

GUÍA



Para el Facilitador y Documento de Arquitectura

Programa Formación de Formadores
para la organización comunal



MININTERIOR



**TODOS POR UN
NUEVO PAÍS**
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

**PROGRAMA FORMACIÓN DE FORMADORES
PARA LA ORGANIZACIÓN COMUNAL**

**GUÍA
PARA EL FACILITADOR
Y DOCUMENTO DE ARQUITECTURA**



MinInterior
Ministerio del Interior



**TODOS POR UN
NUEVO PAÍS**
PN2 - CDE - CCI - CEN - CEN - CEN



**CORPORACION
CONSOLIDAR**
CORPORACION PARA EL MEJORAMIENTO SOCIAL, EDUCACION Y CULTURA

República de Colombia

JUAN MANUEL SANTOS CALDERÓN

Presidente de la República

JUAN FERNANDO CRISTO BUSTOS

Ministro del interior

CARMEN INES VASQUEZ CAMACHO

Viceministra para la Participación e Igualdad de Derechos

ANA MARIA ALMARIO DRESZER

Directora para la Democracia, la Participación Ciudadana y la Acción Comunal

WILLIAM PERSI GAITÁN MEDINA

Coordinador Acción Comunal-Ministerio del Interior

Impresión

Litodiseños

litodisenos7@hotmail.com

Derechos Reservados

Se autoriza la reproducción de este documento con fines pedagógicos, previa autorización escrita de Ministerio del Interior y/o de la Confederación Nacional de Acción Comunal.

Barrancabermeja Julio de 2015

Distribución gratuita / Impreso en Colombia

Edición de 800 ejemplares



Tabla de Contenido

PRESENTACIÓN	7
1. PROPÓSITO DE LA GUÍA.....	11
2. MODELO DE FORMACIÓN	13
Necesidades del modelo de formación.....	13
Fases del proceso de implementación.....	15
3. ENFOQUE PEDAGÓGICO	17
Aprendizajes básicos	17
Educación para adultos	19
Educación popular	21
Perfil del formador	21
4. CONTENIDOS	25
Contenidos en las guías de trabajo	25
Guía 1. Aprendiendo a vivir juntos en comunidad.....	27
Guía 2. Liderazgo comunal como ciudadanía crítica	28
Guía 3. El emprendimiento comunal.....	29
Guía 4. Democracia y participación en la acción comunal	30
Organización temática por guía	31
5. ENFOQUE METODOLÓGICO	37
Momentos Metodológicos	38
6. CAJA DE HERRAMIENTAS	41
DOCUMENTOS DE ARQUITECTURA	47
PRESENTACIÓN	49
OBJETIVOS.....	51
CAPÍTULO I.....	53
CAPÍTULO II.....	59
CAPÍTULO III.....	69
CAPÍTULO IV	75
CAPÍTULO V	79



Presentación

Los procesos de formación implican la definición del sentido y horizonte de los proyectos éticos, políticos y económicos de las organizaciones en la transformación de sociedades justas e incluyentes. Estos orientan el perfil de las personas que al finalizar el proceso educativo contarán con los saberes y maneras de hacer necesarias para reconstruir las realidades sociales.

El modelo de formación “Programa formación de formadores para la organización comunal” contempla cuatro guías de trabajo que desarrollan propuestas conceptuales y metodológicas sobre la convivencia, el liderazgo comunal, el emprendimiento comunal, el Estado democrático y social de derecho y la normativa comunal.

El enfoque metodológico mediante el cual se facilita la construcción colectiva de saberes se plantea a partir de momentos de aprendizaje que recurren a los conocimientos y experiencias de las personas sobre los temas por desarrollar, actividades de resignificación, acciones de aplicación de los nuevos saberes y evaluaciones del propio aprendizaje.

Garantizar el acceso de todas las personas de la organización comunal al modelo de formación exige considerar otros materiales educativos que permitan fortalecer la capacidad educativa de los formadores comunales como videos y audiocasetes; igualmente, la presente guía para los(as) facilitadores(as) plantea herramientas metodológicas que apoyan la formación en los núcleos comunales.

La construcción del modelo de formación ha sido una labor colectiva entre el Ministerio del Interior y de Justicia, la Confederación Nacional de Acción Comunal, Dansocial, la ESAP, el Sena y la Universidad Pedagógica Nacional.

**Dirección de Asuntos Políticos y Electorales
Ministerio del Interior y de Justicia**

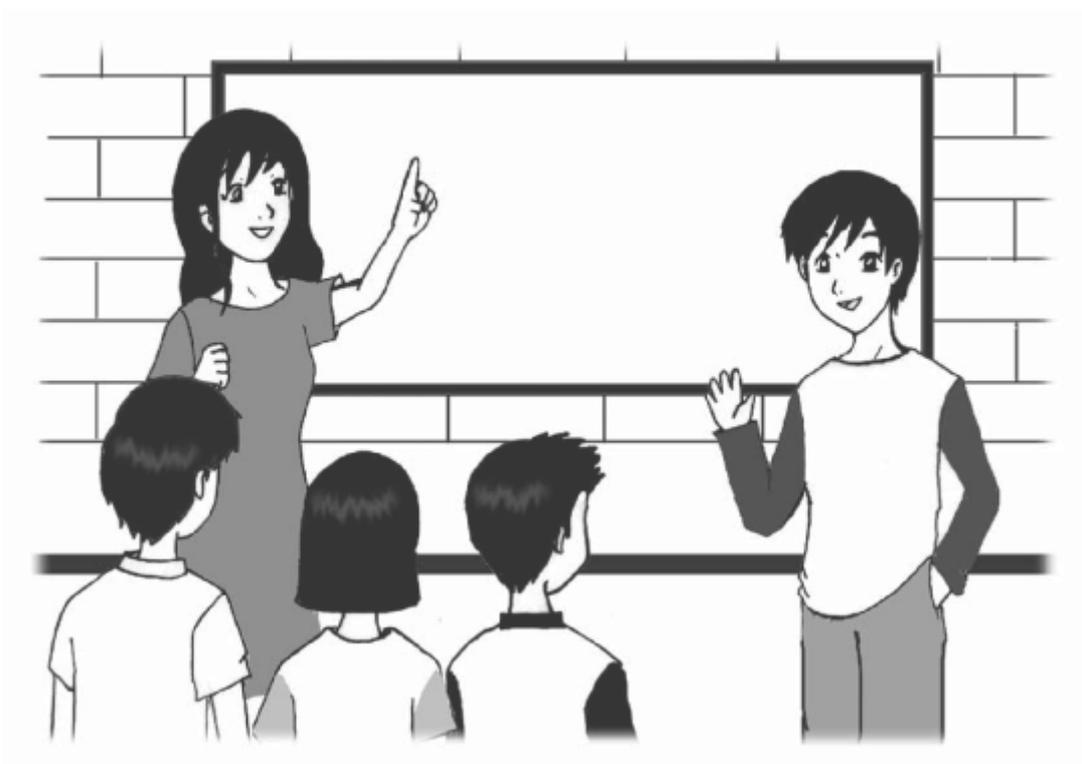


▶ Guía para el
facilitador

Disney Barragán Cordero
Consuelo Sánchez Plazas
Pedagogas

1. PROPÓSITO DE LA GUÍA

Presentar herramientas conceptuales y metodológicas que permitan a los(as) facilitadores(as) implementar el Programa formación de formadores para la organización comunal.



2. MODELO DE FORMACIÓN

El modelo de formación responde a las necesidades y sentidos de la organización comunal. Representa los ideales individuales y colectivos en función de la construcción de una vida digna como finalidad de su proyecto.

El objetivo planteado para el modelo de formación de formadores es fomentar la construcción de comunidad autogestionaria sustentada en el respeto, la confianza, la tolerancia, la convivencia y la solidaridad, mediante procesos de formación que cualifiquen el proyecto comunal ético, político, económico, social y cultural.

El programa de formación que presentamos implicó reconocer las necesidades de formación de la organización comunal, acudiendo a caracterizaciones realizadas por los actores comunales, diagnósticos institucionales y la revisión de experiencias de formación estatales. Esta primera revisión acompañada continuamente por la Comisión Pedagógica Comunal orientó la búsqueda de un enfoque pedagógico pertinente con las maneras de aprender, ser y saber hacer de los actores comunales (perfil, aprendizajes básicos, educación para adultos, educación popular), articulado a la definición de contenidos de aprendizaje (guías) y paralelamente se fueron perfilando las fases de implementación del programa.

NECESIDADES DEL MODELO DE FORMACIÓN

La acción comunal hace parte de las organizaciones sociales que de manera histórica desarrollan estrategias para el fortalecimiento de la democracia y la atención a problemas de marginalidad y pobreza. “En estos momentos, debido a la fragmentación y la atomización de la sociedad civil, la acción comunal se constituye potencialmente en un aglutinante contundente, con la capacidad de proponer acciones sociales y políticas para el fortalecimiento de nuestras democracias y el desarrollo de nuestros pueblos, de nuestras comunidades”¹.

Los actuales retos impuestos a la sociedad civil y a la acción comunal en particular exigen sistematizar y fortalecer las capacidades sociales e individuales que permitan su sostenibilidad social, política, económica y cultural.

Las propuestas de capacitación desarrolladas hasta el momento en la acción comunal han sido definidas de manera coyuntural y recortada; es decir, no obedecen al fortalecimiento del proyecto comunal, sino al interés o percepción de las instituciones. No responden a un concepto pedagógico adecuado ni a propósitos estratégicos de la organización y de la población, por lo tanto, no han sido sistemáticas e integrales. Algunos capacitadores desconocen o no tienen vocación por el tema ni experiencia comunal².

¹ BRAVO CÁRDENAS, Noel. Concertación democrática para la consolidación de la acción comunal. Tolima: 2005.

² Taller Pedagógico Nacional de la Acción Comunal. Rivera, Huila: 2005.

La ausencia de un modelo pedagógico pertinente y contextualizado ocasiona debilidades conceptuales y prácticas en la cultura organizacional (falta de visión clara, objetivos y propósitos sobre el presente y el futuro de la organización comunal, centralización/concentración de funciones, falta de demarcación en los derechos y deberes de la organización, prevalencia del estilo administrativo autoritario, dificultad para la gerencia de proyectos); en la capacidad de negociación y concertación con el Estado (la sustitución de la ejecución de los recursos públicos con las organizaciones comunitarias a partir de la Constitución del 91, para dar paso a la contratación privada, ausencia de una normativa preferente para la contratación comunitaria y solidaria, deficiencia en la elaboración técnica y financiera de proyectos, dificultad para identificar instancias, espacios públicos y privados en la tramitación de proyectos); y en la sostenibilidad económica (pérdida de la autogestión comunitaria como consecuencia del clientelismo, escasez de recursos para desarrollar acciones de mayor impacto económico y social).

El modelo de formación retoma los antecedentes en la capacitación comunal, las necesidades del contexto y las posibilidades pedagógicas y metodológicas, a partir de la educación popular y de adultos.

Los contenidos centrales del modelo de formación guardan coherencia con los ejes programáticos establecidos por la Confederación Comunal³:

-  Fortalecimiento organizativo para el desarrollo económico, social, ambiental, cultural y político de la acción comunal a través de las juntas comunales.
-  Capacitación comunal permanente y continuada, definiendo una pedagogía y una metodología apropiada para los líderes comunales; creación de la escuela de formación y capacitación de la acción comunal y organización de forma autónoma de un currículo que facilite la formación de líderes que aporten y se comprometan con sus comunidades.
-  Emprendimiento comunal que ofrezca oportunidades de trabajo y mejore los ingresos de nuestra comunidad, por medio del impulso y desarrollo de las comisiones empresariales, programas y proyectos rentables, para que sean orientados con una clara concepción de empresa.

La construcción del Programa formación de formadores y su desarrollo cuenta con la participación de actores en los ámbitos nacional, departamental y municipal; cada instancia concurre con responsabilidades definidas de acuerdo con su área y experiencia.

ACTORES EN EL ÁMBITO NACIONAL

El Ministerio del Interior y de Justicia, el cual interviene directamente en la coordinación del programa, a través de la Dirección de Asuntos Políticos y Electorales, coordina, articula y concierta con la Confederación Nacional de Acción Comunal y con las diferentes instituciones públicas y privadas la implementación de la política en términos de formación, capacitación, organización y coordinación institucional y social.

La Confederación Nacional de Acción Comunal, que participa en la formulación e implementación del programa, establece criterios y lineamientos que permitan la participación de las distintas instancias de la organización comunal en el desarrollo del proceso educativo y específicamente promueve la participación de la Comisión Pedagógica Nacional, las secretarías de capacitación, las comisiones empresariales y las comisiones de conciliación como dinamizadoras del proceso, de acuerdo con su ámbito territorial y sus niveles de competencia.

³ Taller Pedagógico Nacional de la Acción Comunal, Rivera, Huila: 2005.

La Comisión Pedagógica del Programa formación de formadores para la organización comunal. Discute, analiza, concierta y establece los lineamientos y las acciones necesarias para la implementación exitosa del programa en términos financieros, técnicos, políticos y sociales. Hacen parte de la comisión representantes del Ministerio del Interior y de Justicia, de la Confederación Nacional de Acción Comunal y de las entidades que promueven el tema comunal.

La institución de educación superior que acredite el proceso de formación de formadores valida, acompaña, certifica y acredita el componente académico de dicho programa.

ACTORES EN LOS ÁMBITOS DEPARTAMENTAL Y MUNICIPAL

Entidades territoriales: como responsables del control, inspección y vigilancia de la organización comunal, acompañarán el desarrollo del programa en sus diferentes aspectos (técnicos, operativos, económicos, políticos y sociales) y en su sostenibilidad. Además, facilitan la implementación del programa en coordinación con la organización comunal en cada uno de los departamentos y municipios. Un equipo conformado por algunos de sus representantes será parte del grupo de formadores.

FEDERACIONES DEPARTAMENTALES DE ACCIÓN COMUNAL

Además de estar en permanente comunicación y coordinación con la Confederación Nacional de Acción Comunal y garantizar la implementación de políticas y criterios relacionados con el programa, las federaciones garantizarán la participación de las distintas organizaciones e instituciones públicas y privadas y, en especial, de las instancias de la organización comunal en el desarrollo del proceso educativo y, también, de las comisiones pedagógicas del ámbito departamental, las secretarías-comisiones de capacitación, las comisiones empresariales y las comisiones de conciliación como dinamizadoras del proceso de acuerdo con sus niveles de competencia.

ASOCIACIONES DE JUNTAS DE ACCIÓN COMUNAL

Además de estar en permanente comunicación y coordinación con las federaciones departamentales, son garantes de la sostenibilidad en el ámbito local.

FASES DEL PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN

El proceso de formación de formadores contempla cuatro fases y un tiempo total de 21 meses.

Fases	Ámbito territorial ⁴	Nº de formadores	Nº de jornadas	Descripción
Fase I	Nacional	40	1	Contempla lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> • Conformación de la Comisión Pedagógica. • Selección del equipo de coordinación y del coordinador del programa por parte de Ministerio del Interior y de Justicia. • Selección de los formadores. • Jornada de socialización del programa y asignación de responsabilidades a los tutores-formadores. • Establecimiento de criterios para el monitoreo y acompañamiento de la comisión pedagógica, del coordinador y de los tutores-formadores. • Concertación del plan de trabajo. Tiempo de ejecución: 1 mes

⁴ Tutores para el ámbito nacional.

Fases	Ámbito territorial ⁴	Nº de formadores	Nº de jornadas	Descripción
Fase II	Departamental	160	8	<p>Contempla lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> Realización de jornadas de formación en cuatro regiones del país. Se desarrollarán simultáneamente en dos jornadas. Cada jornada regional tendrá el acompañamiento de dos tutores. Participarán 8 ó 9 personas por departamento en las jornadas regionales, para un total de 307 formadores. Los participantes serán seleccionados a partir de los criterios establecidos por el programa y por la instancia designada. La instancia o comité de selección estará conformada por los tutores y/o quien designe el comité técnico del programa. <p>Tiempo de ejecución: 2 meses.</p>
Fase III	Municipal	10.000	307	<ul style="list-style-type: none"> Realización de jornadas de formación en todos los departamentos del país y en Bogotá, D. C. (32 departamentos y Bogotá). Las jornadas se realizarán simultáneamente en los departamentos, en sesiones semanales de 12 horas, hasta completar el total de horas propuestas. Los formadores que participaron en las jornadas regionales implementarán el programa y sus guías en su totalidad. Cada formador deberá multiplicar el programa a grupos de 20 personas, para un total de 10.000 personas formadas. Los tutores y la institución educativa que participarán en el proceso realizarán acompañamiento y monitoreo continuo. <p>Tiempo de ejecución: 6 meses</p>
Fase IV	Municipal	122.800	6.140	<ul style="list-style-type: none"> Realización de jornadas de formación en municipios. Las jornadas se realizarán simultáneamente en dichos municipios, en sesiones semanales de 12 horas, hasta completar el total de horas propuestas por el programa. Cada formador multiplicará las jornadas con grupos de 20 personas líderes y representantes de la organización comunal en el ámbito municipal. Los formadores regionales y departamentales y la institución educativa que acompañará el proceso realizarán acompañamiento y monitoreo continuo y permanente. Se prevé la formación de 122.800 formadores en el ámbito municipal. <p>Tiempo de ejecución: 12 meses</p>

3. ENFOQUE PEDAGÓGICO

Cuando hablamos de enfoque pedagógico nos referimos a los criterios y referentes conceptuales del campo pedagógico que orientan el proceso de formación. Los criterios comprendidos como razones y argumentos que justifican abordar los contenidos temáticos y el proceso metodológico con relación al horizonte de sentido de la organización comunal. Los criterios para el programa son:

- ✍ El desarrollo conceptual y técnico debe ir acompañado por el desarrollo afectivo, relacional, ético y político.
- ✍ La dignidad humana requiere “condiciones mínimas” para que los sujetos construyan y desarrollen su proyecto de vida.
- ✍ La reflexión personal y colectiva de la organización comunal como posibilidad de transformación y acumulado formativo.
- ✍ Los aprendizajes significativos son herramientas de pensamiento y acción que cualifican el desarrollo de competencias éticas, políticas y económicas como camino de sostenibilidad del proyecto comunal.

Estos criterios orientaron las decisiones o principios de acción (conceptual y metodológica) que soportan el programa de formación. Entre estos se mencionan los aprendizajes básicos como acuerdo social sobre lo deseable en un proceso educativo, involucrando, además del saber cognitivo, lo afectivo y práctico como condiciones para “vivir juntos”.

El segundo referente es la educación de adultos, corriente de pensamiento que desde los años 70 planteó la necesidad pedagógica de diferenciar los saberes y experiencias de las personas adultas de las propuestas para infantes y jóvenes. Esta afirmación implica reconocer los intereses pragmáticos de las personas al participar de una experiencia educativa, relativos a la apuesta por utilizar los saberes aprendidos en la resolución de problemáticas individuales y comunitarias.

La educación popular es el tercer referente pedagógico, asumido como una alternativa a la educación bancaria que establece relaciones autoritarias y asimétricas entre el educador y el estudiante. La educación popular valora el saber de los sectores populares y busca su legitimidad social frente a la concepción positivista, sobre el saber científico y el método científico como única forma de producir saberes a partir de explicaciones universales.

Referentes conceptuales del modelo formativo:

APRENDIZAJES BÁSICOS

El actual desarrollo de la sociedad y los retos que le plantea al ser humano demandan una reflexión sobre los aprendizajes que permitirían un desarrollo autónomo y creativo en tales contextos. En

este sentido, el autor Jacques Delors, en el documento de la Unesco⁵, plantea las exigencias para la educación en el nuevo siglo: “Transmitir masiva y eficazmente un volumen cada vez mayor de conocimientos teóricos y técnicos evolutivos, adaptados a la civilización cognoscitiva, porque son las bases de las competencias del futuro. Simultáneamente, deberá hallar y definir orientaciones que permitan no dejarse sumergir por las corrientes de informaciones más o menos efímeras que invaden los espacios públicos y privados y conservar el rumbo en proyectos de desarrollo individuales y colectivos”.

Delors enuncia los pilares en que debe basarse la educación a lo largo de la vida, que consisten en cuatro tipos de aprendizajes:

EL APRENDER A CONOCER

Consiste en el aprender a aprender, comprendido como medio y como fin. Implica promover la comprensión del entorno, la curiosidad intelectual, el sentido crítico y la autonomía de juicio. Está orientado a generar en las personas el aprender a comprender el entorno donde se desenvuelven para poder vivir y desarrollarse. El aprender a aprender debe incluir, a la vez, el desarrollo de la atención, la memoria y el pensamiento; la atención necesaria para el proceso de descubrimiento requiere permanencia y profundidad en la información; el pensamiento hacia la articulación entre lo concreto y lo abstracto y la combinación de los dos métodos: inductivo y deductivo.

APRENDER A HACER

Existe una relación esencial entre el aprender a conocer y el aprender a hacer. El primero ofrece la teoría y el contexto en el que las personas se desenvuelven, para entender ese hacer, que adquiere un sentido en dicho contexto; deben orientarse los nuevos conocimientos hacia innovaciones generadoras de nuevos empleos y empresas. Abarca cualidades humanas, tales como la capacidad de establecer relaciones estables y eficaces entre las personas. Las condiciones de una economía no estructurada, de incertidumbre, como la sociedad actual, demanda a sus miembros aprender a comportarse eficazmente para participar en la creación de futuro.

APRENDER A VIVIR JUNTOS -APRENDER A VIVIR CON LOS DEMÁS

Aprender a interactuar con el otro, a lograr objetivos comunes, esta es la base para la resolución del conflicto. Se basa en el conocimiento de los demás, sus culturas y espiritualidad a través de dos orientaciones:

-  El descubrimiento gradual del otro a través de la participación en proyectos comunes en condiciones de igualdad, a lo largo de toda la vida. Ello implica un reconocimiento de la diversidad que apunta a la interdependencia y pasa por el conocimiento de sí mismo.
-  La tendencia hacia objetivos comunes: los proyectos que permiten superar los hábitos individuales y valorar los puntos de convergencia por encima de los aspectos que separan y dan origen a un nuevo modo de identificación.

APRENDER A SER

Orientado a desarrollar la propia personalidad, enfoque garante de la creatividad y de la capacidad de innovación. Promueve el pensamiento autónomo y crítico, la libertad de pensamiento, de juicio, de sentimiento y de imaginación, para que los talentos alcancen la plenitud y sean artífices (en lo

⁵ DELORS, J. La educación encierra un tesoro. Madrid: Ediciones Unesco, 1996.

posible) de su destino. Este aprendizaje parte del autoconocimiento, cuando nos conocemos a nosotros mismos y sabemos de nuestras capacidades, este aprendizaje abre la puerta a lo auténtico, a lo diferente, a lo creativo.

EDUCACIÓN PARA ADULTOS

Un enfoque pedagógico pertinente y contextualizado parte de reconocer a los sujetos de formación. Para el caso de la organización comunal, se trata en su mayoría de personas adultas, con intereses, expectativas e historias diversas y distintas de infantes y jóvenes.

Así que el punto de partida es la formación de sujetos con proyectos de vida conscientes y en realización. Desde aquí, el enfoque orienta sus contenidos, metodologías y actividades.

“La primera exigencia de este tipo de educación es estudiar y comprender cuáles son los sectores populares, cómo son y por qué son. Se impone conocer y comprender sus niveles de conciencia, su capacidad de evaluación de la realidad y sus aspiraciones, sus proyectos cotidianos y su proyecto estratégico”⁶.

La educación de adultos debe formar en pensamiento crítico, es decir, dotar o fortalecer en los adultos reflexiones sobre su propia realidad y maneras de transformarla desde su rol, identidad, historia y experiencia. Es necesario recuperar para nuestra cultura la idea de las personas adultas como fuentes de saber y experiencia (imaginario debilitado por una sociedad consumista y con parámetros de éxito desde el ideal de hombre, blanco, joven y propietario).

El enfoque pedagógico debe permitir a las personas adultas reconocerse como sujetos creativos y productores de conocimiento mediante el fortalecimiento de su capacidad autodidacta, teniendo en cuenta los siguientes principios de aprendizaje en los adultos:

El aprendizaje debe:

- Ser significativo. Aprendemos lo que es importante y útil para nosotros; la mediación pedagógica apoya la ampliación de marcos de sentido en las personas y las organizaciones.
- Partir de situaciones reales. Los adultos enfrentan el mundo desde diversas actividades productivas y culturales. El modelo pedagógico debe desarrollar experiencias reflexivas sobre la vida cotidiana.
- Reconocer las capacidades de las personas. Las inteligencias múltiples en el discurso psicológico y educativo plantean que somos distintos y aprendemos de formas diferentes. Una propuesta educativa debe generar diversas maneras de apropiación del conocimiento.
- Ser productivo. Los adultos requieren estrategias educativas que les permitan transformar la realidad de manera concreta.
- Reconocer las diferencias. Como sujetos de derechos, somos seres únicos y diferentes, para quienes una propuesta de formación debe desarrollar actividades que promuevan la igualdad en la diferencia.
- Propiciar la capacidad de analizar, interiorizar, asimilar y vincular un conocimiento a partir de la experiencia, conocimiento que incorpora a su modelo de mundo.

