un papelógrafo, a medida de las contribuciones de los/las participantes.

Al final de la sesión, el/la capacitador/a toma una foto de esta lista y la comparte con los/las participantes.

**Buenos consejos contra la participación**

<b>Antes de una reunión</b>	<b>Durante una reunión</b>	<b>Despues de una reunión</b>
<i>Ejemplo: No consulto a la gente antes de fijar la hora de la reunión</i>	<i>Ejemplo: el que grita más fuerte habla primero.</i>	<i>Ejemplo: se envía un acta de 17 páginas a todos/as los/las participantes, incluso a los/las que no saben leer</i>