⁶ LACAYO PARAJÓN, Francisco José. Una propuesta de aproximación a la educación de adultos de los sectores populares frente a los desafíos de la modernización.

En: http://www.crefal.edu.mx/biblioteca_digital/CEDEAL/acervo_digital/coleccion_crefal/rieda/a1995_3/lacayo.pdf

- Ser activo. Quien aprende es un sujeto activo que vive un proceso en diferentes grupos culturales y construye desde la experiencia y la información recibida.

El adulto pretende y desarrolla una vida autónoma en lo económico y en lo social⁷; logra compartir una confianza mutua con quienes participa laboral y socialmente; se autoconceptúa y autodirige; forma parte de la población económicamente activa y cumple una función productiva; su inteligencia supera a los instintos; se preocupa por el saber pero sobre todo por el saber hacer y el saber ser; participa de organizaciones donde se compromete con roles y está dedicado en la familia a educar y enseñar, por todo lo anterior y por sus experiencias, se separa del mundo de los niños.

Como educando, el comunal adulto está dispuesto a aprender, por lo cual piensa en términos abstractos y es capaz de emplear la lógica y los razonamientos deductivos para enfrentar situaciones problemáticas; se comporta como analítico y controvertible de la sociedad, la ciencia y la tecnología; está en permanente búsqueda de mejorar la calidad de vida propia y de su entorno, por lo tanto, exige que se le respete su posibilidad de crecer como persona y se le acepte como crítico, racional y creativo; todo lo que aprende debe tener una aplicación inmediata y lo que más le interesa es solucionar problemas con lo aprendido y no tanto ampliar los conocimientos teóricos.

El siguiente cuadro⁸ sistematiza las necesidades específicas de los adultos en el proceso de capacitación y las consecuencias para las personas facilitadoras.

Características específicas de adultos que aprenden	Sugerencias para la facilitación de talleres de capacitación
Las personas adultas traen consigo experiencias previas sobre cuya base interpretan y entienden lo nuevo.	Partir de las experiencias y conocimientos previos de los participantes. Poner énfasis no solo en lo intelectual, sino también en lo práctico y emocional (cabeza, mano y corazón).
Los adultos se encuentran en una situación concreta de vida. Quieren establecer un vínculo claro entre lo aprendido y su situación, ya que aprenden con una finalidad práctica.	Identificar bien los grupos meta con los que vamos a trabajar. Identificar y priorizar junto con el grupo meta los temas por tratar en los talleres de capacitación.
Los adultos participan voluntariamente en los talleres de capacitación. Quieren tener un rol activo tanto en la selección de los temas como en la ejecución de los talleres.	Asegurar la participación activa. Respetar la responsabilidad del adulto.
Los adultos tienen otros compromisos importantes: desean aprovechar al máximo su tiempo limitado.	Priorizar los temas por tratar de acuerdo con los intereses. Resumir y sintetizar los contenidos, dándoles un enfoque práctico.

⁷ Taller Pedagógico Nacional de la Acción Comunal. Rivera, Huila: 2005.

⁸ GRUNEMANN, Gesa y STAHL, Joachim. Como sal en la sopa. Conceptos, métodos y técnicas para profesionalizar el trabajo de las organizaciones de desarrollo. Ecuador: Ed. Abya Yala.

EDUCACIÓN POPULAR

La educación popular como corriente de pensamiento latinoamericano surge a mediados del siglo pasado, a manera de alternativa de los modelos educativos “bancarios” centrados en la transmisión de conocimientos académicos lejanos de la vida real de las personas. Evidencia la relación entre el saber y el poder; es decir, muestra cómo la educación promueve e interioriza el proyecto cultural de una clase en el poder, en desmedro de los saberes, intereses y experiencias de los sectores populares. Propone a la educación como escenario de construcción de una sociedad justa y equitativa, que incluya la igualdad en la diversidad a través de metodologías que desarrollen la identidad, la dignidad, el respeto por el otro y el pensamiento crítico. Como principios pedagógicos mencionamos⁹ :

- Refleja una escuela democrática centrada en el educando y a través de una práctica pedagógica.
- La comunicación entre cada uno de los integrantes es una necesidad para alcanzar la libertad del hombre.
- Una filosofía de la educación que plantea “pensar como el oprimido”.
- Establece una relación en la que el que enseña reconoce que puede aprender de aquel al que va a enseñar.
- Todas las personas implicadas en el proceso educativo educan y a su vez son educadas.
- El método fundamental para educar es el diálogo abierto, teniendo en cuenta las necesidades del individuo.
- El estudiante es visto como protagonista del proceso de aprendizaje, mientras que el profesor actúa como facilitador.
- Sustento humanista de la educación, donde impera el absoluto respeto por el ser humano.

La educación popular plantea de esta manera que la relación educativa afecta al educador y al “educando”, pues los dos son sujetos con saberes que tienen qué decir a los otros pero a la vez aprender. El instrumento fundamental es el diálogo en igualdad de condiciones que deja por fuera la idea del educador como “ser que tiene el saber” y del educando como sujeto “ignorante”.

PERFIL DEL FORMADOR

El modelo pedagógico de formación establece las cualidades y capacidades que debe tener un formador comunal. Cada guía temática apunta en esta dirección y lo considera como un profesional de la educación con experiencia en la programación de acciones pedagógicas, la facilitación del aprendizaje y la evaluación colectiva.

El(la) formador(a) debe conocer y compartir el enfoque pedagógico soportado en la educación popular y la metodología de trabajo alimentada desde el diálogo de saberes y desarrollar las guías de trabajo con calidad conceptual y metodológica, acudiendo a los momentos de construcción de saber establecidos en cada una de ellas.

La competencia como facilitador del aprendizaje se enriquece con el uso y contextualización de técnicas de trabajo que se incluyen en el último capítulo de esta guía. Además, es necesario

⁹ [Http://www.turemanso.com.ar/fuego/educacion/educacionpopular.html](http://www.turemanso.com.ar/fuego/educacion/educacionpopular.html)

que aporte todo su conocimiento y experiencia en la programación y desarrollo temático para la construcción y cualificación de un pensamiento crítico y transformador en los grupos comunales.

Parafraseando a Guillermo Cardona¹⁰, un formador comunal debe “enseñar” y aprender valores y actitudes que le permitan ser:

- ✎ Solidario como principal solución a los problemas de la humanidad.
- ✎ Autogestionario en las aspiraciones y necesidades colectivas.
- ✎ Humanista como consideración de que la riqueza más importante es la misma gente.
- ✎ Reflexivo, argumentando sus decisiones y relacionándose de manera respetuosa y justa.
- ✎ Participativo como condición para formar equipo.
- ✎ Civilista con profunda convicción en la formación de ciudadanía como elemento principal de la acción comunal.
- ✎ Políticamente responsable y auténtico, combatiendo toda práctica instrumental y no transparente de la organización comunal.
- ✎ Ético. El interés comunitario y público por encima del particular.

El modelo de intervención pedagógica para la acción comunal requiere la conformación de grupos de formadores en los ámbitos nacional, departamental y municipal, de acuerdo con lo establecido en él.

Formadores	Nº	Perfil	Funciones
Tutores nacionales	40	<p>Experiencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coordinación de proyectos sociales. • Intervención directa como facilitador en procesos de formación. <p>Formación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Profesional con conocimiento en pedagogía o licenciado u homologación de acuerdo con el equipo técnico. <p>Otros requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Título o certificación de formación en las áreas temáticas del proceso. • Ser representante de la organización comunal, del Ministerio del Interior y de Justicia o de entidades del orden nacional que hayan intervenido en la formulación o construcción de la propuesta y que cumplan con las diferentes explicaciones del perfil. 	<ul style="list-style-type: none"> • Acompañamiento en las jornadas de formación (primera fase) • Acompañamiento y tutoría de la(s) guía(s) asignada(s) desde los puntos de vista pedagógico, metodológico y conceptual. • Apoyo en la implementación operativa del programa. • Apoyo en la implementación del programa en general. • Acompañamiento y monitoreo. • Evaluación periódica de productos, resultados, procesos y estrategias. • Apoyo en la gestión territorial (convenios para la ejecución del programa). • Participación en la selección de formadores de acuerdo con criterios establecidos y concertados con el Ministerio y la organización comunal.

¹⁰ CARDONA, Guillermo. Aportes complementarios al fortalecimiento de la corriente pedagógico-nacional. Ponencia presentada en el XIX Congreso Comunal Nacional.

Formadores	Nº	Perfil	Funciones
Equipo de formadores Departamentales	180	<p>Experiencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coordinación de proyectos sociales. • Intervención directa como facilitador en procesos de formación. <p>Formación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Profesional con conocimiento en pedagogía o licenciado, bachiller con experiencia homologado por el equipo técnico. <p>Otros requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Título o certificación de formación en las áreas temáticas del proceso. • Ser representante de la organización comunal, del Ministerio del Interior y de Justicia o de entidades del orden nacional que hayan intervenido en la formulación o construcción de la propuesta y que cumplan con las diferentes especificaciones del perfil. 	<ul style="list-style-type: none"> • Acompañamiento en las jornadas de formación (segunda fase) • Acompañamiento y tutoría de la(s) guía(s) asignada(s) desde los puntos de vista pedagógico, metodológico y conceptual. • Apoyo en la implementación operativa del programa en los ámbitos departamental y/o municipal.. • Apoyo en la implementación del programa en general. • Acompañamiento y monitoreo. • Evaluación periódica de productos, resultados, procesos y estrategias. • Apoyo en la gestión territorial (convenios para la ejecución del programa).
Equipo de formadores Municipales	10.000	<p>Experiencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intervención directa como facilitador en procesos de formación. • Trabajo con comunidad. <p>Habilidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ser líder. • Capacidad de trabajo en equipo. • Capacidad de resolver conflictos. <p>Formación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acreditar título de bachiller o de profesional, según el nivel. En su defecto podrá presentar escritos o aprobar un examen psicotécnico y de conocimiento comunal elaborado por la Comisión Pedagógica Nacional Comunal. <p>Otros requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Título o certificación de formación en las áreas temáticas del proceso. • Ser representante de la organización comunal, del Ministerio del Interior y de Justicia o de entidades del orden nacional que hayan intervenido en la formulación o construcción de la propuesta y que cumplan con las diferentes especificaciones del perfil. • Disponibilidad de tiempo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Acompañamiento en las jornadas de formación (segunda fase). • Acompañamiento y tutoría de la(s) guía(s) asignada(s) desde los puntos de vista pedagógico, metodológico y conceptual. • Apoyo en la implementación operativa del programa en el ámbito municipal. • Apoyo en la implementación del programa en general. • Acompañamiento y monitoreo. • Evaluación periódica de productos, resultados, procesos y estrategias. • Apoyo en la gestión territorial (convenios para la ejecución del programa).

4. CONTENIDOS

Los contenidos son saberes que incorporan diversas dimensiones de conocimiento en la idea de sujetos integrales. Por estas razones, acogemos los postulados pedagógicos actuales que incorporan diferentes tipos de contenido: el conceptual o cognitivo, entendido como el aprender a conocer, un saber teórico relacionado con la apropiación de nociones, categorías, la apropiación de información y habilidades para organizar y relacionar conceptos, “competencia referida al conocimiento de datos, hechos, conceptos y principios”¹¹; el procedimental, orientado al saber hacer, es un saber práctico, se diferencia del saber puramente técnico en la medida en que implica el saber y el hacer, “ejecución de procedimientos, estrategias, técnicas, habilidades, destrezas, métodos”¹². Por último, el actitudinal, que es el saber ser, implica el reconocimiento del papel que juegan los valores en el desarrollo de la persona y la implicación motivacional del aprendizaje.

La decisión de seleccionar, organizar y socializar unos saberes y no otros permite desarrollar de manera coherente lo que el modelo pedagógico considera como conocimientos y experiencias necesarias en los formadores. Esta determinación guarda una relación directa con la cualificación del proyecto ético y político comunal al examinar temáticas que la misma organización considera importantes en su quehacer.

Preguntas como: ¿a quién voy a formar?, ¿cuál es su perfil?, ¿cuál es el propósito educativo frente a esa persona? Por tanto, ¿qué debe aprender? entrarían a estructurar la propuesta curricular del Programa formación de formadores.

Insistimos en la importancia de proponer contenidos integrales que permitan no solo la construcción de conceptos, sino la apropiación para la vida cotidiana de valores y maneras de saber hacer.

CONTENIDOS EN LAS GUÍAS DE TRABAJO

En coherencia con el objetivo del Programa formación de formadores para la organización comunal y el apoyo al cumplimiento de la visión comunal¹³, se han programado cuatro guías de trabajo que desarrollan conceptual, procedimental y actitudinalmente temas que aportan a la cualificación y reflexión en la organización.

La secuencia de las guías se establece de acuerdo con la visión comunal:

“En el año 2012, la acción comunal de Colombia será la expresión más consolidada de la sociedad civil, convirtiéndose en la principal organización que está construyendo comunidad, la cual estará comprometida con el desarrollo social y económico de nuestro país, con la práctica de la democracia participativa, con la construcción de una nueva ética ciudadana donde se estén

¹¹ DÍAZ, F. y otros. Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Bogotá: McGraw Hill, p. 52.

¹² *Ibíd.*, p. 54.

¹³ Proyección comunal. Octubre 5 del 2005.

consolidando rutinas como la solidaridad, la tolerancia y la convivencia pacífica; de esta forma la acción comunal ha ayudado y seguirá contribuyendo en alcanzar un alto nivel de vida integral para los comunales y el pueblo colombiano”.



El cumplimiento visional formulado plantea abordar mejores prácticas de convivencia iluminadas por una ética ciudadana dentro de la organización comunal. La guía *Aprendiendo a vivir juntos en comunidad* busca “generar condiciones que contribuyan a identificar elementos conceptuales y metodológicos que aporten al fortalecimiento, la integración y la creación de un ambiente de convivencia en la organización comunal, para que esta pueda proyectarse con mayores probabilidades de éxito”. El fortalecimiento de la acción comunal inicia con una reflexión interna de las relaciones entre sus participantes, identificando propuestas para cualificar la comunicación. Plantear planes de mejoramiento en este aspecto permitirá a la organización una mejor convivencia y capacidad para construir y ejecutar su proyecto social y político.

En el mismo sentido, el planteamiento de “principal organización que construye comunidad” exige emprender o continuar con la formación de líderes críticos con sentido comunitario. La guía *Liderazgo Comunal como Ciudadanía Crítica* reconoce a los(as) participantes de la acción comunal como formadores(as) con capacidades en gestión, educación, comunicación e investigación; y, desde allí, propone acciones prácticas para fortalecer la dimensión formativa de la organización comunal. Busca facilitar la formulación y cualificación de planes de formación de las organizaciones que capaciten a los líderes para la acción sostenible de proyectos locales.

“El desarrollo social y económico del país” es asumido por la acción comunal desde principios de solidaridad, autogestión y participación democrática como alternativa a modelos inequitativos que generan pobreza e injusticia social. La guía *El emprendimiento comunal* busca potenciar y consolidar a las comisiones empresariales como promotoras de proyectos productivos solidarios y empresas comunales solidarias sostenibles. Las guías 1 y 2 buscan desarrollar propuestas sociales y políticas; la guía 3 plantea el aspecto económico como posibilidad de autonomía de las organizaciones sociales y acción de resistencia a modelos económicos acumulativos.

Finalmente, el compromiso de la acción comunal con “la práctica de la democracia participativa” exige a todas las instancias de la organización el conocimiento y convicción del fortalecimiento

del Estado social y democrático de derecho, así como la comprensión y uso de los mecanismos y posibilidades de la democracia participativa. Este aspecto lo desarrolla la guía Democracia y participación en la acción comunal.

La estructura curricular de cada guía es la siguiente:

GUÍA 1 APRENDIENDO A VIVIR JUNTOS EN COMUNIDAD

Sesión	Objetivos específicos	Tema	Subtemas	Resultados (Indicadores de logro)
1	Generar espacios de reflexión que les permitan a los miembros de la organización comunal acercarse al conocimiento de su cultura organizacional actual e identificar los elementos necesarios para la gestión de la cultura organizacional comunal deseada.	Organización comuna... Organización social	Cultura organizacional comunal Características de la cultura organizacional	Identificación de las características y fortalecimiento de la cultura organizacional comunal.
2	Propiciar espacios de reflexión que permitan a los miembros de la organización comunal identificar cómo deben ser, qué deben saber y qué hacer, para aprender a vivir juntos.	Construyendo convivencia	Convivencia en la organización comunal Comportamientos que mejoran la convivencia	Identificación de los comportamientos que mejoran la convivencia en la organización comunal. Elaboración y evaluación del plan de mejoramiento de los niveles de convivencia.
3	Generar condiciones que les permitan a los miembros de la organización comunal reconocer los diferentes aspectos, actores y elementos que intervienen en los procesos comunicativos en general y que planteen qué se puede hacer para mejorar la comunicación dentro de la organización y entre esta y el exterior.	¿Por qué es importante la comunicación para la organización comunal?	La comunicación y su proceso Formas y canales de la comunicación	Elaboración y evaluación de una estrategia de mejoramiento de los procesos de comunicación interno y externo de la organización comunal.
4	Propiciar condiciones para que los miembros de la organización comunal identifiquen lo que deben saber acerca del trabajo en equipo y que juzguen qué tan importante y conveniente puede resultar aprender a trabajar de esta forma para el fortalecimiento de la organización que conforman.	Unidos logramos metas. Trabajando en equipo.	El trabajo en equipo Principios del trabajo en equipo	Elaboración y evaluación de una acción de mejoramiento para el trabajo en equipo en la organización comunal.

Sesión	Objetivos específicos	Tema	Subtemas	Resultados (Indicadores de logro)
5	Generar condiciones para que la organización comunal en sus diferentes niveles identifique elementos conceptuales y metodológicos, con el fin de conciliar los conflictos organizativos y comunitarios que se presentan internamente y en su área de influencia.	Convivir antes de conciliar	Naturaleza del conflicto. Conciliación comunal y conciliadores en acción. Análisis del conflicto	Elaboración del plan de mejoramiento para la organización comunal, en relación al análisis y solución de conflictos mediante la conciliación comunal.

GUÍA 2 LIDERAZGO COMUNAL COMO CIUDADANÍA CRÍTICA

Sesión	Objetivos específicos	Tema	Subtemas	Resultados (Indicadores de logro)
1	Comprender las capacidades de gestión, investigación, educación y comunicación en los líderes como condiciones necesarias para la gestión del proyecto comunal con sentido comunitario.	El líder comunal	¿Qué significa ser líder comunitario? La construcción de comunidad requiere de liderazgo Estilos de liderazgo Cualidades del líder comunal	Identificar las características del líder comunitario, en relación a su rol como gestor, investigador y educador.
2	Dimensionar la capacidad de gestión de los líderes y la organización como posibilidad de incidir en el desarrollo local.	La gestión comunitaria en las organizaciones	El líder comunal como gestor social La gestión comunitaria Formas de gestión comunitaria	Diseño de una propuesta central de la organización desde la resolución de problemas y el desarrollo político institucional. Evaluación de la política de infancia en el territorio de incidencia de la organización.
3	Reconocer que la investigación debe ser una práctica entre los líderes sociales, que anima la comprensión y solución de los problemas colectivos.	El líder comunitario como investigador	El líder comunal como investigador. Comprender mejor la realidad. El proceso de conocimiento crítico de la realidad. Herramientas para producir y analizar información. Interpretar y socializar el nuevo conocimiento	Reconocimiento de la técnicas de investigación para la elaboración de un diagnóstico. Elaboración de un diagnóstico participativo y un plan de trabajo para la determinación de una problemática de la organización o de la comunidad.
4	Identificar las competencias pedagógicas del líder comunitario y la organización social como escenario de formación.	La organización como espacio educativo y el líder como educador	Las organizaciones como espacios educativos. El proyecto pedagógico comunitario. El educador comunitario. Las competencias de un educador comunitario	Reconocer las competencias del educador comunitario. Diseño de un taller de capacitación. Revisión y evaluación de las actividades de capacitación de la organización.

Sesión	Objetivos específicos	Tema	Subtemas	Resultados (Indicadores de logro)
5	Analizar de manera crítica el enfoque comunicativo de la organización y proponer herramientas para su cualificación.	Comunicación en las organizaciones sociales	El líder comunal como comunicador. La comunicación como estrategia en las organizaciones. Pautas para mejorar la comunicación comunitaria. Diseño de una estrategia comunicativa.	Un diagnóstico sobre la propuesta, práctica y acciones comunicativas de la organización. Elaboración de un documento de trabajo para la organización comunitaria sobre los principales rasgos de la comunicación comunitaria.

GUÍA 3

EL EMPRENDIMIENTO COMUNAL

Sesión	Objetivos específicos	Tema	Subtemas	Resultados (Indicadores de logro)
1	Generar herramientas conceptuales y metodológicas para los formadores, que les permitan potenciar las competencias emprendedoras de las personas de la organización comunal.	Emprendimiento comunal	Emprendimiento comunal. Principios y valores de una persona emprendedora.	Características de una persona emprendedora. Ruta de emprendimiento en la comisión empresarial.
2	Brindar herramientas conceptuales y metodológicas a los formadores para que fortalezcan la gestión de las comisiones empresariales comunales.	Comisiones empresariales	Comisión empresarial. Proyecto productivo. Empresa de carácter comunal.	Elaboración del diseño del plan de negocio con la participación de los comunales.
3	Brindar herramientas conceptuales y metodológicas a los(as) formadores(as) que fortalezcan la gestión de las comisiones empresariales comunales y promover el desarrollo de emprendimientos comunales que se expresen luego en planes de negocios que puedan ser consolidados en proyectos o empresas.	Plan de negocios (Parte A)	Definición del plan de negocios. Estructura del plan de negocios.	Elaboración del plan de negocios, según la estructura propuesta en el módulo.
4	Brindar herramientas conceptuales y metodológicas a los(as) formadores(as) que fortalezcan la gestión de las comisiones empresariales comunales y promover el desarrollo de emprendimientos comunales que se expresen luego en planes de negocios que puedan ser consolidados en proyectos o empresas.	Plan de negocios (Parte B)	Factibilidad técnica, económica y financiera. Viabilidad socioeconómica, cultural, ambiental, y política.	Realización del estudio de factibilidad y viabilidad para la puesta en marcha del proyecto.

Sesión	Objetivos específicos	Tema	Subtemas	Resultados (Indicadores de logro)
5	Entregar a los(as) facilitadores(as) elementos conceptuales y metodológicos para orientar la identificación de cofinanciación para el plan de negocios, luego de haber decidido en la comisión empresarial si dará origen a un proyecto o a una empresa de carácter solidario y de iniciativa comunal.	Plan de acción para buscar cofinanciación	Identificación de las fuentes y recursos de cofinanciación. Pasos para la presentación del plan de negocios.	Plan de acción para la búsqueda de cofinanciación y elaboración de la presentación del plan de negocios.

GUÍA 4 DEMOCRACIA Y PARTICIPACIÓN EN LA ACCIÓN COMUNAL

Sesión	Objetivos específicos	Tema	Subtemas	Resultados (Indicadores de logro)
1	Facilitar la apropiación de los principios democráticos y participativos, sustentados en la normativa para gestionar efectivamente la participación comunitaria en la organización comunal.	Un Estado democrático	¿Qué es el Estado? El Estado moderno liberal.	Identificar los aspectos clave para la construcción de un Estado democrático real. Construcción de un modelo de nación en el que se incluyan los principios de un Estado Democrático.
2	Reconocimiento de la estructura y fines del Estado como condiciones que deben garantizar la vida digna de los ciudadanos y ciudadanas.	El Estado social de derecho colombiano	Estado social de derecho. Fines del Estado. Funciones del Estado. Estructura del Estado colombiano.	Reconocer la estructura y fines del Estado colombiano, por medio de los cuales se evidencian las relaciones existentes entre el Estado democrático y la organización comunal.
3	Reconocimiento de los retos, posibilidades y dificultades de los mecanismos de participación en el país como proceso de construcción de consensos y garantía de derechos.	La participación en Colombia	Mecanismos de participación Desarrollo de la participación en la Constitución política de 1991. La descentralización y las actividades que fortalecen la acción comunal en Colombia. Marco normativo de la participación ciudadana. El control social	Apropiación de los espacios y mecanismos de participación como alternativa de solución de problemáticas de la comunidad.
4	Reconocer los mecanismos de participación y de participación comunitaria como saberes procedimentales en las acciones de incidencia de la acción comunal.	Los mecanismos de participación y su relación con la acción comunal	Los mecanismos de participación y su relación con la acción comunal. La acción comunal como un escenario de participación y de desarrollo para las comunidades.	Identificación de los diferentes mecanismos de participación y de la participación comunitaria como acciones de incidencia en la transformación de problemáticas y en la consolidación del Estado social de derecho.

ORGANIZACIÓN TEMÁTICA POR GUÍA

La estructura de cada guía de trabajo considera la siguiente programación: objetivo general, objetivo por sesión de trabajo y actividades de acuerdo con los momentos metodológicos propuestos para el diálogo cultural.

Esta programación permite determinar las distintas etapas por desarrollar, así como el ordenamiento y coordinación de las actividades que se van a realizar. Sin embargo, es el(la) formador(a) quien comprende y determina el alcance de la programación de acuerdo con el contexto y grupo de trabajo. El proceso de planificación precisa un cuidadoso análisis para su aplicación eficaz. Valverde propone las siguientes consideraciones¹⁴ :

-  Flexibilidad. Todo plan debe ser posible de adaptar a las circunstancias y prever alternativas.
-  Realista. Adecuado a las restricciones materiales, temporales, capacidades de los estudiantes y a las condiciones concretas en las que se desarrolla la enseñanza.
-  Preciso. El plan ha de ser detallado, incluyendo indicaciones exactas sobre el modo de proceder. Las líneas generales de actuación y los objetivos generales deben ser precisados en una secuencia de acciones concretas.

El orden de las guías plantea la reflexión y fortalecimiento interno de cada organización comunal respecto a la convivencia, el liderazgo y la formación, el emprendimiento comunal y la participación democrática, hasta su reconocimiento y cualificación como actor social transformador. Cada guía desarrolla los contenidos propuestos a partir de las experiencias y saberes de los(as) participantes y perspectivas teóricas. Su encuentro proporciona elementos y acciones de análisis y cambio organizativo.

Las actividades desarrollan los contenidos en una secuencia lógica que parte de lo más conocido a lo más complejo.

OBJETIVOS Y ACTIVIDADES

Se refieren a las metas esperadas al finalizar cada guía (objetivo general) y cada sesión (objetivo específico). Este esquema implica que la secuencia de cada objetivo específico (por sesión) facilita alcanzar el objetivo general.

Un objetivo debe ser explícito para ser comunicado y preciso de modo que se reconozca la capacidad, el contenido y el grado de logro al que se quiere llegar en cada sesión. Otra condición es que sea alcanzable y en general que lo podamos evaluar de manera concreta de acuerdo con las manifestaciones de los participantes.

Es importante que al inicio de cada guía y sesión los participantes comprendan los objetivos formulados y las actividades de reflexión y acción que se implementarán en la organización comunal.

En coherencia con la idea de sujetos integrales, los objetivos de cada guía y sesión están planteados para la construcción y fortalecimiento de:

- Conocimientos de los conceptos centrales y sus implicaciones sociales.
- Prácticas para obtener y analizar información, capacidad de comunicarse, expresarse, establecer relaciones, pensar creativa y críticamente y resolver problemas.

¹⁴ VALVERDE MARTÍNEZ, A. Reflexiones sobre la metodología y didáctica de la enseñanza universitaria. Ponencia presentada en la Segunda Reunión Nacional de Didáctica Universitaria. España: Universidad de Alicante, mayo 1990.

- Actitudes éticas, críticas y solidarias ante la realidad.

El cumplimiento del objetivo general se logra a través de la consecución de los objetivos de sesión que pueden ser considerados metas de aprendizaje logradas a través de las actividades diseñadas para cada momento metodológico.

Una actividad es el conjunto de acciones que permiten de manera gradual apropiarse de manera crítica de los contenidos formulados en la guía; así que el conjunto de actividades desarrolla propuestas de análisis y cualificación dentro de cada sujeto y organización comunal.

Guía	Capacidad	Contenido	Grado de logro
1	Generar espacios de reflexión	que les permitan a los miembros de la organización comunal, acercarse al conocimiento de su cultura organizacional actual.	Identificar los elementos necesarios para la gestión de la cultura organizacional comunal deseada.
2	Asumir lo comunitario	como un valor y un proyecto en construcción permanente.	Comprender lo comunitario como un horizonte de sentido.

La **capacidad** nos plantea la habilidad conceptual, procedimental o actitudinal que enfatizamos en la sesión o guía; el **contenido** se refiere a los saberes o temáticas de trabajo y el grado de logro, al nivel o escenario de aplicación del conocimiento construido.

Cada sesión plantea ejercicios por momento metodológico; de esta manera, acudiendo al diálogo de saberes se parte de los presaberes, experiencias e intereses del grupo (nuestros saberes). En un segundo momento se proponen ejercicios teóricos que buscan complejizar los saberes de las personas del grupo (otros saberes). En el tercer momento es importante construir “puentes de entendimiento” que ayuden a reconstruir nuevas maneras y formas de comprender y ampliar el tema (negociación de saberes). El cuarto momento busca que las personas planeen maneras de aplicación de lo aprendido (saber hacer). La realización de ejercicios o acciones concretas en la organización tendientes a transformar las necesidades expresadas por la acción comunal (compromisos) es el quinto elemento. Finalmente, se proponen ejercicios de balance y evaluación para reconocer los aprendizajes construidos.

Las guías 1, 2 y 3 del Programa formación de formadores comprenden cinco sesiones de trabajo y cada sesión contempla cuatro horas de encuentro grupal. La guía 4 plantea cuatro sesiones de trabajo donde la última sesión debe desarrollarse en dos encuentros de cuatro horas cada una. En total se consideran 80 horas de trabajo presencial y 132 dedicadas al trabajo de campo.

GUÍA 1. APRENDIENDO A VIVIR JUNTOS EN COMUNIDAD

Las actividades para cada momento metodológico permiten que los sujetos y la organización analicen las fortalezas y debilidades respecto a la convivencia. La ejecución de los ejercicios orienta a la acción comunal hacia el establecimiento de pactos de convivencia y planes de mejoramiento que aborden el conflicto de manera creativa a través de la comunicación.

Objetivo de sesión (meta de aprendizaje)	Actividades					
	Nuestros saberes	Otros saberes	Negociación de saberes	Saber hacer	Compromisos	Evaluación
1. Organización comunal... Organización social	Dinámica: recta del tiempo para ubicar eventos importantes en la organización comunal.	Análisis de contenidos en la cultura organizacional.	Construcción de la misión y la visión de la organización.	Identificación de las características de la cultura de la organización comunal.	Formulación de acciones para el mejoramiento de la cultura organizacional.	Aprendizajes y sugerencias sobre temas trabajados.
2. Construyendo convivencia	Dinámica del naufragio.	Análisis de contenidos sobre convivencia en la organización comunal.	Elaboración de principios básicos y comportamientos de convivencia en la organización comunal.	Elaboración del plan de mejoramiento de los niveles de convivencia.	Evaluación del plan de mejoramiento de la convivencia.	Aprendizajes y sugerencias sobre temas trabajados.
3. ¿Por qué es importante la comunicación para la organización comunal?	Dinámica de la estrella.	Análisis de contenidos sobre el proceso de la comunicación.	Definir las formas y canales de comunicación dentro de la organización comunal.	Diseño de una estrategia para mejorar los procesos de comunicación en la organización comunal.	Evaluación de la estrategia propuesta.	Aprendizajes y sugerencias sobre temas trabajados.
4. Unidos logramos metas. Trabajando en equipo	Dinámica: solo una mano.	Análisis de contenidos sobre el trabajo en equipo y sus principios en la organización comunal.	Evaluación de la organización comunal según los principios del trabajo en equipo.	Formulación de una acción de mejoramiento en la organización comunal según la evaluación anterior.	Evaluación de la acción de mejora para la organización comunal.	Aprendizajes y sugerencias sobre temas trabajados.
5. Convivir antes de conciliar	Definir las características de quienes conforman ciertos grupos sociales y las situaciones que se pueden presentar en estos.	Análisis de contenidos sobre la naturaleza del conflicto, la conciliación comunal y análisis del conflicto.	Identificación de las situaciones que generan conflicto y sugerencias para proceder frente a estas.	Elaboración de un plan de mejoramiento para definir las acciones frente a las situaciones de conflicto.	Evaluación del plan de mejoramiento propuesto.	Aprendizajes y sugerencias sobre temas trabajados.

GUÍA 2. LIDERAZGO COMUNAL COMO CIUDADANÍA CRÍTICA

Las actividades buscan que los sujetos y la organización realicen una reflexión sobre sus capacidades como líderes y espacios formativos. Además orientan el diseño de estrategias investigativas, comunicativas, pedagógicas, etc.

El compromiso de cada sesión debe ser orientado para que los(as) líderes realicen los ejercicios en las organizaciones. Al iniciar cada sesión es importante revisar los compromisos y orientarlos.

Objetivo de sesión (meta de aprendizaje)	Actividades					
	Nuestros saberes	Otros saberes	Negociación de saberes	Saber hacer	Compromisos	Evaluación
1. Comprender las capacidades de gestión, investigación, educación y comunicación en los líderes como condiciones necesarias para la gestión del proyecto comunal con sentido comunitario.	Experiencia de la vida cotidiana y construcción del ideal del líder social.	Necesidad de pensar lo comunitario y cualidades del líder comunal. Plenaria.	Cualidades del líder comunitario.	Ejercicio: "fortalezas y aspectos por mejorar del líder comunitario".	Construir una propuesta de diagnóstico.	Valorar las acciones emprendidas en el rol de líder comunal.
2. Dimensionar la capacidad de gestión de los líderes y la organización como posibilidad de incidir en el desarrollo local.	La experiencia cotidiana en la búsqueda de preconceptos.	Reflexión: ¿qué es hacer gestión?	Escrito: dimensiones y actualidad en las organizaciones.	Diseño de campaña comunicativa.	Mapa de las organizaciones sociales e institucionales de su comunidad.	Identificar las fortalezas y dificultades de la organización comunitaria.
3. Reconocer que la investigación debe ser una práctica entre los líderes sociales, que anima la comprensión y solución de los problemas colectivos.	Encuesta con la comunidad.	Herramientas para elaborar un diagnóstico.	Exposición: ¿Cómo realizar un diagnóstico?	Ejercicio de aplicación técnicas de investigación.	Diseño de sondeo informal para determinar la situación o realidad que se va a diagnosticar.	Elaborar un diagnóstico sobre una problemática de la organización o de la comunidad.
4. Identificar las competencias pedagógicas del líder comunitario y la organización social como escenario de formación.	Experiencias personales de formación en las organizaciones.	Selección de técnicas.	Experiencias formativas y proyecto pedagógico.	Argumentos y estrategias.	Diseño de un taller de capacitación.	Analizar los valores, principios, conocimientos y prácticas que se pretenden formar por medio de las actividades educativas de la organización.
5. Dimensionar la importancia de la comunicación en las experiencias organizativas.	Cuadro comparativo.	Nutriendo datos, lo aprendido y lo real.	Ejercicio comparativo "rasgos de la comunicación".	Elaboración de diagnóstico comunicativo.	Realizar un diagnóstico participativo.	Determinar las características de la comunicación comunitaria.

GUÍA 3. EL EMPRENDIMIENTO COMUNAL

Las actividades orientan la realización de análisis sobre el emprendimiento de los(as) líderes y de la comisión empresarial; de manera progresiva se formula un plan de negocios que permita a estas gestionar propuestas solidarias y sostenibles.

Objetivo de sesión (meta de aprendizaje)	Actividades					
	Nuestros saberes	Otros saberes	Negociación de saberes	Saber hacer	Compromisos	Evaluación
1. Generar herramientas conceptuales y metodológicas para los formadores, que les permitan potenciar las competencias emprendedoras de las personas de la organización comunal.	Dinámica de la tempestad.	Análisis de contenidos.	Test para descubrir emprendedores.	Ruta del emprendimiento comunal	Lluvia de ideas para ideas de negocio.	Aprendizajes y sugerencias sobre temas trabajados.
2. Comisiones empresariales	Dinámica con preguntas sorpresa.	Análisis de contenidos: caracterización de la empresa comunal, proyecto productivo solidario, empresa de carácter solidario.	Análisis de la comisión empresarial.	Evaluación de la comisión empresarial.	Diseño del plan de negocios, por medio de la determinación de las ideas de negocio, comunales interesados y convocatoria para capacitación.	Aprendizajes y sugerencias sobre temas trabajados.
3. Plan de negocios - parte A	Construcción del concepto de plan de negocios y su estructura por medio de trabajo en grupos.	Análisis de contenidos: definición, ventajas y estructura del plan de negocios.	Análisis del plan de negocios por medio de la confrontación con los aprendizajes obtenidos.	Diseño y elaboración del plan de negocios.	Complementar el plan de negocios con información y la consecución de soportes.	Aprendizajes y sugerencias sobre temas trabajados.
4. Plan de negocios - parte B	Construcción participativa de conceptos a través del trabajo en grupos.	Análisis de contenidos: definición de las clases de factibilidad, sensibilidad, viabilidad, dirección y gerencia.	Análisis de la importancia de los estudios de factibilidad y viabilidad.	Elaboración del estudio de factibilidad y viabilidad, teniendo en cuenta dificultades y alternativas de solución en la puesta en marcha del proyecto.	Complementar el estudio de factibilidad y viabilidad con información y la consecución de soportes.	Aprendizajes y sugerencias sobre temas trabajados.
5. Plan de acción para buscar cofinanciación	Lluvia de ideas para la identificación de recursos de cofinanciación.	Pasos para la presentación del plan de negocios.	Ejercicio de sustentación en plenaria del plan de negocios.	Evaluación de resultados de la sustentación en plenaria.	Elaboración del plan de acción para la búsqueda de cofinanciación.	Aprendizajes y sugerencias sobre temas trabajados.

GUÍA 4. DEMOCRACIA Y PARTICIPACIÓN EN LA ACCIÓN COMUNAL

Las actividades orientan la realización de reflexiones y apropiación de conocimiento procedimental sobre el Estado social de derechos, los mecanismos e instancias de participación comunitaria como escenario de construcción de un nuevo pacto social entre el Estado y la sociedad civil, incluida la acción comunal como sujeto social con proyecto ético y político.

Objetivo de sesión (meta de aprendizaje)	Actividades					
	Nuestros saberes	Otros saberes	Negociación de saberes	Saber hacer	Compromisos	Evaluación
1. Un Estado democrático	Responder: ¿en qué condiciones somos Estado?	Identificar las acciones democráticas en las que se interviene en la comunidad, para realizar un cuadro comparativo entre los conceptos Estado, país y gobierno.	Análisis de contenidos frente al concepto, elementos e interpretación de Estado.	Elaborar un listado de los aspectos clave para la construcción de un Estado democrático real.	Construir un modelo de nación en el que se incluyan los principios de un Estado democrático.	Revisar los procesos democráticos en la comunidad por medio de un gráfico.
2. El Estado social de derecho colombiano	Discutir por grupos sobre el concepto de Estado social de derecho.	Análisis de conceptos sobre el Estado social de derecho, los fines del Estado, sus funciones, estructura y tipología de las leyes.	Trabajo en grupos para determinar desde su experiencia la relación entre el Estado y las organizaciones.	Escrito sobre la conformación del Estado social de derecho y sus principios fundamentales.	Encuesta a líderes y personas que trabajen con la comunidad sobre el conocimiento del Estado social de derecho.	Listado sobre los fines del Estado colombiano que deben ser atendidos con mayor urgencia en la comunidad. Ejemplificar situaciones.
3. La participación en Colombia	Realizar un mural en el que se representen los diferentes escenarios de participación.	Análisis de conceptos sobre los mecanismos de participación, la participación en la Constitución Política, la descentralización y su marco normativo.	Realizar un cuadro comparativo de la participación antes y después de la Constitución de 1991.	Determinar mediante una ficha qué situaciones de la comunidad pueden resolverse y mediante qué mecanismos de participación.	Investigar los niveles de participación que se presentan en su comunidad e identificar un proyecto local sobre el cual se pueda realizar control social o sobre el que la organización comunal lo haya realizado.	Revisar sus conocimientos sobre participación y determinar en qué aspectos mejoró su apropiación.
4. Los mecanismos de participación y su relación con la acción comunal		Análisis de conceptos sobre mecanismos de participación y su relación con la acción comunal y la participación comunitaria.	Discusión en grupo sobre los principios, objetivos y acciones que pueden abordar las organizaciones comunales.	Plantear una problemática de la comunidad e identificar qué acción de participación se debe adelantar para involucrar a la comunidad.	Realizar un sondeo con los líderes acerca de la participación en la comunidad.	Caracterizar las restricciones actuales del país para consolidar el Estado social de derecho e identificar los aportes de la organización comunal.

5. ENFOQUE METODOLÓGICO

La educación popular y la educación de adultos plantean al acto educativo propuestas que transformen las relaciones asimétricas entre formadores y participantes; visibilicen y legitimen el saber, experiencia e interés de los sectores populares y construyan consensos a partir de la formación de un pensamiento crítico y argumentado basado en el diálogo cultural.

Por otro lado, las corrientes de construcción social de conocimiento consideran que aprendemos a través de experiencias significativas, es decir, sobre lo que construimos con sentido. Los líderes comunales cuentan que aprendieron a partir de¹⁵ :

- La realización de proyectos comunitarios.
- La participación.
- La reflexión de vivencias.
- La observación y el escuchar a los otros.
- El estudio (analizando).
- La enseñanza.
- La práctica.
- El desaprendizaje.
- El diálogo.

Como principios metodológicos de la propuesta de formación, establecemos:

Integralidad: los pilares del aprendizaje establecidos por la Unesco plantean la necesidad de formar en las diversas dimensiones de los seres humanos (política, cultural, ética, social, artística).

Organización a través de momentos pedagógicos: al ser el conocimiento una construcción social y significativa, deben diseñarse experiencias que, de manera gradual y continua, permitan construir saberes a partir de la confrontación con lo que ya se conoce.

Flexibilidad: los procesos humanos como la educación acuden a las emociones, sensibilidad, afecto y experiencia de las personas; en este sentido deben ser flexibles de acuerdo con sus intereses e historia.

Participación: durante el proceso educativo se fortalece a las personas como sujetos con voz y decisión. No se trata de hacer todo, sino de actuar en los momentos decisivos como en la definición de contenidos, la orientación de metas de aprendizaje o las maneras metodológicas.

¹⁵ Taller de Villeta. Respuesta de los dirigentes comunales a la pregunta: ¿Cómo aprendemos? del 1º al 3 de mayo de 2005.

Sistematización: las experiencias educativas producen aprendizajes que deben ser retomados de manera oportuna para retroalimentarlos. Se trata de una producción de conocimiento intencional que busca que las voces de los diversos actores del proceso tengan presencia.

Diálogo igualitario¹⁶: énfasis en la valoración de los aportes de los diferentes actores, guiados por la validez de los argumentos y no por las posiciones de poder de quienes los realizan. El concepto central es el lenguaje que allí es un medio de entendimiento.

Solidaridad: las prácticas educativas solo pueden fundamentarse en concepciones solidarias; la teoría de la acción comunicativa de Habermas, la perspectiva emancipatoria de Freire, la propuesta de aprendizaje dialógico, entre otras, propenden a unos ideales hacia los que apunta la transformación social (democracia, igualdad, paz, libertad).

MOMENTOS METODOLÓGICOS

En consecuencia, con los principios planteados para el diálogo cultural, integramos de manera dinámica la propuesta de fases del diálogo y establecemos seis momentos de trabajo como adaptación a la propuesta de Mariño¹⁷:

<p>Nuestros saberes Explicitar formas de ver y de hacer</p>	<p>Promueve procesos de reconocimiento y verbalización de las percepciones, comprensiones, saberes, juicios previos, intereses, valores y emociones desde las que leemos o interpretamos la realidad.</p>
<p>Otros saberes Desequilibrio conceptual</p>	<p>Implica el reconocimiento de otros saberes, formas de pensar y experiencias diferentes sobre lo que sabemos. Al aprender con otros alcanzamos nuevos niveles de comprensión de la situación abordada. Para aprender es necesario desaprender, reconocer lo que sabemos y lo que ignoramos.</p>
<p>Negociación de saberes Reestructuración</p>	<p>Ampliación de los niveles de comprensión. Permite promover una postura crítica, cuestionadora, en la que se pueden comprender las concepciones y relaciones de las diferentes posturas.</p>
<p>Saber y hacer</p>	<p>Reconocemos que sabemos cuando podemos utilizar el nuevo conocimiento en acciones que mejoren o coadyuven en la solución de problemáticas cotidianas.</p>
<p>Compromisos Acción</p>	<p>Transformación de la realidad a partir de lo aprendido.</p>
<p>Evaluación</p>	<p>En los procesos formativos valora de manera continua los avances y obstáculos en la construcción colectiva de conocimiento.</p>

¹⁶ FLECHA, Ramón. Compartiendo palabras. El aprendizaje de las personas adultas a través del diálogo. Buenos Aires: Paidós, 1997, pp. 15-46.

¹⁷ MARIÑO, Germán. El diálogo cultural. Aportes 54. Bogotá: 2001.

La construcción de conocimiento se realiza de manera colectiva, a través de los otros, así que cada momento metodológico tiene un énfasis en la estructuración del nuevo conocimiento (sea este conceptual, procedimental o actitudinal), en las habilidades de pensamiento que plantea y, por lo tanto, en las “operaciones cognitivas” que debe realizar el sujeto de aprendizaje.

En el momento de nuestros saberes es importante que como formadores(as) generemos un ambiente de confianza, escucha y respeto; además, nuestro papel es el de facilitar el diálogo, organizar la información y devolverla al grupo enriquecida. Este momento permite reconocer los diferentes niveles de apropiación del tema, con el fin de buscar desde allí que nuestro trabajo educativo tenga sentido para todas las personas.

Para aprender, es necesario desaprender, reconocer lo que sabemos y lo que ignoramos. Muchas veces ese conocimiento previo que poseemos nos impide recibir uno nuevo, sobre todo si el nuestro aparece como “erróneo” o “desactualizado”. En el momento de otros saberes se busca que las personas “se desequilibren conceptualmente”. Nuestro rol como personas formadoras es construir puentes entre los saberes previos y los nuevos. Principalmente debemos ofrecer herramientas para organizar y analizar información.

Para que los nuevos aprendizajes hagan parte de nuestro saber, debemos integrarlos. En la negociación de saberes pretendemos establecer vínculos de comprensión que hagan que el aprendizaje sea permanente.

Reconocemos que sabemos cuando podemos utilizar el nuevo conocimiento en acciones que mejoren o coadyuven en la solución de problemáticas cotidianas. Saber hacer propone espacios de actuación del nuevo conocimiento.

Compromisos plantea en coherencia con la educación de adultos que el interés de aprender es práctico y busca mejorar las condiciones de vida de la comunidad. Por esta razón, se proponen actividades para realizar en la junta comunal.

Se propone la evaluación cualitativa como una práctica que permite a los actores del proceso de enseñanza y de aprendizaje una valoración de sus quehaceres. Esto se logrará a partir de la autoevaluación, la coevaluación y la heteroevaluación. El proceso de evaluación permite verificar el cumplimiento de los objetivos educativos y comprobar que se ha producido el aprendizaje previsto.

La autoevaluación hace referencia al manejo del proceso evaluativo por parte de la misma persona implicada en el aprendizaje. Ella está en capacidad de emitir un juicio de sus logros y sus dificultades.

La heteroevaluación hace referencia a la evaluación que un agente externo (en este caso el maestro) realiza sobre otro (en este caso el(la) estudiante) para emitir un juicio valorativo a partir de un criterio determinado.

La coevaluación hace referencia al manejo del proceso evaluativo por parte de las personas que conforman un grupo. Aquí evaluamos el proceso de aprendizaje, la capacidad facilitadora del(la) formador(a) y el modelo pedagógico.

Cada objetivo de guía y de sesión son la orientación para establecer el alcance del logro educativo, es decir, son un parámetro, por eso, también los denominamos metas de aprendizaje; cada meta de aprendizaje, apoyada en una secuencia de actividades, proporciona unos “indicadores” con los que podemos valorar la consecución de estas metas.

En todos los casos la evaluación debe ser conjunta. El partir de lo que sabe el grupo permite establecer una línea de base, que llevará a los(as) formadores(as) a determinar el avance grupal e individual, en cada sesión. Sin embargo, no debemos olvidar que otra manera de evaluar es reconocer los

cambios conceptuales, procedimentales y actitudinales que se gestan en las organizaciones gracias a la participación en el programa de formación. Así que la revisión conjunta de los compromisos permite evaluar el aprendizaje y a la vez la aplicabilidad del programa de formación.

La evaluación debe ser:

Contextualizada. Tiene en cuenta el marco de referencia en que se realiza la experiencia (cultural, político, social).

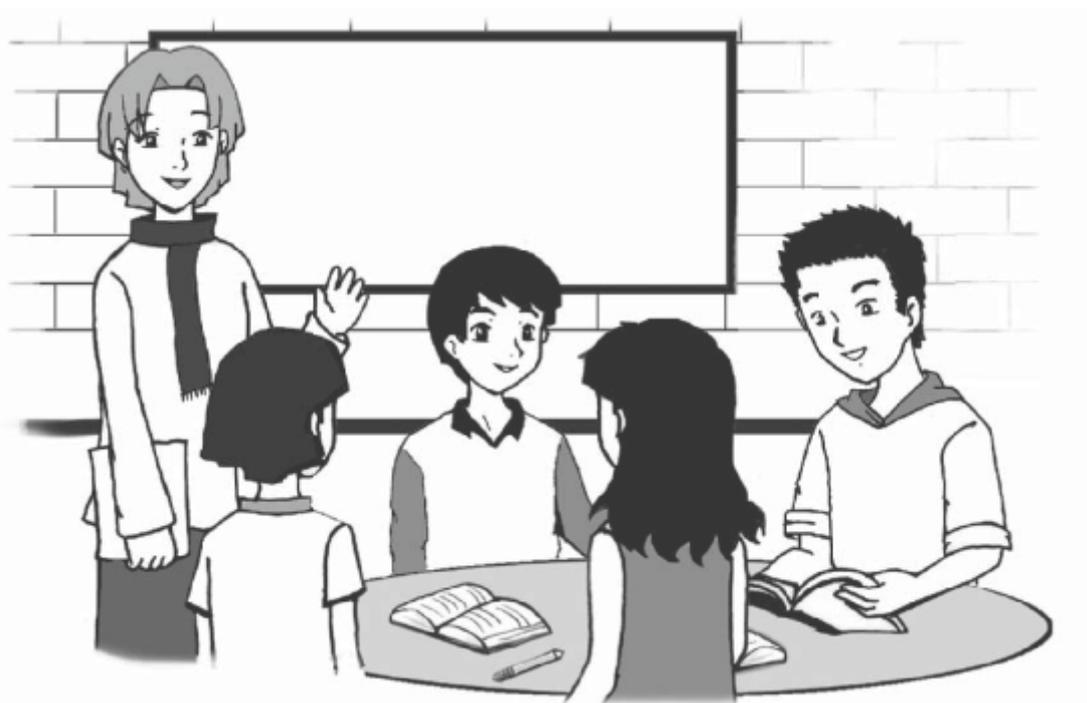
Procesual. Lo cual quiere decir que se realiza durante un período relativamente largo y no en los momentos considerados terminales y además utiliza instrumentos comprensivos.

Democrática. Da la voz a los participantes, principales protagonistas del proceso, para comprender lo que piensan y saben del proceso formativo. Es la ocasión de liberar la opinión de quienes actúan en dicho proceso, para generar la comprensión de lo que hacen.

Formativa. Identifica el valor educativo del programa y busca ser formativa en la manera de realizarse.

Comprensiva. Nadie tiene el criterio exclusivo o privilegiado de la interpretación correcta o válida de la realidad. El enfoque del diálogo cultural se expresa aquí en la construcción de consensos sobre la acción del proceso formativo.

Un aporte a la práctica. Su finalidad es mejorar la práctica educativa usando la discusión, la comprensión y la toma racional de decisiones.



6. CAJA DE HERRAMIENTAS

Las actividades presentadas en el Programa formación de formadores acuden a técnicas de trabajo que buscan proporcionar ejercicios de organización de la información, análisis, argumentación, etc. Es decir, que, apoyados en técnicas, realizamos actividades que buscan concretar el diálogo de saberes.

El siguiente cuadro ofrece una definición de los conceptos clave¹⁸:

Técnicas, herramientas, instrumentos	Método	Metodología
<p>Definición</p> <p>Aquí usamos los términos <i>técnicas, herramientas e instrumentos</i> en el mismo sentido. Son los recursos concretos que operacionalizan o ponen en práctica el método. Las mismas técnicas pueden ser utilizadas por diferentes métodos.</p>	<p>Definición</p> <p>El <i>método</i> es el camino que se debe seguir para lograr determinados objetivos. Organiza lógicamente un proceso a través de pasos secuenciales. Dentro de un mismo método se usa un conjunto de diferentes técnicas que permiten lograr el objetivo.</p>	<p>Definición</p> <p>La <i>metodología</i> reflexiona sobre los métodos y técnicas tomando en cuenta aspectos políticos, filosóficos y éticos sobre el desarrollo. Diferentes conceptos de desarrollo suponen diferentes metodologías. La metodología refleja el concepto ideológico y orienta la selección de métodos y técnicas para lograr los objetivos inscritos en cada concepto de desarrollo.</p>
<p>Ejemplos</p> <p><i>Árbol de problemas.</i> Es una técnica de análisis que puede ser utilizada en la planificación, con un marco lógico, en el diagnóstico participativo o como punto de partida para la asesoría participativa.</p> <p><i>Visualización con tarjetas.</i> Es una técnica frecuente para talleres de capacitación, moderación y en el manejo de conflictos.</p>	<p>Ejemplos</p> <p>El <i>diagnóstico participativo</i> es un método de análisis que sigue una secuencia de pasos. Utiliza diferentes técnicas como mapeos, entrevistas, diagramas y discusiones grupales.</p> <p>La <i>moderación</i> es un método para estructurar reuniones y se basa en pasos básicos, en cada uno de los cuales se implementan varias técnicas.</p>	<p>Ejemplo</p> <p>La <i>metodología participativa</i> se basa en un concepto de desarrollo que parte de valores como la justicia, equidad, responsabilidad en la toma de decisiones, democracia, sostenibilidad. A partir de este concepto global, se eligen y adaptan los métodos y técnicas que fortalezcan la implementación de estos valores en el desarrollo del trabajo.</p>

Lo que queremos plantear aquí es que las técnicas por sí solas no garantizan la construcción de pensamiento crítico o el aporte al cambio social, es necesario que estén articuladas al sentido general del programa de formación. En este capítulo ofrecemos la descripción de técnicas vinculadas a las

¹⁸ Técnicas, métodos y metodologías.

guías o que de acuerdo con la necesidad y conocimiento del grupo pueden aportar a un trabajo más significativo.

MÉTODO DE PROYECTOS O MÉTODO DE PROBLEMAS¹⁹

Este método se concibe como un plan de actividades diseñado con propósitos educativos, de acuerdo con un cronograma de trabajo, para ser desarrollado en condiciones reales, en contextos sociolaborales y culturales, tangibles y concretos. La idea del método de proyecto es asociar la práctica y la innovación con formas de organización flexibles, abiertas, orientadas fundamentalmente a la solución de problemas específicos.

El método de proyecto o de problemas para el mejor aprendizaje se distingue por los siguientes aspectos:

El aprendizaje se realiza teniendo en cuenta situaciones problemáticas del entorno físico y social del formado. Debe estar relacionado con los intereses particulares de los participantes.

Todo aprendizaje debe orientarse hacia la elaboración de productos que contribuyan a mejorar el medio ambiente físico y social, pues se debe integrar el aprendizaje y la acción. Todo trabajo integrador del conocimiento debe ser interdisciplinario y, por lo tanto, abordarse desde diferentes puntos de vista. Todo proyecto de aprendizaje debe ofrecer el espacio en donde los comunales se preparen y aprendan para la acción.

La esencia de la enseñanza problémica consiste en mostrarle al estudiante el camino para la obtención del concepto, las contradicciones que surgen en este proceso y las vías para su solución, contribuyendo así a que de objeto de influencias pedagógicas se convierta en sujeto activo del proceso.

TÉCNICA METAPLAN²⁰

Es una técnica de moderación que implica una alta participación de los involucrados. La característica del Metaplan es que se puede combinar el diálogo con un resultado escrito. Las personas que forman parte de la actividad se involucran en el proceso de aprendizaje y de solución del problema. En resumen, el Metaplan consiste en: a partir de preguntas o temas generadores se deben escribir las ideas producidas por el colectivo en tarjetas de visualización, luego estas se colocan en tableros de icopor o material similar y se ponen puntos adhesivos o se organizan para priorizar las ideas o aportes; después se procede a dilucidar los aportes de los participantes, a analizar y a evaluar, para luego priorizar las conclusiones. Finalmente, sobre estas últimas, se propone realizar actividades prácticas que serán evaluables entre todos los participantes. La técnica del Metaplan permite trabajar en forma de taller, ya que la esencia del procedimiento es la participación y la construcción colectiva del conocimiento.

Además, es necesario recordar que este método pedagógico presenta las siguientes cualidades:

- Promueve la participación de todas las personas que conforman el grupo.
- Respeto la igualdad y la diferencia de opiniones.
- Contribuye a una mayor identificación del grupo con su trabajo.
- Facilita la profundización del proceso de reflexión.

¹⁹ BRAVO CÁRDENAS, Noel. Ponencia Encuentro Villeta.

²⁰ BRAVO CÁRDENAS, Noel. *El método Metaplan, la visualización compartida.*

- Contribuye a la conformación de un entendimiento común.
- Orienta la discusión grupal.
- Facilita y agiliza la socialización de las opiniones del grupo.
- Facilita el acompañamiento del proceso de discusión.

“Se reitera en que la metodología universal más adecuada para las organizaciones comunales es la de taller, los conversatorios y el diálogo de saberes que conduzcan a la construcción colectiva de conocimiento, pues solamente la comprensión y el conocimiento colectivo de la realidad y la construcción colectiva de alternativas es el camino del desarrollo social de las comunidades y de los pueblos.

Por su parte la pedagogía crítica se debe entender como el estudio y la reflexión colectiva sobre cada fenómeno económico, social y político, garantizando la libre expresión”²¹.

EL TALLER COMO CONSTRUCCIÓN COLECTIVA Y DEMOCRÁTICA DE SABERES

La metodología de intervención está dada en el marco de la pedagogía crítica²², apoyada y soportada en el *diálogo de saberes* y enfocada en procesos educativos permanentes, continuos, progresivos y pertinentes.

Como primera aproximación hemos de decir que la palabra “taller” tal como se utiliza en el lenguaje corriente ayuda a entender bastante bien la significación pedagógica del término. *Taller* es una palabra que sirve para indicar un lugar donde se trabaja, se elabora y se transforma algo para ser utilizado.

Como elementos fundamentales del taller señalamos: es un aprender haciendo; una metodología participativa; integra en un solo proceso tres instancias como son la docencia, la investigación y la práctica. Es interdisciplinario, globalizante e implica un trabajo grupal.

LAS CLASES PRÁCTICAS²³

En las clases prácticas generalmente se analizan ejercicios y supuestos, normalmente de carácter cuantitativo. Se tratan de aplicar los conocimientos teóricos a la resolución de casos y problemas concretos. Las etapas que suelen seguirse en las clases prácticas son:

-  El profesor selecciona una situación para analizar, por medio de los datos de esta y a través de unos métodos seleccionados se llegará a ciertos resultados o conclusiones.
-  Se entrega el enunciado a los estudiantes, preferiblemente antes de la clase.
-  Se realiza la lectura del ejercicio antes de su resolución, permitiendo aclarar posibles dudas.
-  Se resuelve el ejercicio, procurando que todos colaboren en la búsqueda de la solución, discusión y análisis de los resultados obtenidos.

MÉTODOS CENTRADOS EN LOS ESTUDIANTES

-  El proceso didáctico se centra en la actividad del alumno.

²¹ Taller pedagógico de Rivera.

²² FREIRE, Paulo.

²³ [Http://www.cipasla.org/material_divulgativo/cursos/curso_didactica.pdf](http://www.cipasla.org/material_divulgativo/cursos/curso_didactica.pdf)

-  El profesor trabaja ayudando directamente al estudiante.
-  Cobra especial importancia el aprender; el proceso de enseñanza se subordina a que el aprendizaje se desarrolle de la mejor manera.
-  Pasa a segundo plano la labor informativa, siendo lo prioritario la labor formativa.
-  Existe un trabajo previo del estudiante.

Aun cuando se trate de métodos de enseñanza en grupo, se intenta personalizar de algún modo el proceso de enseñanza y llegar a la persona concreta.

Existe una gran variedad de sistemas de enseñanza para grupos pequeños. Un esquema tradicional del seminario para grupos pequeños consiste en que el profesor proponga un tema o texto que le asigna a un estudiante, el cual debe trabajarlo y redactar un texto que somete a la crítica de los demás, para pasar posteriormente a una discusión en una reunión coordinada por el profesor.

Una variante de este procedimiento consiste en asignar trabajos cuya elaboración se encarga a un grupo de estudiantes que deben realizar en común un informe que posteriormente es discutido en un grupo presidido por el docente, quien guía las discusiones.

MÉTODO DEL CASO

En este método se presenta a los estudiantes una situación tomada generalmente de un caso real, se suministra cierta información y, basándose en los conocimientos adquiridos, se pide que se tomen y se razonen las decisiones oportunas.

Un caso es la descripción de una situación real, en la que se representa o puede presentarse un problema o serie de problemas con toda su complejidad y la riqueza de matices que una situación de esta índole contiene.

Se desarrolla de forma simplificada, siguiendo un proceso con las siguientes etapas:

- Selección de casos. Una etapa previa la constituye la selección hecha por el profesor de una secuencia de casos destinada a constituir el tema de estudio. La recomendación es comenzar con casos sencillos y progresar después hacia los más complejos.
- Planteamiento. Exposición de la situación y presentación del problema y de la información referente a caso.
- Análisis del caso. El estudiante analiza los datos, selecciona los más relevantes y formula las hipótesis sobre posibles alternativas en la toma de decisiones.
- Solución propuesta. Razonamiento de la toma de decisiones definida. De especial significación es la discusión de las alternativas seleccionadas y las propuestas de soluciones a la situación planteada. El profesor puede facilitar el aprendizaje señalando las consecuencias, relevancia e inconvenientes de las soluciones propuestas, así como los aspectos teóricos relevantes y las variables no tomadas en consideración. Igualmente, es importante que el profesor señale las teorías y conclusiones que se pueden aplicar y extraer.

EL TABLERO

Es el medio clásico utilizado por la casi totalidad de los profesores y es el único que tiene asegurada su existencia en el aula. Acompañado de una correcta exposición, constituye un medio operativo de fácil uso por parte del docente y suele permitir una adecuada visualización para el alumno. El empleo correcto precisa ciertas consideraciones:

Presentación comprensible y ordenada. La reflexión previa antes de la sesión es recomendable para tener una idea clara del uso que se pretende realizar de la pizarra. El desorden en la exposición y en la escritura dificulta la asimilación de los conocimientos.

Facilitar la visión utilizando una letra grande y clara. Borrar cuando ya se ha leído o escrito lo que había.

Coordinar la exposición oral con la escrita. Cuando se escribe, se habla de lo que se está escribiendo y se procura no hablar de cara a la pizarra.

EL PROYECTOR DE TRANSPARENCIAS

El proyector de transparencias es muy útil como ayuda para la exposición oral mediante la reproducción de esquemas, cuadros, gráficos y fotografías. En la mayoría de las sesiones magistrales es un medio empleado para la presentación de las ideas principales de los temas tratados. El proyector de transparencias presenta como ventajas:

-  La alternancia de medios facilita la atención de los alumnos al disminuir la monotonía.
-  El empleo de transparencias facilita la presentación de los contenidos y conceptos de los temas por tratar.
-  Permite volver sobre temas tratados y repetir la presentación de ciertos aspectos cuando no son suficientemente asimilados por los estudiantes.
-  Permiten señalar directamente sobre las transparencias para incidir en ciertos contenidos o atraer la atención y se pueden realizar superposiciones. Las transparencias permiten escribir en el momento de la proyección aportando dinámica a la sesión.
-  Ahorra tiempo en la exposición.

Las transparencias pueden elaborarse con anterioridad o en el momento de la proyección. La correcta elaboración de las transparencias requiere tomar en consideración la distancia entre los alumnos y la pantalla y facilitar su lectura utilizando los tamaños adecuados de letras y gráficos.



▶ Documentos
de Arquitectura



Presentación

(Alcances del modelo, presentación del programa) Mininterior y Confederación de Juntas de Acción Comunal

El Ministerio del Interior y de Justicia en coordinación con la Confederación de Juntas de Acción Comunal y en cumplimiento de las atribuciones dadas por el artículo 32 del Decreto 2350 del 2003, el cual es reglamentario de las Leyes 743 y 753 del 2002, adelantará mediante el Convenio Interadministrativo N° 129/840 del 2004, suscrito entre el Fondo para la Participación y el Fortalecimiento de la Democracia del Ministerio del Interior y de Justicia y la Universidad Pedagógica Nacional, el “Programa formación de formadores para la organización comunal”.

En consecuencia, el programa contará con una instancia denominada Comisión Pedagógica, el cual, además de orientar sus acciones al planteamiento de criterios para la formulación, implementación, consolidación, acompañamiento, seguimiento y evaluación permanente, estará conformado por representantes del Ministerio del Interior y de Justicia, de la Confederación Nacional de Acción Comunal y de las entidades comprometidas con el desarrollo de la organización comunal en el país.

La construcción tanto del modelo pedagógico para la organización comunal como de las pautas para la política pública comunal se hará de manera compartida a través de las diferentes etapas del “Programa formación de formadores”, a partir de acuerdos conceptuales, metodológicos y operativos, los cuales quedarán consignados en este documento de arquitectura básica para el desarrollo de dicho programa y en él participarán líderes comunales, entidades territoriales y aquellas que conformarán el comité técnico mencionado.

Como temáticas eje para promover el mejoramiento de la calidad de vida, se tendrán la construcción de comunidad, la convivencia, la conciliación y el emprendimiento comunal, transversados por la normativa comunal y la pedagogía, que estarán soportados por las herramientas para contribuir al desarrollo de las competencias de líderes comunales.

En la primera fase se construirán con los delegados de la Confederación Nacional de Acción Comunal y con los demás actores del comité interinstitucional y el comité técnico:

-  Lineamientos pedagógicos del Programa formación de formadores.
-  Diseños programáticos de pedagogía.
-  Contenidos temáticos.
-  Diseño del material de apoyo.
-  Diseño de la estructura funcional y organizativa de las entidades que intervienen en el proceso de formación.
-  El documento base para la discusión.

En las fases posteriores está previsto implementar el programa en todo el país, formando líderes en el ámbito departamental, acompañados en espacios de retroalimentación, permitiendo que entidades departamentales que desarrollan la inspección, control y vigilancia sobre la acción comunal participen en el proceso. Se trazarán de manera compartida estrategias para acompañar a los líderes en los siguientes niveles territoriales.



Objetivos

OBJETIVO GENERAL

Diseñar e implementar el Programa formación de formadores y de asistencia técnica en el nivel territorial, para fortalecer la promoción y gestión de la organización comunal con herramientas conceptuales y metodológicas que le permitan ser socialmente competente y sostenible en el tiempo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✍ Construir el modelo pedagógico comunal e identificar lineamientos para la política pública de la acción comunal de manera concertada con la Confederación, las federaciones y las asociaciones comunales y los entes de control y vigilancia de los distintos niveles territoriales.
- ✍ Generar espacios de reflexión y construcción colectiva con los representantes líderes del sector comunal para la construcción pertinente y sostenible del modelo de formación de formadores.
- ✍ Resignificar el sentido de la acción comunal como factor determinante en el cambio de las estructuras sociales y el fortalecimiento de una calidad de vida digna.
- ✍ Fomentar la construcción de comunidad autogestionaria, sustentada en el respeto, la tolerancia, la convivencia y la solidaridad, mediante procesos de formación que cualifiquen el proyecto comunal ético, político, económico, social y cultural.



Capítulo 1

ANÁLISIS DE LA REALIDAD Y DIAGNÓSTICO

SITUACIÓN INICIAL COMUNAL

“Para nadie es un secreto que la organización comunal siempre ha sido la alternativa organizacional más importante de los pobladores de nuestro suelo patrio, en todo barrio, en toda vereda de Colombia existe una junta de acción comunal con una capacidad de convocatoria sobre sus integrantes y en torno a los problemas sociales que les son comunes.

Hay que afirmar que la acción comunal trasciende las fronteras de su barrio y de su vereda a través de su estructura organizativa (asociaciones, federaciones y confederación), pero no solo a través de ella, lo hace también a través de la búsqueda de soluciones para su comunidad. Estas dos características me impulsan a reafirmar las grandes posibilidades de la acción comunal para convertirse en la fuerza más representativa de la sociedad civil colombiana, para poder así interlocutar con propiedad y representatividad con el Estado colombiano (municipio, departamento y nación).

En estos momentos, debido a la fragmentación y a la atomización de la sociedad civil, la acción comunal se constituye potencialmente en un aglutinante contundente, con la capacidad de proponer acciones sociales y políticas para el fortalecimiento de nuestras democracias y el desarrollo de nuestros pueblos, de nuestras comunidades”²⁴.

EJES PROGRAMÁTICOS²⁵

Fortalecimiento organizativo de la acción comunal: nos proponemos generar una amplia acción para el desarrollo económico, social, ambiental, cultural y político de la acción comunal, a través de las juntas comunales; para lograrlo se requiere generar credibilidad entre los habitantes de nuestros barrios y veredas alrededor de nuestra organización.

Capacitación comunal: se debe adelantar un proceso de educación, capacitación y formación permanente y continuada. Para lograrlo se debe definir una pedagogía y una metodología apropiada para los líderes comunales; crear la escuela de formación y capacitación de la acción comunal; organizar de forma autónoma un currículo que facilite la formación de líderes que aporten y se comprometan con sus comunidades.

²⁴ BRAVO CÁRDENAS, Noel. *Concertación democrática para la consolidación de la acción comunal*. Tolima: 2005.

²⁵ Ídem.

Emprendimiento comunal: ofrece oportunidades de trabajo y mejora los ingresos de nuestra comunidad, por medio del impulso y desarrollo de los comités empresariales, programas y proyectos rentables, para que sean orientados con una clara concepción de empresa.

Un aspecto relevante de la organización comunal es la expansión a escalas rural y urbana y su articulación en los ámbitos local, municipal, departamental y nacional, lo cual ha permitido la conformación de una estructura organizacional de primer, segundo, tercer y cuarto grado. Hoy la organización comunal en la escala nacional cuenta con una confederación, cinco (5) regiones organizativas, 32 federaciones, 976 asociaciones y 48.000 juntas de acción comunal (JAC) y JVC, con sus respectivas comunidades de entorno, las cuales son la base social y la razón de ser de dichas organizaciones.

Durante la vida institucional como organización, el Estado fue gestor y regulador del marco jurídico en materia comunal, incidiendo en su dinámica y funcionalidad, así como en el diseño e implementación de programas de capacitación a líderes comunales y funcionarios de las entidades territoriales. Dicha capacitación se caracterizó por tener una metodología en la modalidad de cursos de poca intensidad académica e impacto en la población sujeto de acción, con bajo nivel de apropiación, compromiso y sostenibilidad de los procesos formativos.

La acción comunal cuenta con un interés explícito en términos de mejoramiento del nivel de vida de la comunidad; sin embargo, se encuentra limitado por factores reflejados en cada una de las áreas que a continuación se mencionan:

LÍMITES ADMINISTRATIVOS	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de visión clara, objetivos y propósitos sobre el presente y el futuro de la organización comunal. • Centralización de funciones/concentración de funciones. • Falta de claridad en los derechos y deberes de la organización. • Prevalencia del estilo administrativo autoritario.
LÍMITES DE DESARROLLO SOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> • Prevalece la cultura no participativa de las comunidades de base en sus organizaciones. • El Estado, los partidos y los agentes externos ven y actúan respecto a la organización como un instrumento clientelista y no como un escenario para la construcción de comunidad. • Se presentan manifestaciones de intolerancia dentro de la organización. • Tímida potencialidad del recurso humano para gestar su propio desarrollo.
LÍMITES FINANCIEROS	<ul style="list-style-type: none"> • Pérdida de la autogestión comunitaria como consecuencia del clientelismo. • La sustitución de la ejecución de los recursos públicos con las organizaciones comunitarias a partir de la Constitución del 91, para dar paso a la contratación privada. • Escasez de recursos para desarrollar acciones de mayor impacto económico y social. • El no reconocimiento y el desprecio del Estado al inmensurable aporte de la organización comunal para la eficiencia en la inversión de recursos públicos.
LÍMITES EN LA GESTIÓN DE PROYECTOS E INTERLOCUCIÓN CON EL ESTADO	<ul style="list-style-type: none"> • Ausencia de voluntad política de los gobiernos para ejecutar proyectos y recursos con los comunales. • Prevalencia del interés privado en la contratación pública frente a la contratación comunitaria. • Ausencia de una normativa preferente para la contratación comunitaria y solidaria. • Diferencia en la elaboración técnica y financiera de proyectos. • Dificultad para identificar instancias, espacios públicos y privados en la tramitación de proyectos. • Dificultad para la gerencia de proyectos.

DIAGNÓSTICO DE LA CAPACITACIÓN A COMUNALES IMPARTIDA HASTA EL MOMENTO²⁶

Son importantes para esta construcción de modelo de formación de formadores las apreciaciones y expectativas que líderes comunales comparten para identificar componentes en el diseño de la propuesta:

-  La capacitación ha sido terminal, de coyuntura, circunstancial.
-  No ha respondido a un concepto pedagógico adecuado ni a propósitos estratégicos de la organización y de la población; por el contrario, en alto porcentaje, principalmente la que procede del Estado, ha sido alienante.
-  No ha habido capacitación sistemática e integral.
-  En la mayoría de los casos los capacitadores son personas sin conocimiento, sin vocación por el tema y sin experiencia comunal.

EXPERIENCIAS ANÁLOGAS

Análisis de experiencias que aportan a la construcción de este proceso

El análisis y descripción de experiencias análogas constituyen un aspecto importante para la construcción del programa de formación. A continuación se hará un recuento importante de aquellas experiencias más significativas entre otras, por cobertura, temáticas e innovación.

INSTITUCIÓN	PROGRAMA /DOCUMENTO	OBJETIVO	METODOLOGÍA	CONTENIDOS		MATERIAL
				MÓDULOS	TEMAS	
Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena)	Capacitación para la participación (CAPACA)	Ampliar los enfoques de capacitación del Sena, que hasta el momento habían sido orientados hacia la formación técnica con proyecciones económicas. Brindar elementos que fortalecieran los procesos de organización y participación de la comunidad, específicamente de la población rural.	Busca la organización y participación de las comunidades y de los pequeños productores en particular, como el elemento clave del proceso de formación para generar, a partir de allí, proyectos de desarrollo y de capacitación empresarial y técnica” (Sena, 1998).	Bloque modular, planeación y gestión del desarrollo.	Inventario socioeconómico, el diagnóstico y la formulación de su plan de desarrollo.	11 cartillas que desarrollan cada una de las temáticas contenidas en los bloques modulares.
	Capacitación para la Integración y Participación Comunitaria Urbana (CIPACU)	Fomentar la reflexión colectiva y participativa, de tal forma que los planes de desarrollo comunitario sean el resultado del diagnóstico del grupo que se forma.	Aportar elementos clave en organización y participación comunitaria, enfocados hacia las comunidades urbanas.	Bloque modular, organización comunitaria.	Conocimientos y estrategias pedagógicas para que la comunidad identifique el tipo de organizaciones necesarias para autogestionar su desarrollo y consolidar o generar la organización que dé curso a este proceso.	11 cartillas que desarrollan cada una de las temáticas contenidas en los bloques modulares.

²⁶ Taller Pedagógico Nacional. Rivera, Huila: 2005.

INSTITUCIÓN	PROGRAMA /DOCUMENTO	OBJETIVO	METODOLOGÍA	CONTENIDOS		MATERIAL
				MÓDULOS	TEMAS	
	Capacitación para la organización y la participación comunitaria	Generar procesos de participación y organización en las comunidades de los sectores populares, para el mejoramiento de sus condiciones de vida, mediante acciones de formación conducentes al análisis de la realidad y a la formulación y gestión de su propio desarrollo, dentro de unos contextos nacional y municipal.	Se distingue a través de dos procesos simultáneos: el proceso operativo, en el que se encuentran el alistamiento institucional, la concertación de la capacitación con las instituciones y las organizaciones comunitarias y la capacitación misma. Por otro lado, se encuentra la estrategia de capacitación que se centra en el proceso de enseñanza-aprendizaje, a través de la realización del proceso de formación y la evaluación de los recursos institucionales	Bloque modular, nuevo régimen municipal comunitario.	Diseño de los conocimientos y estrategias necesarias para que la comunidad tenga idea de lo que es el municipio, sus características, la nueva legislación y las posibilidades reales de participación en este contexto.	
Ministerio del Interior y de Justicia	Manual: Curso integral sobre acción comunal para miembros de juntas comunales	Brindar elementos sobre el desarrollo de la comunidad y principios de las organizaciones comunales.		Concepto, principios y objetivos del desarrollo de la comunidad. Objetivos del desarrollo de la comunidad o acción comunal. Etapas de un proceso de desarrollo comunal. Funcionamiento de la junta comunal. Preparación de proyectos. La tesorería y secretaría de la junta. Liderazgo, centrado en la cualidades de un líder. Estructura de la administración municipal en relación con los otros niveles.		
	Manual: Elementos básicos para la formación de líderes en participación, planeación y resolución de conflictos	Brindar elementos de formación de liderazgo, mecanismos de participación, planeación participativa y resolución pacífica de conflictos.		Liderazgo. La comunicación vital para la comunidad organizada. La construcción de identidad. Mecanismos de participación y planeación participativa. Resolución pacífica de conflictos.		

INSTITUCIÓN	PROGRAMA /DOCUMENTO	OBJETIVO	METODOLOGÍA	CONTENIDOS		MATERIAL
				MÓDULOS	TEMAS	
Departamento Administrativo de Acción Comunal Distrital	Diplomado en Gestión Comunitaria y Gerencia Social: Líderes para Bogotá.	Aportar elementos a la construcción de ciudadanía y en el ejercicio de participación. Proyecto de educación masiva con el fin de ofrecer herramientas para el ejercicio pleno de la ciudadanía.		Gestión comunitaria.	<p>Unidad 1. El ciudadano y su papel en la construcción de lo social.</p> <p>Unidad 2. La participación comunitaria.</p> <p>Unidad 3. Gestión interna de las organizaciones comunitarias.</p> <p>Unidad 4. Relaciones sociales y manejo del conflicto.</p> <p>Unidad 5. Control social de la gestión pública del sentido político.</p> <p>Unidad 6. Gestión comunitaria externa.</p>	6 cartillas. 5 desarrollan el primer módulo y la restante trata los temas del segundo módulo.
				Gerencia social	<p>Unidad 1. América Latina una región en riesgo. Pobreza, inequidad e institucional social .</p> <p>Unidad 2. Los instrumentos de la gerencia social. Notas de clase</p> <p>Unidad 3. Instrumentos de la gerencia social .</p> <p>Unidad 4. El monitoreo y la evaluación: herramientas indispensables de la gerencia social.</p>	



Capítulo II

REFERENTES PEDAGÓGICOS

La educación es una práctica social que busca garantizar la producción y reproducción de concepciones, valores y formas de hacer de la cultura. Cada sociedad promueve este desarrollo de manera intencional o implícita.

Cuando la práctica social se reflexiona y sistematiza, es decir, cuando describimos e identificamos intencionalidades, métodos y objetivos, hablamos de pedagogía. La pedagogía responde a las preguntas del para qué y cómo educar.

La pedagogía es crítica cuando su perspectiva es transformadora de las relaciones de poder inequitativas e injustas. La pedagogía crítica busca empoderar sujetos de derechos con capacidad de análisis y toma de decisiones. Reconoce el quehacer pedagógico como una acción política que busca el bien común y construye métodos coherentes y significativos en una relación pedagógica horizontal y dialógica. El modelo pedagógico debe preocuparse por las diversas formas de aprendizaje y garantizar ambientes democráticos que hagan posible la construcción de saberes pertinentes y comprometidos con la acción comunal.

El constructivismo enfatiza que el conocimiento es un producto de la interacción social y de la cultura. Uno de los conceptos esenciales en la obra de Vigotsky es el de la zona de desarrollo próximo. No es otra cosa que la distancia entre el nivel real de desarrollo, determinado por la capacidad de resolver independientemente un problema, y el nivel de desarrollo potencial, determinado a través de la resolución de un problema bajo la guía de un adulto o en colaboración de un par. Este concepto representa un aporte central en una propuesta educativa y requiere ser reconocido y retomado para la formulación de las metas de aprendizaje.

REFLEXIONES SOBRE EL MODELO PEDAGÓGICO COMUNAL²⁷

- El sistema educativo colombiano está alienando a los educandos, por lo que un modelo pedagógico comunal debe ser alternativo y de nuevo tipo no solamente para las personas vinculadas a la organización, sino para toda la población.
- Se cuenta con el legado de muchos pensadores y corrientes pedagógicas para enmarcar el modelo guiado por la pedagogía crítica, horizontal, dialógica y alimentada por el constructivismo.
- Con base en lo anterior se propone un modelo educativo alternativo e integral para jóvenes y adultos armonizados en un proyecto educativo institucional comunal y popular, construido con mucha responsabilidad y solvencia conceptual y académica.

²⁷ CONFEDERACIÓN NACIONAL DE ACCIÓN COMUNAL. Taller Pedagógico Nacional. Rivera, Huila: 2005.

- De todas maneras, el tema fundamental hoy en materia de formación comunal es la educación no formal, lo que exige mucha participación ciudadana y compromiso para establecer la escuela y la empresa de nuestras organizaciones.
- Un modelo educativo comunal debe generar vocación de poder comunal, formando a los usuarios en sus capacidades y posibilidades de acceder a los escenarios de decisión y de poder por sus propios medios.
- El dirigente comunal como ciudadano crítico debe estar enfocado a despertar de la indiferencia. “Un verdadero dirigente es una persona de conciencia despierta que a su vez despierta conciencias dormidas”.
- Se debe avanzar hacia un cambio de actitud y aptitud, hacia una verdadera revolución social y educativa con visión humana.

REFERENTES CONCEPTUALES

DESARROLLO COMUNITARIO INTEGRAL AUTOGESTIONARIO

Es el derecho a propiciar autónomamente una vida digna, en comunidad y solidaridad cotidiana; de todas las personas, tanto en lo emocional como en lo cognitivo, espiritual, social, cultural, ambiental y político. Implica un trabajo solidario como forma de vida en la que las personas se encuentran consigo mismas, con los demás y con el entorno, para construir mejores condiciones de vida, mediante la autovaloración, cooperación, ayuda mutua y fraternidad.

GESTIÓN Y PROYECTO COMUNAL

El proyecto comunal es un horizonte que es construido y realizado por todos. Cuando nombramos a nuestros líderes como gestores, nos referimos a la capacidad de diseñar estrategias que permitan que la organización haga camino en el logro de una mejor calidad de vida, es decir, se acerque al futuro deseado. Las organizaciones cuentan con un proyecto colectivo que vincula a líderes y participantes en la construcción de un futuro mejor para todos.

Bitar²⁸ define el proyecto comunitario desde las siguientes dimensiones: una identidad, como resultado de un modo compartido de ver las cosas (valores, normas, intereses, etc.) y un desarrollo político-institucional, que vaya expresando las necesidades de la comunidad, mediante la creación de instituciones flexibles que articulen la sociedad civil y el Estado local en la persecución de logros comunes.

LIDERAZGO COMUNAL COMO CIUDADANÍA CRÍTICA

La organización comunal debe promover procesos de formación y actuación con incidencia en las decisiones de política pública; ciudadanos que en el ejercicio de sus derechos participen en la construcción y fortalecimiento de la vida colectiva.

La participación en política pública cualifica la actuación de la organización, incide en la formación de líderes críticos y coloca en la agenda pública los intereses y apuestas de los sectores populares.

CULTURA ORGANIZACIONAL COMUNAL

La cultura organizacional representa un patrón complejo de creencias, expectativas, ideas, actitudes y conductas compartidas por los integrantes de una organización que evoluciona con el paso del tiempo²⁹. La cultura organizacional expresa pautas para la relación entre los miembros de la organización y para la relación de esta con otras organizaciones. Se puede decir que la cultura

²⁸ BINAR: www.siscom.or.cr/cdp/proyecto

²⁹ HELLRIEGEL, Don y SLOCUM, John W. Jr. Comportamiento organizacional. México: Thompson, 2004, p. 378.

organizacional gobierna el comportamiento de los miembros de la organización. En la organización comunal, para realizar cualquier acción o desarrollar planes de trabajo, se requiere la participación como un proceso consciente, planificado y colectivo, de mejoramiento continuo en los aspectos jurídico, legal, administrativo, contables y de gestión económica.

Así como las personas tienen lo que los psicólogos han llamado personalidad, determinada por pautas de pensamiento, percepción y comportamiento relativamente fijas y estables, profundamente enraizadas en cada sujeto, una organización también tiene sus propias características, su propia personalidad, a la cual se le llama cultura organizacional.

CONVIVENCIA

Cuando se habla de convivencia, se hace alusión al hecho de llevar una existencia en común, de vivir con otro o con otros, en un clima de armonía, alimentado por valores y principios que dan sentido a una vida compartida. La convivencia se construye a diario mediante unas relaciones interpersonales en las que adquiere cada vez mayor importancia el diálogo, el respeto, el perdón, la cooperación, el amor, la tolerancia, la solidaridad, la empatía y la confianza, como camino para superar dificultades, transformando y mejorando las situaciones conflictivas que se presentan entre miembros de una comunidad diversa por naturaleza.

COMUNICACIÓN

La palabra comunicación viene del latín *communis* (común), de ahí se deriva que el comunicador, desee establecer una comunidad de información con otro receptor. Existen diferentes conceptualizaciones del término comunicación, aquí la definimos como el proceso a través del cual se dan a conocer ideas, pensamientos, hechos y valores; se puede decir igualmente que la comunicación es el intercambio de mensajes entre dos o más miembros de una comunidad, es un puente de significado entre los seres humanos, que les permite compartir cuanto conocen, sienten o desean. La comunicación cuando es correcta y eficaz recibe el nombre de *comunicación asertiva*.

TRABAJO EN EQUIPO

El trabajo en equipo es una actividad desarrollada por varias personas que tienen una especialidad específica, que se unen y actúan de una forma coordinada para llevar a cabo la ejecución de un proyecto. En este tipo de trabajo cada miembro del equipo es responsable de una labor y solo, si todos cumplen su función, será posible sacar adelante el proyecto en conjunto. Del mismo modo, la totalidad de los miembros, a la que se le denomina equipo, comparte la responsabilidad por el resultado final de su labor conjunta y no cada uno de sus miembros en forma individual.

CONFLICTO

El conflicto es una situación o circunstancia que se presenta en la cotidianidad, en el diario vivir, en cualquier escenario en el que se hace manifiesta una contradicción, enfrentamiento, incompatibilidad o pugna, generado por la confrontación de diferentes intereses de personas y grupos. Esto es, cuando la persona o las personas están en confrontación con una idea, meta o forma de percibir las cosas, originada en la necesidad de resolver necesidades propias o ajenas.

Es una lucha con respecto a valores y derechos, estatus, poderes y recursos, lucha en la cual el propósito es neutralizar, dañar o eliminar a sus rivales, o simplemente el de imponer una “verdad” y “lograr que la contraparte asuma determinada actitud o comportamiento”³⁰.

³⁰ FUNDACIÓN PARA LA EDUCACIÓN Y LA CIENCIA. *Conciliación en solución pacífica de conflictos*. Bogotá: Funciencia y Corporación Ambiental Hojas de Hierba, p. 5.

EMPREDIMIENTO COMUNAL

Es la capacidad y la motivación de las personas para asumir retos y liderar procesos comunitarios intencionados, autogestionarios, solidarios e innovadores a partir de la formulación de proyectos productivos comunales o la creación de empresas comunales que mejoren sus ingresos y su calidad de vida.

“El emprendimiento comunal es una propuesta de autogestión total, un principio ético de acción participativa y de solidaridad, determinada y vivida por el sujeto individual y colectivo en relación con sus actitudes y comportamientos ante sí y ante los demás. Se apoya en un principio de comunicación dialógica, libre de todo interés particular, pues debe ser una vivencia que conlleve a las personas a la acción creadora de soluciones a problemáticas que la vida plantea”³¹.

ESTADO SOCIAL DE DERECHO

El Estado es la nación jurídicamente organizada y políticamente libre. Jurídicamente, porque es conforme a derecho; políticamente, porque su función es el gobierno. “Cada nación cuenta con instituciones gubernamentales que constituyen un Estado”³².

El artículo 1º de la Constitución Nacional menciona:

“Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de república unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general”.

Es un Estado de tipo democrático que reconoce los derechos civiles políticos y colectivos (económicos, sociales, culturales), que contempla la propiedad privada pero con una función social. El Estado tiene una capacidad interventora en todos los ámbitos de las relaciones de la sociedad. Cuando se dice Estado de derecho hablamos del gobierno de las leyes, no de las personas.

DEMOCRACIA

La democracia es un régimen político en el que la soberanía reside en el pueblo y es ejercida por este de manera directa o indirecta. Es una forma de gobierno en donde el poder para cambiar las leyes, estructura de gobierno y decisiones sobre lo público está en manos de la ciudadanía. De aquí la importancia del fortalecimiento a la cultura política como estrategia de legitimidad, de manera que todas las personas se sientan comprometidas con las decisiones públicas, evitando “la tiranía de la mayoría”.

La titularidad ciudadana pasa por la educación en participación y ciudadanía, para lograr mayor responsabilidad civil de los actores y una participación directa en la gestión municipal, de acuerdo con sus derechos y obligaciones.

REFERENTES AXIOLÓGICOS

Uno de los grandes dilemas que enfrenta el mundo de hoy y, en general, la humanidad en sus períodos de revoluciones es la confrontación entre los valores y principios y los hechos sociales concretos. Vivimos en un mundo cambiante donde los referentes éticos y morales, es decir, los valores socialmente dominantes tienden a variar y a modificarse, creando, en muchas ocasiones, contradicciones de difícil resolución.

³¹ MORENO, José del Carmen. En Documento de trabajo Dansocial, 2003.

³² DUVERGER, Maurice. Instituciones políticas y derecho constitucional. Barcelona: Editorial Ariel, 1988. Colombia: Segunda reimpresión, 1996, p. 23.

Los valores hacen referencia a modelos ideales de actuar y de existir que el ser humano aprecia, desea y busca y a través de los cuales interpreta el mundo y da significado a su existencia. Debido a su consideración de ideal, de algo a lo que se tiende, poseen una naturaleza abstracta e intangible y solo se hacen explícitos a través de las conductas o los modos de comportarse que manifiesta una persona ante determinadas situaciones. En este sentido, la tendencia (o predisposición aprendida) a comportarse de una manera ante determinadas realidades vividas (problemas, ideas, situaciones, personas o acontecimientos) recibe el nombre de actitud. De estas definiciones cabría destacar dos ideas fundamentales:

-  Los valores y las actitudes se aprenden y, por tanto, son educables.
-  Para evaluar la interiorización de un determinado valor por parte de una persona, es necesario fijarse en las conductas que manifiesta en diferentes situaciones.

Habría que reseñar también que valores y actitudes no se mantienen independientes entre sí, sino que forman parte de una estructura, de un sistema coherente y organizado que guía los principios de acción de la persona.

Una segunda cuestión de relevancia es determinar cómo surgen los valores. Prácticamente, la totalidad de los autores están de acuerdo en afirmar que la captación de los valores no se produce a través del intelecto, por el contrario, responden a la lógica del sentimiento y no únicamente desde un ideal de justicia, sino también desde ideales de felicidad (Puig, 1993).

Desde este punto de vista, el papel y la actitud del facilitador en este proceso de formación de formadores constituye el agente más relevante en la transmisión y/o motivación de vivencia de valores y principios propios y necesarios para la implementación del proceso de formación y la incidencia que este tenga en los diferentes contextos.

En este sentido, para favorecer una perspectiva en valores en el proceso de formación, el primer paso debe estar orientado a explicitar cuál es la filosofía de vida y cuál es el modelo pedagógico, lógicamente derivado de ella. En definitiva, debemos poner de manifiesto qué valores guían las diferentes acciones en la propuesta.

Enmarcamos todo el accionar de la propuesta en valores como la **solidaridad**, **tolerancia**, **convivencia** y **respeto**; valores y principios en los que se profundiza y motiva desde el desarrollo de los cuatro módulos diseñados.

a. Solidaridad

La solidaridad constituye el fin y el motivo primario del valor de la organización social. Su importancia es radical para el buen desarrollo de una doctrina social sana y es de singular interés para el estudio del hombre en sociedad y de la sociedad misma.

Dentro de una persona jurídica, se entiende que sus socios son solidarios cuando todos son individualmente responsables por la totalidad de las obligaciones. Para el Derecho, la solidaridad implica una relación de responsabilidad compartida, de obligación conjunta. En nuestros días, la palabra solidaridad ha recuperado popularidad y es muy común escucharla en la mayoría de las esferas sociales. Es una palabra indudablemente positiva, que revela un interés casi universal por el bien del prójimo

b. Tolerancia

La tolerancia es una fortaleza interna que le permite a la persona afrontar dificultades y disipar malentendidos. El método para hacer esto es primero usar el discernimiento al tomar decisiones. Al ahondar en la conciencia, puede determinar qué está bien o mal, qué proporcionará beneficio o pérdida y qué traerá logros a corto o a largo plazo. Las decisiones perspicaces tienen éxito. El poder de tomar decisiones elimina trastornos mentales e intelectuales, así como entre las emociones y

la razón. No hay conflictos ni con uno mismo ni con los demás, ya que la tolerancia cultiva la habilidad de calmar los sentimientos fuertes y encendidos de las personas.

El propósito de la tolerancia es la coexistencia pacífica. Cuando la tolerancia reconoce la individualidad y la diversidad, se eliminan las máscaras que crean desacuerdos y se diluye la tensión creada por la ignorancia. La tolerancia ofrece la oportunidad de descubrir y eliminar estereotipos y estigmas asociados con personas a las que se ve diferente debido a su nacionalidad, religión o patrimonio cultural.

c. Convivencia

Se entiende por convivencia la capacidad de vivir juntos, respetando y consensuando las normas básicas; podríamos pensar que convivir es la capacidad de ponerse en lugar del otro, compartir, cooperar, respetarse, comunicarse, autocontrolarse y autorregularse, asumir la capacidad de participar, de aportar ideas y críticas creativas. Son señales de identidad de la convivencia comprender, respetar y construir normas justas que regulen la vida colectiva. Para alcanzar la convivencia, se requiere:

- **Autoconocimiento.** Entendido como la capacidad que permite una clarificación de la propia manera de ser, pensar y sentir, de los puntos de vista y valores personales, posibilitando un progresivo conocimiento de sí mismo y una valoración de la propia persona.
- **Autonomía y autorregulación.** Permiten promover la autonomía de la voluntad y una mayor coherencia de la acción personal.
- **Capacidad de diálogo.** Permite huir del individualismo y hablar de todos aquellos conflictos que preocupan en lo personal y/o social.
- **Capacidad de transformar el contexto.** Contribuye a la formulación de normas y proyectos contextualizados, en donde se hace manifiesto el compromiso.
- **Empatía y perspectiva social.** Posibilita a la persona para que incremente su cooperación por los demás, interiorizando valores como la cooperación y la solidaridad.

PERFIL DEL DIRIGENTE DE LA COMUNIDAD

- **Solidario.** Actuará bajo la convicción de que la solución de los problemas presentes y futuros de la comunidad y de la humanidad entera solamente será posible mediante la organización, la solidaridad y la ayuda mutua. En consecuencia con lo anterior, se opondrá a toda práctica individualista y luchará contra los modelos de desarrollo soportados en estos principios.
- **Autogestionario.** Asumirá que la autogestión de la comunidad complementada con los recursos públicos es la principal alternativa para la solución de sus necesidades y aspiraciones. Para ello, gestionará oportunamente proyectos que puedan ser incluidos en los planes de desarrollo y los presupuestos. Asumirá, también, que la mayor eficiencia de los recursos públicos se logra cuando se invierten a partir de la complementación con la iniciativa y el trabajo de la comunidad. Dada esta interpretación, trabajará por regímenes de contratación local que involucren el componente autogestionario o contrapartida en trabajo y especie de la comunidad, como factor determinante para la asignación de contratos.
- **Humanista.** Actuará bajo el principio de que el principal recurso para la solución de las necesidades y aspiraciones de su comunidad es su propia gente; que la riqueza más importante de una comunidad es la humana. Siempre se apoyará en su gente antes de buscar apoyos externos, los que, siendo posibles, siempre serán complementarios. Reconocerá en la diversidad de los habitantes de su

comunidad la riqueza para el dinamismo, progreso y desarrollo, respetando siempre el derecho a la diferencia.

- Reflexivo y calmado. Nunca se obstinará en que la comunidad le debe aprobar todo lo que proponga. Siempre reaccionará con calma y paciencia, nunca con gritos ni violencia.
- Participativo. Involucrará a los demás directivos y a la comunidad en las actividades y gestiones ante las instituciones públicas y privadas con dos propósitos: uno, para que otros miembros de la comunidad aprendan a gestionar, y dos, para que la junta siempre sea un equipo y no una persona.
- Civilista. Actuará bajo el principio de que la organización de la comunidad, en sí misma, es importante para construir lazos de entendimiento, vecindad, fraternidad, encuentro, diálogo, formación ciudadana y tramitación pacífica de las necesidades y aspiraciones de la comunidad, haciendo de la junta un verdadero instrumento de construcción de ciudadanía. Nunca concebirá la organización comunal como un trampolín para el ascenso político o personal. Mucho menos utilizará la organización para obtener ganancias económicas.
- Auténtico. Desechará y combatirá toda práctica perversa de utilización de las juntas y de los organismos comunales como instrumentos de intereses diferentes a los auténticamente comunitarios. Nunca ostentará ser lo que no es.
- Políticamente responsable. En nombre de la transparencia política siempre exigirá a los candidatos y elegidos que lleguen a su comunidad los programas y actas de compromiso inscritos ante la Registraduría, una notaría o un juzgado. A los elegidos, las actas de las sesiones de la corporación, actas en las que por lo menos consten sus actuaciones y el registro de asistencia, condenando el ausentismo y la traición a los intereses comunitarios.

Trabjará por hacer de los organismos comunales verdaderos puntos de construcción de ciudadanía, de decisión y de soberanía, mediante el adecuado ejercicio de los derechos y deberes.

- Visionario. Actuará bajo el principio de que el presente y el futuro son responsabilidad de todos y se construyen colectivamente.
- Ético. Colocará el interés comunitario y público por encima del particular.
- Leal. Nunca hablará ni actuará en contra de sus compañeros de directiva ni de la comunidad.
- Tolerante. Admitirá la controversia y las diversas opiniones como parte de la real diferencia entre las personas. Nunca pretenderá imponer sus apreciaciones, sino que buscará mutuos acuerdos o consensos. Entenderá que ni los conflictos ni las diferencias son un problema, pero que sí lo es la incapacidad de resolverlos de manera cordial y sin violencia.

REFERENTES LEGALES: DESARROLLO NORMATIVO

Constitución Política de Colombia. Artículos 103, 13, 20, 23, 37, 38, 39, 112, 259, 375, 377, 40-7, 270, 48, 49, 68, 41, 369, 155, 78, 247, 303, 314, 105, 329, 330, 57, 60, 64, 342, 340, 79, 26, 95-5, 150, 341, 152, 151, 378, 379 y 376.

Ley 743 del 2004. Por la cual se desarrolla el artículo 38 de la Constitución Política de Colombia en lo referente a los organismos de acción comunal.

Esta ley tiene por objeto promover, facilitar, estructurar y fortalecer la organización democrática, moderna, participativa y representativa en los organismos de acción comunal en sus respectivos grados asociativos y, a la vez, pretende establecer un marco jurídico claro para sus relaciones con el Estado y con los particulares, así como para el cabal ejercicio de derechos y deberes.

Decreto 2350 del 2003. Por el cual se reglamenta la Ley 743 del 2002, que determina que la reglamentación debe orientarse a brindar y reconocer la mayor autonomía e independencia de la organización comunal frente al Gobierno Nacional, sin abandonar sus responsabilidades de vigilancia y control con el fin de preservar el interés general y la legalidad.

Ley 454 de 1998 (economía solidaria). Por la cual se determina el marco conceptual que regula la economía solidaria, se transforma el Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas en el Departamento Nacional de la Economía Solidaria, se crea la Superintendencia de la Economía Solidaria, se crea el Fondo de Garantías para las Cooperativas Financieras y de Ahorro y Crédito, se dictan normas sobre la actividad financiera de las entidades de naturaleza cooperativa y se expiden otras disposiciones.

Ley 850 del 2003 (veedurías ciudadanas). Por medio de la cual se reglamentan las veedurías ciudadanas.

Se entiende por veeduría ciudadana el mecanismo democrático de representación que les permite a los ciudadanos o a las diferentes organizaciones comunitarias ejercer vigilancia sobre la gestión pública, respecto a las autoridades administrativas, políticas, judiciales, electorales, legislativas y órganos de control, así como a las entidades públicas o privadas, organizaciones no gubernamentales de carácter nacional o internacional que operen en el país, encargadas de la ejecución de un programa, proyecto, contrato o prestación de un servicio público.

Dicha vigilancia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 270 de la Constitución Política y el artículo 100 de la Ley 134 de 1994, se ejercerá en aquellos ámbitos, aspectos y niveles en los que en forma total o parcial se empleen los recursos públicos, con sujeción a lo dispuesto en esta ley.

Los representantes legales de las entidades públicas o privadas encargadas de la ejecución de un programa, proyecto, contrato o prestación de un servicio público deberán por iniciativa propia u obligatoriamente a solicitud de un ciudadano o de una organización civil informar a los ciudadanos y a las organizaciones civiles a través de un medio de amplia difusión en el respectivo nivel territorial, para que ejerza la vigilancia correspondiente.

PARÁGRAFO. Cuando se trate de empresas de servicios públicos domiciliarios, este control se ejercerá de conformidad con lo preceptuado en la Ley 142 de 1994.

Ley 472 de 1998. Por la cual se desarrolla el artículo 88 de la Constitución Política de Colombia en relación con el ejercicio de las acciones populares y de grupo y se dictan otras disposiciones.

Esta ley tiene por objeto regular las acciones populares y las acciones de grupo de que trata el artículo 88 de la Constitución Política de Colombia. Estas acciones están orientadas a garantizar la defensa y protección de los derechos e intereses colectivos, así como los de grupo o de un número plural de personal.

Ley 142 de 1994. Por la cual se establece el régimen de los servicios públicos domiciliarios y se dictan otras disposiciones.

Ley 134 de 1994 (mecanismos de participación ciudadana). Por la cual se dictan normas sobre mecanismos de participación ciudadana.

Esta ley estatutaria de los mecanismos de participación del pueblo regula la iniciativa popular legislativa y normativa; el referendo; la consulta popular de los órdenes nacional, departamental, distrital, municipal y local; la revocatoria del mandato; el plebiscito y el cabildo abierto.

Establece las normas fundamentales por las que se regirá la participación democrática de las organizaciones civiles.

La regulación de estos mecanismos no impedirá el desarrollo de otras formas de participación ciudadana en la vida política, económica, social, cultural, universitaria, sindical o gremial del país ni el ejercicio de otros derechos políticos no mencionados en esta ley.

Ley 131 de 1994. Por la cual se reglamenta el voto programático y se dictan otras disposiciones.

En desarrollo del artículo 259 de la Constitución Política, se entiende por voto programático el mecanismo de participación mediante el cual los ciudadanos que votan para elegir gobernadores y alcaldes imponen como mandato al elegido el cumplimiento del programa de gobierno que haya presentado como parte integral en la inscripción de su candidatura.

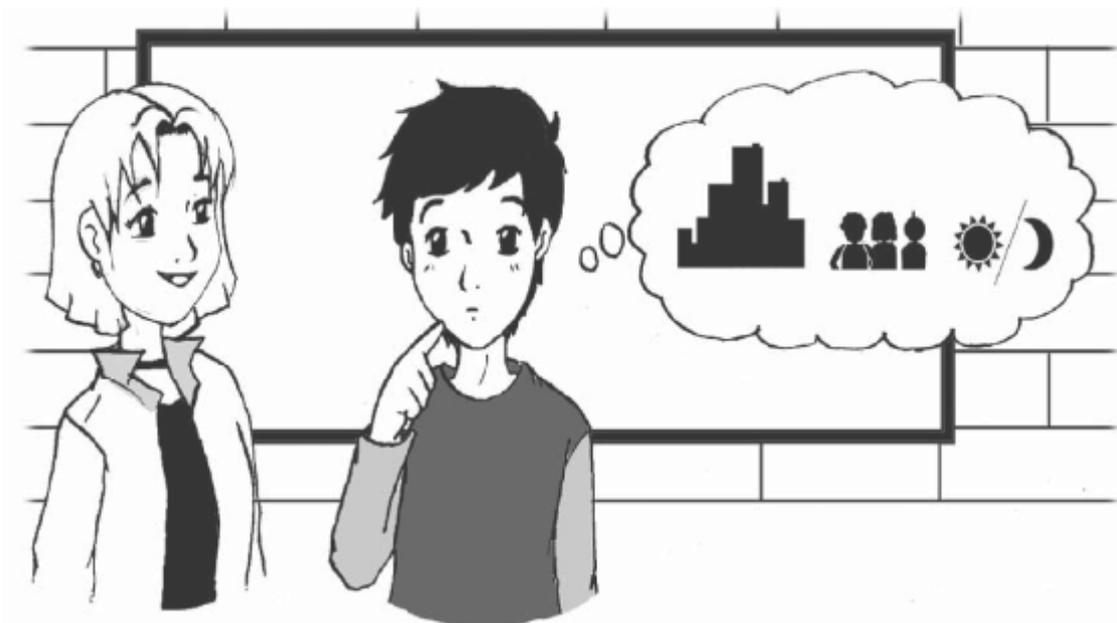
REFERENTES SITUACIONALES

El referente situacional hace referencia a los planteamientos y tendencias desde los puntos de vista económico, político y social.

La sociedad colombiana al igual que las demás sociedades contemporáneas debe enfrentar transformaciones profundas: las modificaciones del papel del Estado y de los gobiernos en la regulación de las actividades económicas, sociales y en la provisión de bienes y servicios; los cambios estructurales en la vida económica; las nuevas formas de relación entre los sectores público y privado y la entrada en escena de nuevos actores sociales y políticos que intervienen en la lucha por el orden social son algunas de estas.

Estamos viviendo una época dominada por la globalización que, como proceso de interconexión a escala mundial, se basa en la intensificación de prácticas económicas transnacionales, en la restringida migración de personas y en el intercambio acelerado de información. La globalización creó la necesidad de establecer diferentes tipos de redes, por lo que actualmente se han constituido redes para la producción, la distribución, proveer mano de obra y hasta redes de resistencia, que se caracterizan por su flexibilidad y desanclaje geográfico, generando dificultad para ser controladas por el Estado-nación.

La situación actual es producto de un proceso en el que tanto el Estado como el mercado en sus diferentes fases históricas han expuesto dinámicas excluyentes que han convertido a la sociedad en presa de la rápida globalización del capital, el cual solo obedece a los imperativos de su propia



realización, es decir, de la ganancia capitalista que no respeta las normas mínimas de justicia y equidad colectivas que facilitan la convivencia en paz y el desarrollo integral e incluyente de las comunidades políticas, culturales y étnicas en el mediano y largo plazo.

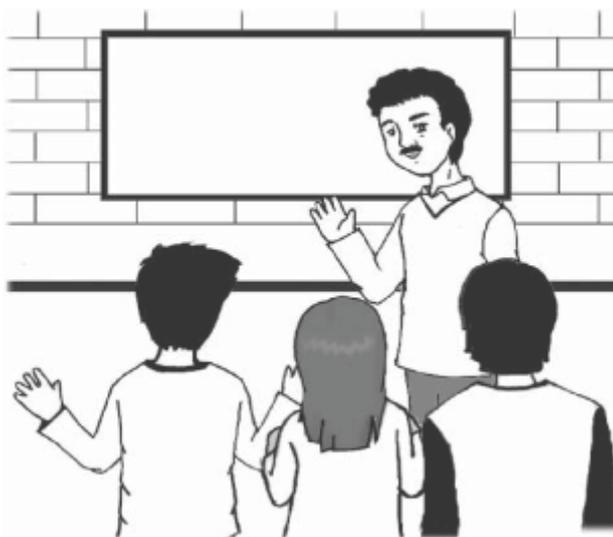
Se ha puesto en evidencia que existen deficiencias del Estado para dar tránsito a las situaciones conflictivas generadas por grandes desigualdades. Esto ha originado una explosión conceptual que cuestiona las clásicas nociones de “lo público”, “lo privado”, “la política” y “las políticas públicas”. Vivimos en un mundo en el que la acción de gobernar se hace imposible sin el desarrollo de la capacidad del Estado para dar paso a los cambios y a las rápidas transformaciones, pero sobre todo para incorporar a su agenda los diversos conflictos que atraviesa el entramado social. La vieja idea de otorgar al Estado de forma exclusiva la definición del rumbo decisional en los más importantes asuntos públicos se ha puesto en entredicho, brindando espacio a un nuevo escenario en donde los múltiples actores sociales luchan por que sus demandas sean tenidas en cuenta a la hora de elaborar las agendas gubernativas, reconfigurando de esta forma el sentido de lo público más allá de la esfera propiamente estatal.

En tales circunstancias se vienen dando procesos en los que los diferentes movimientos propugnan por la definición de políticas públicas a partir del sentir de los diferentes actores sociales desde una dinámica de abajo hacia arriba y viceversa. Vivimos en un mundo en el que las dinámicas movilizadoras de intereses y el agenciamiento de las decisiones públicas depende cada vez más de las acciones de los diferentes actores tanto individuales como colectivos. A cambio de la noción y práctica de la política como ejercicio en el que se imponen las políticas desde arriba, están cobrando protagonismo el reconocimiento del rol fundamental de las iniciativas ciudadanas como interlocutoras legítimas de la estructuración de las políticas públicas.

Colombia, sin superar el conflicto armado interno y en medio de un entramado de conflictos tanto recientes como históricos, muchos de los cuales no han sido manejados ni resueltos adecuadamente, actualmente, es un país que necesita más que nunca el concurso de los diferentes sectores de la sociedad, actuando de una forma coordinada para construir un proyecto de nación incluyente y vinculante.

En este contexto aparecen diversos actores como el mercado, el sector privado y la comunidad misma, quienes aportan al proceso de desarrollo económico en la medida en que comienzan a asumir funciones que en el período del estado de bienestar estaban en manos de la administración y en la medida en que procuran que los recursos públicos tengan en sí una destinación hacia lo público o que, por el contrario, sean desviados para satisfacer intereses particulares.

Estamos en un momento histórico en el que la participación política mediante los mecanismos democráticos cobra especial importancia y la comunidad se convierte en el actor que puede incidir en la proposición y definición de los procesos de satisfacción de sus necesidades.





Capítulo III

PROYECCIÓN COMUNAL

VISIÓN

En el año 2012, la organización comunal de Colombia será la expresión social organizada más consolidada de la sociedad civil, convirtiéndose en la principal organización que está construyendo comunidad, la cual estará comprometida con el desarrollo social y económico de nuestro país, con la práctica de la democracia participativa, con la construcción de una nueva ética ciudadana donde se estén consolidando rutinas como la solidaridad, la tolerancia y la convivencia pacífica; de esta forma, la acción comunal ha ayudado y seguirá contribuyendo a alcanzar un alto nivel de vida integral para los comunales y el pueblo colombiano.

MISIÓN

La acción comunal de Colombia utilizará toda su estructura legal para aunar esfuerzos que permitan de forma planeada fortalecer la organización comunal, para lo cual se adelantarán procesos continuados de formación y capacitación que nos preparen y nos faciliten la construcción de una comunidad comprometida con el desarrollo de programas sociales, económicos, políticos y culturales; así como ganar una interlocución y representación válida ante el Estado colombiano en todos sus niveles territoriales.

OBJETIVOS DE LA ACCIÓN COMUNAL

GENERAL

Construir una comunidad comprometida en acompañar a la nación colombiana en sus diferentes niveles territoriales en la formulación, ejecución y control de los planes de desarrollo, así como convertirnos en alternativa de dirección del Estado colombiano.

ESPECÍFICOS

-  Implementar procesos de capacitación y formación a través de un modelo pedagógico y metodológico que garantice el desarrollo y sostenibilidad de la acción comunal.
-  Facilitar la formación de un nuevo tipo de liderazgo comunal que se comprometa y favorezca la reconstrucción de una acción comunal orientada a la construcción de comunidad.

- ✎ Construir organizaciones comunales que respondan a las necesidades de la población colombiana y a la vez apoyen la búsqueda de soluciones sociales y económicas para las comunidades.
- ✎ Implementar procesos permanentes de planeación y ejecución de la acción de la organización comunal.
- ✎ Adelantar programas, proyectos y acciones que propicien la independencia y autonomía de la acción comunal.
- ✎ Promover la constitución y ejecución de empresas y proyectos dentro del marco de la economía solidaria.
- ✎ Construir espacios y redes sociales que permitan la integración y la construcción de convivencia y la formación de un nuevo ciudadano, de un nuevo comunal.
- ✎ Construir espacios y redes de comunales y de ciudadanos comprometidos en la reconstrucción de lo público, a partir de la democracia participativa, y en la conquista del Estado social de derecho.

METAS

- ✎ Implementar el proceso de formación de formadores en el año 2006.
- ✎ Construir en los ámbitos nacional, departamental y municipal una escuela de formación y capacitación comunitaria.
- ✎ En el año 2008 debe estar funcionando la escuela superior comunal y de ciudadanía.
- ✎ Lograr para el año 2008 la acreditación y certificación de la acción comunal a través de las escuelas de formación y capacitación comunitaria como organismos autorizados para brindar la capacitación que se requiere.
- ✎ En el año 2008, haber renovado en un 80% la dirección de la organización comunal con un nuevo tipo de liderazgo.
- ✎ En el año 2010 deben estar inscritos y actuando activamente en las juntas de acción comunal un millón de jóvenes entre los 14 y 25 años.
- ✎ Cada federación comunal iniciará, en el primer semestre del año 2006, un programa de comunalitos en un número no menor de 100 participantes por departamento.
- ✎ En el año 2008, cada federación comunal habrá realizado un congreso ideológico y programático comunal, el cual se institucionalizará cada año.
- ✎ Reestructurar en los años 2006 y 2007 la organización comunal, creando los comités, comisiones y secretarías que la comunidad requiera, para adelantar las iniciativas de solución a los problemas sociales.
- ✎ Cada organización comunal elaborará, en el año 2006 y para cuatro años, un plan de desarrollo, con el cual orientará su actuación y servirá de base para la concertación con los candidatos a alcaldías y gobernaciones en el 2007.
- ✎ Cada organización comunal ejecutará el plan de desarrollo a través de planes de acción, los cuales serán formulados en los dos primeros meses de cada año.

-  Para el 2006, a escala nacional, deben estar operando 200 empresas comunales y 300 proyectos rentables.
-  Para el año 2009, cada federación comunal habrá autogestionado y estará coordinando no menos de un programa ambiental, cultural, deportivo o recreativo y uno social dirigido a la población vulnerable.
-  Para el 2006, se concertarán, a través de iniciativas comunales, políticas públicas para la acción comunal con el Gobierno Nacional.
-  En el año 2010 deben estar funcionando 25.000 espacios de convivencia, creados y sostenidos por igual número de organismos comunales.
-  En el año 2010 debe existir una red no menor de 500.000 comunales y ciudadanos vinculados a un programa de construcción de comunidad y de reconstrucción de lo público.
-  Para el año 2007, los organismos comunales harán presencia en el 80% de los municipios de Colombia, ocupando efectivamente los espacios o mecanismos de participación comunitaria o ciudadana.
-  Para el año 2007, los líderes y/o dirigentes comunales habrán creado no menos de 10.000 espacios y redes de reflexión y reconstrucción de lo público.

PRINCIPIOS DE LA ACCIÓN COMUNAL

Principio de democracia: participación democrática en las deliberaciones y decisiones.

Principio de autonomía: autonomía para participar en los diferentes procesos de la gestión pública y en las decisiones internas de la organización comunal.

Principio de libertad: de afiliación y retiro de sus miembros.

Principio de igualdad y respeto: igualdad de derechos y respeto a la diversidad.

Principio de la prevalencia del bien común: prevalencia del bien común frente al interés particular.

Principio de la buena fe: las actuaciones de los comunales deben ceñirse a los postulados de la buena fe.

Principio de solidaridad: la organización comunal y la actuación de sus miembros se soportarán en los principios de solidaridad.

Principio de la capacitación: el eje orientador de la acción comunal es la capacitación y la formación.

Principio de honestidad: la defensa de los intereses de la comunidad y de la colectividad de forma transparente y pulcra debe ser un eje orientador de la acción comunal, la lucha contra la corrupción debe ser una de sus principales tareas.

Principio de compromiso: los compromisos de la acción comunal se deben ver reflejados en el plan de desarrollo comunal, lo que permitirá concertar con las administraciones municipales el cumplimiento y la satisfacción social.

Principio de eficiencia: la buena organización y el buen manejo económico en todos los procesos administrativos de las organizaciones comunales harán que se gane en eficiencia y efectividad comunal.

ESTRATEGIAS DE LA ACCIÓN COMUNAL

-  Propiciar la participación democrática de los comunales en la reconstrucción de la acción comunal y en la lucha por alcanzar un nivel de vida digno.
-  Adecuar la estructura organizativa de la acción comunal a las nuevas condiciones y exigencias sociales, que le permita ofrecer una organización segura y muy operativa en la búsqueda de las soluciones a las necesidades sociales de toda la población.
-  Promover la vinculación de todos los sectores sociales, sin distinciones, en especial de la juventud, en las actividades de la nueva acción comunal.
-  Ofrecer espacios de reflexión y actuación para toda la comunidad, bajo los principios de libertad, democracia, solidaridad y autonomía, que faciliten la construcción de comunidad comprometida en el cambio social, económico y político de nuestro país.
-  Realización de eventos comunales alrededor de la problemática pública, para lograr un acercamiento comprensivo del papel de la nueva acción comunal frente a la construcción y consolidación de lo público.
-  Construcción participativa de un código o manual de ética comunal (ciudadana).
-  Realización permanente de eventos deportivos y culturales que propicien la integración comunal entre sí y entre el resto de la población.
-  Creación y consolidación de la escuela de formación y capacitación comunitaria como instrumento de preparación permanente de los comunales, haciendo del programa formación de formadores un proceso continuado de preparación del recurso humano comunal, que permita la renovación y consolidación de nuevos liderazgos.
-  Formulación y aplicación de programas académicos que soporten y garanticen la superación profesional de los comunales.
-  Organizar una red de formadores comunales, sistematizada y coordinada bajo una estructura organizativa comunal, que retroalimente el proceso continuado de formación y capacitación comunal.
-  Propiciar el emprendimiento comunal de tal forma que se garantice la creación y funcionamiento de empresas o proyectos rentables comunales.
-  Asumir de forma objetiva y transparente la intervención de la organización comunal en los procesos de control social ante el Estado colombiano.
-  La acción comunal se vinculará con el resto de la sociedad civil en la búsqueda de soluciones a los problemas sociales.
-  La acción comunal presentará ante los diferentes niveles del Estado las respectivas reclamaciones y soluciones de los problemas sociales y comunales.
-  La acción comunal propiciará y concertará con el Estado colombiano las políticas públicas que se requieran para mejorar la gestión comunal en beneficio de la población.
-  Continuar el ejercicio de su reglamentación concertadamente.
-  Crear, ampliar y mejorar los canales de información y comunicación entre los comunales y la sociedad colombiana.
-  Elaborar y ejecutar un plan de desarrollo de la acción comunal que integre programas y proyectos que propicien el mejoramiento de la calidad, la cobertura y la eficiencia del servicio público para toda la población, así como el mejoramiento continuo de la organización comunal.

-  A partir de la dinámica y compromiso social comunal y bajo el principio de autonomía, involucrarse en los canales de participación democráticos de la nación colombiana, presentándose como alternativa de gobierno y dirección del Estado colombiano.
-  Propiciar y potenciar los procesos de integración y de conectividad con las demás organizaciones de la sociedad civil de Colombia y países hermanos.

POLÍTICAS

-  Lograr el desarrollo integral de la acción comunal colombiana y, con ella, el de todos los municipios de Colombia.
-  Promover un nuevo modelo de desarrollo de la acción comunal para nuestro país, encaminado a posicionar a la organización como una institución próspera y con nuevas alternativas de mejoramiento económico, social y político.
-  Lograr la construcción de una comunidad basada en una cultura y ética ciudadana que actúe para sí, con una clara visión del bien común tras el progreso y desarrollo integral, sustentable y sostenible.
-  Posicionar a la organización comunal como un instrumento de lucha de la población en la perspectiva de la solución de los principales problemas de la sociedad colombiana.
-  Promover a fondo una lucha contra la corrupción y el clientelismo anclado en la sociedad y en el Estado colombiano, como condición para lograr un Estado social de derecho y una Colombia democrática participativa como lo reza la Constitución de 1991.
-  Lograr reivindicaciones sociales para la acción comunal, a través de concertar políticas públicas sobre salud, educación, cultura, financiación económica y demás temas de interés comunal.



Capítulo IV

MODELO CURRICULAR COMUNAL³³

PERFIL DE LOS(AS) FORMADORES(AS)

Se considera que las siguientes pueden ser condiciones básicas de un formador³⁴:

-  Ser integrante de una organización comunal.
-  Ser funcionario de las entidades territoriales que ejercen inspección, vigilancia y control (participación mínima), los cuales serán formados no formadores.
-  Ser mayor de 14 años.
-  Acreditar título de bachiller, tecnólogo o de profesional. En su defecto presentar escritos o aprobar un examen psicotécnico y de conocimiento comunal elaborado por la Comisión Pedagógica Nacional.
-  Presentar entrevista ante la Comisión Pedagógica Nacional o las comisiones pedagógicas de las federaciones, según el nivel de docencia y contar con el correspondiente certificado.
-  Disponibilidad de tiempo.
-  Estar inscrito en el libro de afiliados en la última elección del año 2004 y estar certificado por el organismo comunal.

ENFOQUES PEDAGÓGICOS Y METODOLÓGICOS

APRENDIZAJES BÁSICOS

El actual desarrollo de la sociedad y los retos que plantea al ser humano demandan una reflexión sobre los aprendizajes que permitirían un desarrollo autónomo y creativo. En este sentido, el autor Jacques Delors, en el documento de la Unesco³⁵, plantea las exigencias para la educación en el nuevo siglo: esta debe responder a una doble exigencia, “transmitir, masiva y eficazmente, un volumen cada vez mayor de conocimientos teóricos y técnicos evolutivos, adaptados a la civilización cognoscitiva, porque son las bases de las competencias del futuro. Simultáneamente, deberá hallar y definir orientaciones que permitan no dejarse sumergir por las corrientes de informaciones más o menos efímeras que invaden los espacios públicos y privados y conservar el rumbo en proyectos de desarrollo individuales y colectivos”.

Ya no se trata de acumular un saber que después se empleará, sino un saber útil que requiere constante actualización para un mundo en constante cambio.

³³ En la guía del facilitador se desarrollan los referentes pedagógicos (conceptuales y metodológicos).

³⁴ CONFEDERACIÓN NACIONAL DE ACCIÓN COMUNAL. Taller Pedagógico Nacional. Rivera, Huila: 2005.

³⁵ DELORS, J. La educación encierra un tesoro. Ediciones Unesco.

Delors enuncia los pilares en que debe basarse la educación a lo largo de la vida en cuatro tipos de aprendizajes:

EL APRENDER A CONOCER

Consiste en el aprender a aprender, comprendido como medio y como fin. Implica promover la comprensión del entorno, la curiosidad intelectual, el sentido crítico y la autonomía de juicio. Orientado a generar en las personas la comprensión del entorno donde se desenvuelven para poder vivir y desarrollarse. Este tipo de aprendizaje no es de aplicación, se centra especialmente en el plano conceptual y teórico. Se entiende como el aprendizaje por descubrimiento y, en ese sentido, valora la experiencia como una estrategia para alcanzarlo.

Este tipo de aprendizaje contempla el acceso al razonamiento científico, referido a la apropiación de los instrumentos, modos, conceptos del progreso científico y de los paradigmas de la época. El aprender a aprender debe incluir, a la vez, el desarrollo de la atención, la memoria y el pensamiento; la atención necesaria para el proceso de descubrimiento requiere permanencia y profundidad en la información; el pensamiento hacia la articulación entre lo concreto y lo abstracto y la combinación de los dos métodos: inductivo y deductivo.

APRENDER A HACER

Existe una relación esencial entre el aprender a conocer y el aprender a hacer. El primero ofrece la teoría y el contexto en el que las personas se desenvuelven, para entender ese hacer, que adquiere un sentido en dicho contexto.

El aprender a hacer debe evolucionar de la simple transmisión de prácticas sobre una tarea material bien definida. Abarca cualidades humanas, tales como la capacidad de establecer relaciones estables y eficaces entre las personas.

Adicionalmente, las condiciones de una economía no estructurada, de incertidumbre, como se encuentra en las sociedades actuales, demanda a sus miembros aprender a comportarse eficazmente para participar en la creación de futuro.

APRENDER A VIVIR JUNTOS -APRENDER A VIVIR CON LOS DEMÁS

Aprender a interactuar con el otro y lograr objetivos comunes son la base para la resolución del conflicto. Se basa en el conocimiento de los demás, sus culturas y espiritualidad. Contempla el descubrimiento gradual del otro a través de la participación en proyectos comunes en condiciones de igualdad, a lo largo de toda la vida.

Este tipo de aprendizaje demanda la apertura al espíritu crítico y a la capacidad de confrontación, basada en el diálogo y la argumentación.

APRENDER A SER

Orientado a desarrollar la propia personalidad, enfoque garante de la creatividad y de la capacidad de innovación. Promueve el pensamiento autónomo y crítico, la libertad de pensamiento, de juicio, de sentimiento y de imaginación, para alcanzar la plenitud y ser protagonista de su destino.

Para promover este aprendizaje se espera que la educación pueda crear las oportunidades de descubrimiento y experimentación: estética, artística, deportiva, científica, cultural y social.

La educación es como un viaje interior, donde todas las etapas le apuntan a la maduración constante de la personalidad; es un proceso de desarrollo personal que no solo implica el crecimiento personal e individual, sino el crecimiento de una sociedad, de un colectivo y, en esa medida, es necesario concebirlo como un todo, donde los pilares tienen que entrar en juego, para lograr un proceso completo e integral.

ENFOQUE EDUCACIÓN PARA ADULTOS

El adulto pretende y desarrolla una vida autónoma en lo económico y en lo social; logra compartir una confianza mutua con quienes participa laboral y socialmente; se autoconceptúa, se autodirige;

forma parte de la población económicamente activa y cumple una función productiva; su inteligencia supera a los instintos; se preocupa por el saber pero sobre todo por el saber hacer y el saber ser; participa de organizaciones donde se compromete con roles y está dedicado en la familia a educar y enseñar.

Como educando, el comunal adulto está dispuesto a aprender, piensa en términos abstractos y es capaz de emplear la lógica y los razonamientos deductivos para enfrentar situaciones problemáticas; se comporta como analítico y controvertible de la sociedad, la ciencia y la tecnología; está en permanente búsqueda de mejorar la calidad de vida propia y de su entorno, por lo tanto, exige que se le respete su posibilidad de crecer como persona y se le acepte como crítico, racional y creativo; todo lo que aprende debe tener una aplicación y lo que más le interesa es solucionar problemas con lo aprendido y no tanto ampliar los conocimientos teóricos.

El aprendizaje se centra en la vida, por lo tanto, lo apropiado para el aprendizaje son situaciones reales para analizarlas y vivirlas de acuerdo con su proyecto personal y las experiencias acumuladas; la formación cobra gran importancia si concuerda con sus expectativas y necesidades personales.

Finalmente, hay que tener en cuenta que los adultos se comprometen a aprender cuando los métodos y objetivos se consideran realistas e importantes y se perciben con utilidad inmediata; igualmente, desean tener autonomía y ser el origen de su propio aprendizaje, es decir, quieren implicarse en la selección de objetivos, contenidos, actividades y evaluaciones. La motivación de los adultos para aprender es interna; lo que se puede hacer es animar y crear las condiciones que promuevan lo que ya existe en los adultos.

¿CÓMO APRENDEN LOS COMUNALES?

Los comunales tienen diferentes estilos de aprendizaje: unos prefieren hacerlo en grupos; otros, individualmente. Algunos optan por la experimentación y otros requieren asesoría, por lo que cada vez toma más importancia la capacitación en el barrio o en la vereda, prefiriendo esta y no las largas caminatas o traslados a sitios donde se concentran con afanes los comunales para informarse y no capacitarse.

PRINCIPIOS PEDAGÓGICOS

Una de las bases sobre las que se estructura una propuesta de formación de formadores es la concepción en la cual se fundamenta:

El aprendizaje debe

Ser significativo. Aprendemos lo que es importante y útil para nosotros; la mediación pedagógica apoya la ampliación de marcos de sentido de las personas y las organizaciones.

Partir de situaciones reales. Los adultos enfrentan el mundo desde diversas actividades productivas y culturales. El modelo pedagógico debe desarrollar experiencias reflexivas sobre la vida cotidiana.

Reconocer las capacidades de las personas. Las inteligencias múltiples en el discurso psicológico y educativo plantean que somos distintos y aprendemos de formas diferentes. Una propuesta educativa debe generar diversas maneras de apropiación del conocimiento.

Ser productivo. Los adultos requieren estrategias educativas que les permitan transformar la realidad de manera concreta.

Reconocer las diferencias. Como sujetos de derechos somos seres únicos y diferentes, para quienes una propuesta de formación debe desarrollar actividades que promuevan la igualdad en la diferencia.

Propiciar la capacidad de analizar, interiorizar, asimilar, vincular un conocimiento a partir de la experiencia. Conocimiento que incorpora a su modelo de mundo.

Ser activo. Quien aprende es un sujeto activo que vive un proceso en diferentes grupos culturales y construye desde la experiencia y la información recibida.

PRINCIPIOS METODOLÓGICOS³⁶

Las corrientes de construcción social de conocimiento consideran que aprendemos a través de experiencias significativas; es decir, sobre lo que construimos con sentido. Los líderes comunales cuentan que aprendieron a partir de

- La realización de proyectos comunitarios.
- La participación.
- La reflexión de vivencias.
- La observación y el escuchar a otros.
- El estudio (analizando).
- La enseñanza.
- La práctica.
- El desaprendizaje.

Como principios metodológicos de la propuesta de formación, establecemos:

Integralidad: los pilares del aprendizaje establecidos por la Unesco plantean la necesidad de formar en las diversas dimensiones de los seres humanos (política, cultural, ética, social, artística).

Organización a través de momentos pedagógicos: al ser el conocimiento una construcción social y significativa deben diseñarse experiencias que de manera gradual y continua permitan construir saberes a partir de la confrontación con lo que ya se conoce.

Flexibilidad: los procesos humanos como la educación acuden a las emociones, sensibilidad, afecto y experiencia de las personas; en este sentido, deben ser flexibles de acuerdo con sus intereses e historia.

Participación: durante el proceso educativo se fortalece a las personas como sujetos con voz y decisión. No se trata de hacer todo, sino de actuar en los momentos decisivos como la definición de contenidos, la orientación de metas de aprendizaje o las maneras metodológicas.

Sistematización: las experiencias educativas producen aprendizajes que deben ser retomados de manera oportuna para retroalimentarlos. Se trata de una producción de conocimiento intencional que busca que las voces de los diversos actores del proceso tengan presencia.

Las corrientes actuales en pedagogía establecen el conocimiento como una construcción social y cultural. Por esta razón, aprendemos³⁷

- Reflexionando sobre lo vivido-hecho (experiencia).
- De la práctica transformadora.
- Con otros (construcción colectiva) -diálogo.
- Del estudio sistemático (leer, ejercitarse).
- A través del juego, divirtiéndonos.
- Desde lo que sabemos y creemos (opciones).
- Cuestionando, poniendo en conflicto lo que sabemos (desaprendiendo).

³⁶ Taller de Villeta. Respuesta de los dirigentes comunales a la pregunta: ¿Cómo aprendemos?

³⁷ Taller de Villeta. Respuesta de los dirigentes comunales a la pregunta: ¿Cómo aprendemos?



Capítulo V

ESTRUCTURA OPERATIVA Y ADMINISTRATIVA

CRITERIOS GENERALES

La estructura operativa plantea los recursos humanos, físicos y financieros necesarios para el desarrollo de las actividades planteadas en el programa y la forma como se utilizarán.

Está basado en criterios de sostenibilidad, celeridad y economía, buscando la implementación del programa en todo el país.

La implementación de una estrategia operativa requiere tener en cuenta los siguientes elementos³⁸:

1. Pertinencia

Es necesario determinar el aporte que da el programa a la solución de problemas y a la satisfacción de las necesidades planteadas, atendiendo a las diferencias y a las expectativas de cada uno de los actores que intervienen.

2. Sustentabilidad

Establece la solidez y consistencia del programa a partir de condiciones y acciones concretas. En este sentido, el programa-proyecto requiere bases académicas, técnicas, sociales, políticas y organizativas que lo soporten y que continuamente se validen, para propiciar el mejoramiento continuo en el desarrollo del programa.

3. Desarrollo humano sostenible

Propende por el mejoramiento de la calidad de vida de las personas y protege el derecho de las generaciones presentes y futuras a llevar una vida saludable y productiva acorde con la conservación de un ambiente sano.

4. Equidad

Debe incorporar consideraciones sobre la equidad de posibilidades y beneficios generados por el programa, bajo los principios que rigen el respeto a la diferencia (igualdad y respeto).

En tal sentido, se deben tener en cuenta los niveles intergrupales y los ámbitos territoriales; este criterio requiere difundir conocimientos, metodologías, procesos, tecnologías, técnicas y experiencias a grupos de las diferentes regiones del país.

³⁸ Evaluación de proyectos sociales. Fundación FES: 2ª edición, 1996.

5. Apropiación

Determina el grado de pertenencia mutua entre el programa y sus beneficiarios. Más que con el manejo de los recursos financieros, la apropiación se relaciona con grados de participación en la toma de decisiones sobre el qué, cuándo y con qué del programa y sus estrategias, reflejando así la plena conciencia de la acción que se realiza.

6. Organización

Determina la importancia de ejecutar el programa con los apoyos requeridos y en los tiempos establecidos. Este criterio genera mayores posibilidades de eficiencia, por cuanto se ejecuta en los momentos adecuados y con recursos presupuestados.

La incidencia de los criterios en mención define los niveles de eficiencia, eficacia y, en últimas, la efectividad del desarrollo de la acción. La eficiencia sugiere el alcance de resultados, en tiempos y presupuestos definidos, mientras que la eficacia observa el logro de objetivos y metas y la efectividad, la conjugación del ser eficiente y eficaz.

Para la puesta en marcha del programa, se identifican personas o actores institucionales que asumen responsabilidades y roles definidos.

ACTORES EN EL ÁMBITO NACIONAL

1. MINISTERIO DEL INTERIOR Y DE JUSTICIA, EL CUAL INTERVIENE DIRECTAMENTE PARA EFECTOS DE LA COORDINACIÓN DEL PROGRAMA

Intervención

El Ministerio del Interior y de Justicia, a través de la Dirección de Asuntos Políticos y Electorales, guía, coordina, articula y concerta con la Confederación Nacional de Acción Comunal y con las diferentes instituciones públicas y privadas todo lo relacionado con la implementación de la política dirigida a la organización comunal en términos de formación, capacitación, organización y coordinación institucional y social, que facilite la práctica social de la participación ciudadana y comunitaria contenidas en la Constitución de 1991.

De igual forma, adelanta acciones orientadas a la concertación y el planteamiento de directrices que permitan la participación directa de las entidades que ejercen inspección, control y vigilancia en el ámbito territorial.

Objeto

El Ministerio busca garantizar, a través del programa, la construcción de espacios y mecanismos de participación ciudadana y comunitaria y el cumplimiento de los objetivos planteados en la política gubernamental, como son:

-  Darle integralidad y coherencia a las acciones que desde el Gobierno se encaminen a fomentar y fortalecer el ejercicio de los derechos económicos, sociales, políticos y culturales de todos los ciudadanos, mediante la participación de la sociedad civil.
-  La definición y aprovechamiento eficaz de los ámbitos de participación ciudadana en el marco general de la democratización, modernización y descentralización de la gestión estatal.
-  Construcción de rutas pedagógicas para la formación de una nueva cultura de participación de la organización comunal.

2. CONFEDERACIÓN NACIONAL DE ACCIÓN COMUNAL REPRESENTADA POR LA SECRETARÍA DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN COMUNITARIA

Intervención

Participa en la formulación e implementación del programa. Establece criterios y lineamientos que permitan la participación de las distintas instancias de la organización comunal en el desarrollo del proceso educativo y específicamente promueve la participación de la Comisión Pedagógica Nacional, las secretarías de capacitación, las comisiones empresariales y las comisiones de conciliación como dinamizadoras del proceso de acuerdo con su ámbito territorial y sus niveles de competencia.

Objeto

Garantizar la vigencia de la participación de los comunales en procesos de formación y definición de estrategias pertinentes para la capacitación.

3. COMISIÓN PEDAGÓGICA PROGRAMA FORMACIÓN DE FORMADORES PARA LA ORGANIZACIÓN COMUNAL

Intervención

Discute, analiza, concierta y establece los lineamientos y las acciones necesarias para la implementación exitosa del programa en términos técnicos, políticos y sociales. Hacen parte de la Comisión Pedagógica, representantes del Ministerio del Interior y de Justicia, de la Confederación Nacional de Acción Comunal y de las entidades que promueven el tema comunal.

Tiene, entre otras, las siguientes funciones:

-  Adoptar las políticas operativas para el direccionamiento del Programa formación de formadores.
-  Efectuar las recomendaciones para el desarrollo del modelo de intervención pedagógica.
-  Establecer el plan de trabajo.
-  Evaluar periódicamente la ejecución técnico-pedagógica y administrativa del programa, que permita la retroalimentación y los ajustes permanentes al proceso de formación.
-  Selecciona y evalúa la intervención de formadores en los ámbitos departamental y municipal.

Objeto:

Generar sinergias que propicien mayores niveles de comunicación y articulación entre los entes involucrados, para la construcción participativa e implementación del Programa formación de formadores para la organización comunal.

4. INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR QUE ACREDITE EL PROCESO DE FORMACIÓN DE FORMADORES

Atendiendo a la capacidad técnica de la institución, tendrá como objeto el de validar y acompañar el componente académico del programa de formación de formadores, para la pertinente ejecución de las acciones del programa, en tal forma que certifique y acredite el desarrollo del proceso de formación de formadores a cada uno de los participantes.

ACTORES EN LOS ÁMBITOS DEPARTAMENTAL Y MUNICIPAL

1. ENTIDADES TERRITORIALES

Como responsables del control, inspección y vigilancia de la organización comunal, acompañarán el desarrollo del programa en sus diferentes aspectos (técnicos, operativos, económicos, políticos y sociales) y su participación será indispensable no solo en la formulación, implementación, consolidación, seguimiento, evaluación y retroalimentación del programa, sino en la sostenibilidad del mismo.

De igual forma, su intervención busca facilitar la implementación del programa en coordinación con la organización comunal en cada uno de los departamentos y municipios, generando alianzas y convenios que permitan la sostenibilidad del proceso en el ámbito territorial.

Un grupo de funcionarios participará de manera directa en el desarrollo del programa y será parte del grupo de formadores.

2. FEDERACIONES DEPARTAMENTALES DE ACCIÓN COMUNAL

Además de estar en permanente comunicación y coordinación con la Confederación Nacional de Acción Comunal y garantizar la implementación de políticas y criterios relacionados con el programa, las federaciones garantizarán la participación de las distintas organizaciones e instituciones públicas y privadas y en especial de las instancias de la organización comunal en el desarrollo del proceso educativo y de las comisiones pedagógicas del ámbito departamental, las secretarías-comisiones de capacitación, las comisiones empresariales y las comisiones de conciliación como dinamizadoras del proceso de acuerdo con sus niveles de competencia.

Adicionalmente, su participación es indispensable en la retroalimentación y evaluación del programa.

3. ASOCIACIONES DE JUNTAS DE ACCIÓN COMUNAL

Además de estar en permanente comunicación y coordinación con las federaciones departamentales, deberán ser garantes de la sostenibilidad en el ámbito local y flexibilizar la estrategia de planificación y formulación de diagnósticos por los cuales se identifiquen otros actores que apoyen la puesta en marcha del proceso de formación.

ACTORES PARA LA FORMACIÓN DE FORMADORES

Estará conformado por un grupo de personas con la formación, experiencia e interés necesarios para participar en el programa. El modelo de intervención pedagógica para la acción comunal requiere la conformación de grupos de formadores en los ámbitos nacional, departamental y municipal, de acuerdo con lo establecido en el siguiente cuadro:

Formadores	Número	Perfil	Funciones
Tutores nacionales	40	<p>Experiencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coordinación de proyectos sociales. • Intervención directa como facilitador en procesos de formación. <p>Habilidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ser líder. • Capacidad de trabajo en equipo. • Capacidad de resolver conflictos. <p>Formación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Profesional con conocimiento en pedagogía o licenciado. <p>Otros requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Título o certificación de formación en las áreas temáticas del proceso. • Ser representante de la organización comunal, del Ministerio del Interior y de Justicia o de entidades del orden nacional que hayan intervenido en la formulación o construcción de la propuesta y que cumplan con las diferentes especificaciones del perfil. 	<ul style="list-style-type: none"> • Acompañamiento en las jornadas de formación (primera fase). • Acompañamiento y tutoría de la(s) guía(s) asignadas desde los puntos de vista pedagógico, metodológico y conceptual. • Apoyo en la implementación operativa del programa. • Apoyo en la implementación del programa en general. • Acompañamiento y monitoreo. • Evaluación periódica de productos, resultados, procesos y estrategias. • Apoyo en la gestión territorial (convenios para la ejecución del programa). • Participación en la selección de formadores de acuerdo con criterios establecidos y concertados con el Mininterior y la organización comunal.
Equipo de formadores departamentales	180	<p>Experiencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coordinación de proyectos sociales. • Intervención directa como facilitador en procesos de formación. <p>Habilidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ser líder. • Capacidad de trabajo en equipo. • Capacidad de resolver conflictos. <p>Formación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Profesional con conocimiento en pedagogía o licenciado. <p>Otros requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Título o certificación de formación en las áreas temáticas del proceso. • Ser representante de la organización comunal, del Ministerio del Interior y de Justicia o de entidades del orden nacional que hayan intervenido en la formulación o construcción de la propuesta y que cumplan con las diferentes especificaciones del perfil. 	<ul style="list-style-type: none"> • Acompañamiento en las jornadas de formación (segunda fase). • Acompañamiento y tutoría de la(s) guía(s) asignadas desde los puntos de vista pedagógico, metodológico y conceptual. • Apoyo en la implementación operativa del programa en los ámbitos departamental y/o municipal. • Apoyo en la implementación del programa en general. • Acompañamiento y monitoreo. • Evaluación periódica de productos, resultados, procesos y estrategias. • Apoyo en la gestión territorial (convenios para la ejecución del programa).

Equipo de formadores municipales	10.000	<p>Experiencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intervención directa como facilitador en procesos de formación. • Trabajo con comunidad. <p>Habilidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ser líder. • Capacidad de trabajo en equipo. • Capacidad de resolver conflictos. <p>Formación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acreditar título de bachiller o de profesional, según el nivel. En su defecto podrá presentar escritos o aprobar un examen psicotécnico y de conocimiento comunal elaborado por la Comisión Pedagógica Nacional Comunal. <p>Otros requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Título o certificación de formación en las áreas temáticas del proceso. • Ser representante de la organización comunal, del Ministerio del Interior y de Justicia o de entidades del orden nacional que hayan intervenido en la formulación o construcción de la propuesta y que cumplan con las diferentes especificaciones del perfil. • Disponibilidad de tiempo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Acompañamiento en las jornadas de formación (tercera fase). • Acompañamiento y tutoría de la(s) guía(s) asignadas desde los puntos de vista pedagógico, metodológico y conceptual. • Apoyo en la implementación operativa del programa en el ámbito municipal. • Apoyo en la implementación del programa en general. • Acompañamiento y monitoreo. • Evaluación periódica de productos, resultados, procesos y estrategias. • Apoyo en la gestión territorial (convenios para la ejecución del programa).
----------------------------------	--------	---	---

PROCESO DE SELECCIÓN

- Emisión de convocatoria por el Ministerio del Interior y de Justicia y la Confederación Nacional de Acción Comunal.
- Recepción de hojas de vida.
- Análisis de hojas de vida.
- Presentación de pruebas (ver formatos anexos de personas opcionadas).
- Revisión de certificaciones.
- Entrevista ante la entidad competente según el nivel de intervención.

**PROGRAMA FORMACIÓN DE FORMADORES
PARA LA ORGANIZACIÓN COMUNAL**

CONVOCATORIA

FECHA: _____

CARGO SOLICITADO: _____

PERFIL SOLICITADO:

TIEMPO DE VIGENCIA DE CONVOCATORIA

DESDE **HASTA**
Día Mes Año Día Mes Año

Nota: los interesados deben presentar su hoja de vida ante la Confederación Nacional de Acción Comunal.

**PROGRAMA FORMACIÓN DE FORMADORES
PARA LA ORGANIZACIÓN COMUNAL**

VERIFICACIÓN DE DATOS

FECHA:

NOMBRE DEL ASPIRANTE:

VERIFICACIÓN DE DATOS:

1. Información personal:

2. Información familiar:

3. Información académica:

4. Experiencia:

5. Referencias:

6. Observaciones:

RESPONSABLE DE LA VERIFICACIÓN

PROGRAMA FORMACIÓN DE FORMADORES PARA LA ORGANIZACIÓN COMUNAL

PRUEBAS PSICOTÉCNICAS

SITUACIONES	1	2	3	4	5
1. Tu cooperación en el grupo es significativa, sustentada en tus propios criterios y en el reconocimiento y aceptación de los criterios del grupo.					
2. Prefieres tener poca responsabilidad ante situaciones complejas, salvo que te encuentres bajo presión.					
3. Eres una persona segura, que confía, por sobre todas las cosas, en sí misma.					
4. Tus criterios coinciden sin cuestionamientos con los de los demás integrantes del grupo.					
5. Te autovaloras, por lo general, adecuadamente y te enorgullecen de tu capacidad para resolver problemas complejos.					
6. Tu comportamiento se sustenta en los valores reconocidos por ti, pero estos no se encuentran centrados necesariamente en principios sólidos.					
7. Expresas suficiente respeto hacia ti mismo y hacia los demás.					
8. Prefieres evitar los compromisos, pues tu experiencia te ha demostrado que en ocasiones no puedes cumplir con ellos.					
9. Por lo general, escuchas con atención al otro, pero sin dejar de centrarte en tus propios criterios y experiencias.					
10. Eres capaz de expresar tus pensamientos y sentimientos aun cuando alguien puede salir lastimado, ya que en tu opinión "la verdad no ofende".					
11. Por lo general, te conoces poco y sueles valorarte o muy bien o muy mal.					
12. Prefieres los trabajos grupales, puesto que tienes en ellos la oportunidad de sobresalir por tus conocimientos y habilidades.					
13. Lo importante para ti es el autorrespeto, más allá del respeto que puedas sentir hacia los otros.					
14. Te resistes, por lo general, a los cambios y solo los aceptas cuando no te queda remedio.					
15. Sueles asumir responsabilidades, confiando en tus posibilidades de éxito, con poca consideración de las posibilidades de los otros integrantes de tu grupo.					
16. Expones y defiendes tu criterio personal con poca consideración de la validez de los criterios de tus compañeros.					
17. Tienes poca seguridad y confianza en ti mismo, salvo cuando reconocen tus logros.					
18. Por lo general, te comprometes resueltamente y cumples con lo prometido, demostrándote a ti mismo y al resto del grupo que "sí puedes".					
19. Eres capaz de expresar tus pensamientos y sentimientos de manera respetuosa con una profunda consideración hacia el otro.					
20. Posees un buen conocimiento de ti mismo, tanto de aspectos positivos como negativos, aunque en ocasiones no aceptes los señalamientos críticos que te hace el grupo.					
21. Prefieres reconocer que no tienes aptitud para determinada tarea, antes que realizarla y no cumplir con las expectativas.					
22. Aceptas los cambios y te enfrentas sin temor, aunque con poco reconocimiento de la diversidad del criterio.					
23. Por lo general, compartes la responsabilidad con uno o varios integrantes del grupo.					
24. Has debido actuar en ocasiones contrario a tus principios.					
25. Tienes criterio propio, el cual expones y defiendes con resolución, aunque valoras y estás dispuesto a aceptar también los criterios del resto de los compañeros de tu grupo.					
26. Te comprometes y cumples con un profundo sentido de contribución al grupo.					
27. Te cuesta comprender y responder a las experiencias del otro, incluso esforzándote mucho.					
28. Posees un buen conocimiento de ti mismo, el cual pones en función del trabajo en equipo, y puedes aceptar con tranquilidad tus aciertos y errores.					
29. Asumes los cambios y la diversidad como algo natural, nutriéndote de ellos, sin temor a lo desconocido.					
30. Has ocultado tus propios pensamientos y sentimientos, para evitar lastimar los sentimientos de las otras personas.					
31. Eres una persona segura de sí y confías en los integrantes de tu grupo tanto como en ti mismo.					
32. Te autovaloras adecuadamente, siendo crítico y autocrítico en tus valoraciones.					
33. Prefieres los trabajos grupales, porque en ellos no te sientes obligado a participar, ya que otros compañeros pueden hacerlo mejor que tú.					
34. Tu conducta en todas las facetas de tu vida está regida por valores centrados en principios sólidos.					
35. Eres capaz de comprender y responder a las experiencias del otro.					
36. Eres cuidadoso del respeto hacia los demás, incluso al precio de resultar tú mismo lastimado.					

1- Nunca

2- Casi nunca

3- A veces

4- Casi siempre

5- Siempre

PROGRAMA FORMACIÓN DE FORMADORES PARA LA ORGANIZACIÓN COMUNAL

CUESTIONARIO A-B-C PARA EL DIAGNÓSTICO PSICOLÓGICO T.R.E.C.

V.1.0.

(RUIZ, 2002)

NOMBRE: _____

FECHA: _____

PUNTO A: A lo largo de la vida nos enfrentamos a distintas situaciones molestas y adversas. A continuación le presentamos una lista de estas situaciones. Marque con una (X) la presencia actual de las mismas en su vida. Si esa situación no le afecta deje el espacio en blanco ().

1. Sufro el rechazo, la desaprobación, la crítica o la indiferencia de personas que me importan. Si ha marcado (), especifique de quién/es se trata y qué le hace/n.

2. He perdido a seres queridos (por muerte, separación, etc.). Si ha marcado (), especifique de quién/es se trata y qué ha ocurrido.

3. Estoy viviendo situaciones adversas relacionadas con problemas afectivos, de relación de pareja, familiar o social. Si ha marcado (), especifique de qué situaciones se trata.

4. He sufrido o estoy sufriendo fracasos en mi trabajo, negocios o estudios. Si ha marcado (), especifique de qué fracasos se trata.

5. Observo que no estoy consiguiendo mis objetivos, metas o intereses laborales, profesionales o de estudio.

Si ha marcado (), especifique qué objetivos, metas o intereses no ha logrado.

6. Tengo otros problemas laborales, económicos o de estudio.

Si ha marcado (), especifique de qué problemas se trata.

7. Vivo situaciones cotidianas que me sacan de mis casillas o que no tolero.

Si ha marcado, especifique de qué situaciones se trata.

8. Sufro de una enfermedad, incapacidad, dificultad o aspecto físico que no tolero.

Si ha marcado (), especifique de qué se trata.

9. Anote aquí otras situaciones que no tolera, aguanta poco o soporta muy mal.

10. Anote aquí otras situaciones que vive con mucho malestar o no acepta y que no ha anotado en los puntos anteriores.

PUNTO B: las personas suelen adoptar determinadas actitudes ante los acontecimientos, adversidades y retos de la vida. A continuación se presenta una serie de actitudes que usted puede estar tomando ante distintos acontecimientos y la manera de perseguir determinados deseos, metas o propósitos de la vida. Anote el grado de acuerdo con esas actitudes, usando la siguiente escala:

- 0 No creo que adopte esa actitud.
- 1 Solo pocas veces adopto esa actitud.
- 2 Bastantes veces adopto esa actitud.
- 3 Casi siempre adopto esa actitud.

1. Deseo tener éxito en las cosas que me propongo y, aunque me desagrada fracasar, acepto y tolero mis fracasos o errores. ()
2. Me exijo tener éxito en las cosas que me propongo y no tolero mis fracasos y errores. ()
3. Deseo agradar y tener el reconocimiento o afecto de la gente que me importa y, aunque me desagrada el rechazo o la crítica, la acepto y la tolero. ()
4. Me exijo agradar y tener el afecto o reconocimiento de la gente que me importa y no tolero que me rechacen o critiquen. ()
5. Deseo ser tratado/a con respeto y de manera correcta y me desagrada que no sea así, aunque tolero que la gente tenga derecho a no hacerlo de esa manera. ()
6. Exijo ser tratado/a con respeto y de manera correcta y no tolero ni soporto que la gente no me trate como es debido. ()
7. Desearía tener una situación más cómoda o mejor en cuanto a salud, aspecto, dinero o amor y, aunque me desagrada no conseguirla, la acepto y tolero. ()
8. Me exijo tener una situación más cómoda o mejor en cuanto a salud, dinero o amor y no soporto la idea de no conseguirla. ()
9. A menudo, tengo la sensación de que hay o pueden llegar a suceder muchas cosas desagradables e incómodas en mi vida, pero en general las soporto o acepto y no las veo como extremadamente catastróficas u horribles. ()
10. A menudo, tengo la sensación de cosas desagradables e incómodas en mi vida o los peligros a los que estoy expuesto(a) los suelo valorar como horribles o catastróficos. ()
11. Por lo general, ante los inconvenientes de mi vida suelo adoptar la actitud de mejorarlos si puedo o soportarlos y aceptarlos lo mejor que pueda. ()
12. Por lo general, ante los inconvenientes de mi vida suelo adoptar la actitud de que no puedo hacer nada para cambiarlos y ni los soporto ni los acepto. ()
13. Suelo diferenciar mi valor como persona de las cosas que hago bien o mal, de modo que cuando hago algo mal me digo: "Eso que hice estuvo mal", pero sin caer en criticarme globalmente como persona o sin pensar en cosas del estilo "soy inepto/a, soy un fracasado/a, imbécil, etc.". ()
14. Suelo criticarme globalmente como persona cuando cometo errores o me salen las cosas mal, diciéndome a mí mismo/a cosas del estilo de "imbécil, inútil, fracasado/a, idiota" o cosas parecidas. ()

15. Suelo juzgar las acciones de las personas sin caer en juzgarlas a ellas como totalmente buenas o malas, adecuadas o inadecuadas. ()
16. Suelo juzgar a las personas como buenas o malas, adecuadas o inadecuadas, por las cosas que hacen o por como actúan. ()
17. Suelo creer que las cosas de mi pasado me han hecho ser como soy y que es muy poco posible que yo cambie de verdad. ()
18. Suelo creer que los acontecimientos externos, las desgracias y adversidades que he sufrido son la causa de mis problemas y no tanto la actitud que yo tomo ante ellos. ()
19. Suelo creer que, aunque me hayan afectado y me estén afectando las situaciones negativas de mi vida, lo realmente importante es como yo las tomo, mi actitud ante ellas. ()
20. Pensamientos frecuentes que tengo son: "Todo me sale mal", "Nunca seré capaz", "Siempre me ocurre igual". ()
21. Pensamientos frecuentes que tengo son: "Sé lo que piensas de mí realmente, aunque hagas o aparentes eso". ()
22. Pensamientos frecuentes que tengo son: "No aguanto", "No lo soporto". ()
23. Pensamientos frecuentes que tengo son: "Solo me pasan cosas malas", "Soy un inútil o débil", "Soy un fracasado/a". ()
24. Pensamientos frecuentes que tengo son: "¿Y si pasa eso o me ocurre algo malo?". ()
25. Pensamientos frecuentes que tengo son: "Sé que no le gusto, aunque no me lo dice claramente". ()
26. Pensamientos frecuentes que tengo son: "Yo soy el responsable de todo esto". ()
27. Pensamientos frecuentes que tengo son: "Es injusto que me traten así". ()
28. Pensamientos frecuentes que tengo son: "Si me siento mal es que soy inadecuado/a o incapaz". ()
29. Pensamientos frecuentes que tengo son: "Si él/ella cambiara entonces esto sería mejor". ()
30. Pensamientos frecuentes que tengo son: "Inútil", "Fracasado", "Tonto" o parecidos. ()
31. Pensamientos frecuentes que tengo son: "Es por mi culpa", "Yo soy él/la culpable". ()
32. Pensamientos frecuentes que tengo son: "Debería...", "No debería...". ()
33. Pensamientos frecuentes que tengo son: "Yo tengo la razón". ()
34. Pensamientos frecuentes que tengo son: "Algún día tendré mi recompensa por lo que he sufrido". ()

TÉCNICA DE COMPLETACIÓN DE DIÁLOGOS

¿Qué responderías en cada una de las situaciones que aparecen a continuación? Completa en cada caso los diálogos presentados, teniendo en cuenta cómo reaccionarías ante cada escenario.

1. Facilitador(a):
No he podido...



2. Voy a retirarme de la
capacitación, porque
considero que esto no es...



3. No estoy de acuerdo con
lo que usted enseña, porque
en mi opinión...



4. No me gusta que me
contradigan, porque lo
hacen constantemente en...



TEST DE COMPLETACIÓN DE FRASES

INSTRUCCIONES

Complete o termine estas frases para que se expresen sus verdaderos sentimientos, ideas u opiniones. Trate de completarlas todas y ser sincero.

1. Mi profesión _____

2. Si yo pudiera cambiaría _____

3. En el enseñar lo más importante es _____

4. La enseñanza avanzaría más si _____

5. Mi mayor aspiración aquí es _____

6. Me sentiría mal en mi profesión si _____

7. La docencia _____

8. Trabajar en equipo es _____

9. En un futuro la enseñanza _____

10. De enseñar lo que menos me gusta es _____

11. Me preocupo principalmente por _____

12. Me molesta _____

13. Deseo _____

PROGRAMA FORMACIÓN DE FORMADORES PARA LA ORGANIZACIÓN COMUNAL

CONCEPTO ENTREVISTAS

CONCEPTO PSICOLOGÍA

Entrevista realizada: _____

Para el cargo de: _____

Primera impresión: _____

PRUEBAS APLICADAS

RESULTADOS OBTENIDOS

CONCEPTO FINAL

Calificación 1 2 3 4 5 (1 mínimo, 5 máximo)

Entrevistado por: _____ Fecha: _____

Firma

**PROGRAMA FORMACIÓN DE FORMADORES
PARA LA ORGANIZACIÓN COMUNAL**

COMISIÓN PEDAGÓGICA

CONCEPTO ENTREVISTA

Entrevista realizada a: _____

Para el cargo de: _____

Primera impresión: _____

¿Cuál ha sido su experiencia en el trabajo con comunidad?

¿Cuál ha sido su experiencia como coordinador de proyectos?

¿Cuáles considera que han sido los logros del trabajo que ha desarrollado en comunidad?

¿Con qué entidades ha desarrollado estos procesos?

COORDINACIÓN NACIONAL DEL PROGRAMA FORMACIÓN DE FORMADORES PARA LA ORGANIZACIÓN COMUNAL

La coordinación del Programa Formación de Formadores para la Organización Comunal estará a cargo de la Dirección de Asuntos Políticos y Electorales, en lo relacionado con la implementación en términos administrativos, financieros, técnicos y operativos. Tiene entre sus funciones las siguientes:

1. Establecer y coordinar estrategias regionales y municipales que garanticen la implementación del programa de manera eficiente y eficaz.
2. Asegurar que los procesos de formación logren los objetivos concertados en el período de implementación previsto.
3. Asegurar que todas las capacitaciones se ejecuten con una calidad técnica y académica sobresaliente y en forma oportuna.
4. Participar en el monitoreo y evaluación del desarrollo de los procesos de formación a través de la estructura organizativa de la acción comunal y de las entidades que ejercen la función de inspección, control y vigilancia.
5. Concertar, revisar y aprobar los planes y cronogramas de ejecución.
6. Solicitar informes periódicos a entidades y organizaciones comunales de seguimiento y evaluación sobre el desarrollo del programa.
7. Mantener al comité técnico del programa informado oportunamente sobre los problemas, debilidades, oportunidades y demoras que se presenten y recomendar y ejecutar soluciones a los problemas identificados.
8. Liderar y preparar presentaciones periódicas para entidades y organizaciones de diversa índole y ámbito territorial.
9. Liderar la comunicación entre los diferentes ámbitos y con otros actores.

PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN

Fases	Ámbito territorial	Nº de formadores ³⁹	Nº de jornadas	Perfil	Funciones
Fase I	Nacional	40	1	<p>Contempla lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conformación del comité técnico. • Selección del equipo de coordinación y del coordinador del programa por parte del Ministerio del Interior y de Justicia. • Selección de los tutores. • Jornada de socialización del programa y asignación de responsabilidades a los tutores. • Establecimiento de criterios para el monitoreo y acompañamiento del comité técnico, del coordinador y de los tutores. • Concertación del plan de trabajo. 	<p>Tiempo: 4 semanas.</p> <p>En esta etapa se forman 40 personas.</p>
Fase II	Departamental	160	8	<p>Contempla lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realización de jornadas de formación en cuatro regiones del país. Se desarrollarán simultáneamente dos jornadas. • Cada jornada regional tendrá el acompañamiento de dos tutores. • Participarán 8 ó 9 personas por departamento en las jornadas regionales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se desarrollarán en cuatro regiones con la participación de ocho departamentos en promedio en cada región. • Tiempo de ejecución: 2 meses.
Fase III	Municipios	6.140	307	<ul style="list-style-type: none"> • Realización de jornadas de formación en todos los departamentos del país y en Bogotá, D. C. (32 departamentos y Bogotá). • Las jornadas se realizarán simultáneamente en dichos departamentos, en sesiones semanales de 12 horas, hasta completar el total de horas propuestas por el programa. • Los formadores que participaron en las jornadas regionales implementarán el programa y sus guías en su totalidad. • Cada formador deberá multiplicar el programa a grupos de 20 personas, para un total de 6.140 personas formadas. • Dichas personas serán futuros formadores. • Los tutores y la institución educativa que participarán en el proceso realizarán acompañamiento y monitoreo continuo y permanente. • Dichos tutores llegarán a los departamentos por lo menos una vez a partir del inicio de las sesiones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cada departamento contará con una entidad y/o institución que, además de servir como enlace, apoyará todo lo relacionado con la evaluación y seguimiento del programa. • Tiempo de ejecución: 6 meses.
Fase IV		122.800	6.140	<ul style="list-style-type: none"> • Realización de jornadas de formación en municipios. • Las jornadas se realizarán simultáneamente en dichos municipios en sesiones semanales de 12 horas, hasta completar el total de horas propuestas por el programa. • Cada formador multiplicará las jornadas con grupos de 20 personas líderes y representantes de la organización comunal en el ámbito municipal. • Los formadores regionales y departamentales y la institución educativa que acompañarán el proceso realizarán acompañamiento y monitoreo continuo y permanente. • Se prevé la formación de 122.800 formadores en el ámbito municipal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cada departamento contará con una entidad y/o institución que, además de servir como enlace, apoyará todo lo relacionado con la evaluación y seguimiento del programa. • Tiempo de ejecución: 12 meses.

PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN

El procedimiento se llevará a cabo periódicamente. Los tiempos serán establecidos por el Comité Técnico Nacional, con el fin de tener los resultados en lapsos de tiempo iguales en todo el territorio. Para lo cual se expone el procedimiento:

-  Recolección de información, teniendo en cuenta el diligenciamiento de los formatos presentados a continuación.
-  Tabulación.
-  Revisión y análisis de la información.
-  Visita de seguimiento y auditoría.
-  Emisión de concepto de la auditoría.
-  Retroalimentación al equipo.
-  Plan de mejora del trabajo en el radio de acción del programa.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La evaluación y el seguimiento tienen por finalidad contribuir a conocer la marcha del programa, evaluar el nivel de cumplimiento y propiciar la oportuna y suficiente información que permita hacer correctivos al proyecto y sistematizar sus experiencias.

Se entiende por seguimiento la observación, registro y sistematización de la ejecución de las actividades y tareas de un proyecto, cumpliendo los siguientes fines:

- Conocer y seguir las actividades concluidas.
- Medir los faltantes y plazos para concluir actividades.
- Explicitar los requerimientos de consolidación.
- Medir los niveles de autosostenimiento y sus límites para cada actividad.

Se hace seguimiento a las metas intermedias o actividades, a los procesos y a las estrategias. Al hacer seguimiento a las actividades, se habla de una acción permanente que permita valorar el grado de cumplimiento, producto por actividad, eficacia y efectividad de los eventos realizados y así replantear lo planeado para ofrecer mejores resultados. Cuando hacemos seguimiento a los procesos, se valora y evalúa qué cantidad de los recursos (humanos, físicos y financieros) y del tiempo programados están siendo utilizados; debemos recordar que es imposible hacer un buen seguimiento a los recursos si no se tiene una excelente programación de ellos, por tanto, es importante iniciar la evaluación y seguimiento a partir de la programación establecida, en la que se especifique como mínimo: tiempos, responsables, número de participantes y logro de cada actividad, para ofrecer entonces los informes conducentes al proceso de seguimiento y evaluación. Al referirnos a las estrategias, valoramos:

- La pertinencia de las tácticas frente a los logros alcanzados hasta el momento, sus limitantes, las cuestiones que se iban a resolver y no tuvieron solución, para hacer los ajustes pertinentes, involucrando nuevas concepciones desarrolladas por otras instituciones, por otros proyectos, por otros grupos y en otras regiones, aunado todo a las experiencias y conocimientos arrojados por el proyecto mismo. En otras palabras, se debe probar que la estrategia funciona, resuelve problemas, modifica situaciones y transforma realidades.

Formatos que se deben utilizar para el proceso de evaluación:

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO A FACILITADORES (CON COORDINADORES Y FACILITADORES)

NOMBRE FACILITADOR:

FECHA:

Criterios por evaluar	1	2	3	4	5
Relaciones interpersonales generadas.					
Manejo del tiempo.					
Capacidad de orientar procesos de reflexión y de conocimiento.					
Percepción de la comunidad sobre su trabajo.					
Calidad y oportunidad de informes.					
Capacidad de autoevaluación.					
Motivación personal.					
Compromiso personal.					
Cumplimiento frente al trabajo.					
Creatividad en el desarrollo de sus labores.					
Planeación del trabajo.					
Capacidad de motivación y contribución al buen desempeño de los grupos.					
Capacidad de comunicación.					
Seguimiento a tareas y compromisos.					
Capacidad de adaptación.					
Capacidad para aceptar recomendaciones y sugerencias.					
Sentido de pertenencia con el programa.					
TOTAL/PROMEDIO					

OTRAS OBSERVACIONES

- La sustentabilidad, es decir, las características concretas para que el proyecto se consolide. Si implica condiciones de continuidad, de permanencia; si las estrategias tienen soporte en una base científica, técnica, social o política; si es un concepto el que da origen a la estrategia o es una forma específica de hacer cada cosa; si es el grado de apropiación del grupo lo que hace necesaria la estrategia o si es una estrategia sustentable políticamente por estar en armonía con la estructura de las organizaciones que rigen en un grupo. La sustentabilidad se entiende como la rigurosidad y firmeza de los pilares que fundamentan el programa, siendo en nuestro caso sociales, políticos y culturales.
- En el desarrollo humano sostenible se evalúa la capacidad de las estrategias que se van a llevar a cabo y se centra el conjunto de sus propósitos y logros hacia el bienestar de las personas, respetando y promoviendo los derechos de las próximas generaciones de gozar de iguales o mejores recursos y privilegios.
- Equidad. Si la estrategia está al alcance de diferentes grupos según sexo, edad, niveles de ingresos, niveles de escolaridad, garantizando la participación y democratización en el proceso.
- Apropiación. Se valora el grado de pertinencia mutua existente entre el proyecto y los beneficiarios; evalúa los niveles de participación e intervención, qué hace el grupo, en qué está incidiendo.

La evaluación es un proceso crítico de todas las actividades y resultados de un proyecto, con objeto de determinar la pertinencia de los métodos utilizados y la validez de los objetivos; la eficacia en el uso de los recursos y el impacto en relación con los beneficiarios. La evaluación utiliza la información obtenida y producida por el sistema de seguimiento y, al comparar los resultados con los objetivos, identifica los aspectos que han dificultado o favorecido el desempeño del proyecto, permitiendo sacar una enseñanza para un futuro.

Se evalúa:

- Productos y resultados.
- Grado de eficacia: compara los objetivos del programa y sus metas con el resultado final alcanzado, dentro del tiempo y recursos asignados para el desarrollo del programa.
- Grado de efectividad: compara los objetivos del programa y las metas con los resultados y productos obtenidos sin tener en cuenta el tiempo que se había establecido.
- Procesos: recursos, tiempos, presupuesto y grado de eficiencia.
- Estrategias: pertinencia, sustentabilidad, equidad y apropiación.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO ENCUENTROS DE CAPACITACIÓN

(Se aplica en grupos al finalizar cada sesión)

Calificar de acuerdo con lo observado durante el proceso de capacitación:

Criterios por evaluar	1	2	3	4	5
Orientación por parte del facilitador.					
Manejo del tiempo.					
Motivación por parte del facilitador.					
Cumplimiento en el desarrollo de las actividades.					
Capacidad de comunicación del facilitador con beneficiarios del programa.					
Claridad de conceptos y aplicación de los mismos.					
Uso de materiales de apoyo.					
Temas interesantes y adecuados para la organización.					
Metodología empleada.					
Espacios adecuados para la capacitación.					
TOTAL/PROMEDIO					

APRENDIMOS:

NOS INTERESÓ:

DIFICULTADES:

SUGERIMOS:

OTRAS OBSERVACIONES



MININTERIOR



CONFEDERACIÓN NACIONAL
DE ACCIÓN COMUNAL



CORPORACIÓN
CONSOLIDAR
CORPORACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN, DESARROLLO Y LIDERAZGO