

INTRODUCCIÓN.

El resurgimiento del pueblo guaraní como manifiesta el padre Xavier Albo “un siglo de auto negación biológica y cultural termino exitosamente con la formación de la Asamblea del Pueblo Guaraní (APG). Entre 1986 y 1987 se celebraron largas asambleas de reflexión en comunidades y capitanías, hasta llegar a tener diagnóstico de los problemas que eran comunes, llegando a un primer acuerdo que lo prioritario era liberar a algo más de 1000 familias que vivían empatronadas.

En este marco en la región guaraní denominada Itika Guasu, el CERDET realiza un trabajo de acompañamiento a las organizaciones y familias indígenas para lograr su empoderamiento interno y empoderamiento económico y político. Por tanto identifica que para realizar un verdadero aporte al desarrollo de las comunidades, es necesario desarrollar ciertas habilidades en el equipo como es el aprender a escuchar, compartir, entender al otro, asimismo contar con herramientas que ayuden a la recuperación de la libertad interna y a fortalecer sus habilidades y destrezas del pueblo guaraní.

Por lo que la Practica Institucional Dirigida tenía como objetivo la incorporación de metodologías participativas, en el trabajo de acompañamiento que realizan los técnicos del CERDET con grupos guaraníes del departamento de Tarija.

El trabajo realizado fue durante el periodo comprendido entre el 5 de julio del 2005 al 30 de octubre del 2006.

Durante la practica se trabajo con el equipo de técnicos y facilitadotes planificando el trabajo a partir de una reflexión y el análisis conjunto para que las actividades logren sus objetivos previstos, posteriormente se fueron elaborando los contenidos, las metodologías y los materiales necesarios para los cursos, talleres, reuniones e intercambios, luego de realizado los eventos realizar la evaluación para reformular, ajustar y o mejorar el trabajo realizado

El informe se desarrolla en ocho capítulos. En el primero, se presenta el planteamiento y justificación de la P.I.D. se presenta la problemática en la que se inserta el trabajo. Las dificultades que se confrontan en el momento de desarrollar actividades con grupos de diferente origen cultural que trabajan en la producción agropecuaria, comercialización de sus productos, calidad ambiental, etc.

Consecuentemente, se plantea la importancia del trabajar con técnicas participativas que permiten la comunicación y aprendizaje en base a las diferencias antes señaladas. En el segundo capítulo se puede apreciar cómo el problema y sus soluciones interesan a la institución, porque de su descripción se desprende su propósito: acompañar a los guaraníes en su proceso de desarrollo.

Una vez presentada la problemática y la institución que trabaja para superarla, En el tercer capítulo se plantean los objetivos de la P.I.D.

En el cuarto capítulo se desarrolla el marco teórico, referido a información actualizada relativa al particular ámbito de las metodologías de trabajo grupal de naturaleza participativa.

El quinto capítulo, comprende la metodología empleada, presentándose la tipificación, descripción y sistematización de la práctica. También se describe la contraparte institucional y los métodos, técnicas y materiales empleados en la práctica.

En el capítulo sexto, se presentan los análisis emergentes de los resultados sistematizados durante la práctica.

En el capítulo séptimo, se transcribe el informe técnico de la institución sobre la P.I.D. estableciendo la adecuación de lo obrado.

En el capítulo octavo se describen las conclusiones a las que se arriba al culminar el proceso, en función de los objetivos enunciados.

Finalmente en el capítulo noveno, se pone a consideración las recomendaciones planteadas a partir de la culminación de esta práctica institucional dirigida.

1.1. PLANTEAMIENTO.

Bolivia un país multicultural y plurilingüe en el que coexisten una gran diversidad de culturas originarias, siendo las más numerosas la Quechua, la Aymara y la Guaraní, estos pueblos no se encuentran aislados sino que cohabitan en espacios territoriales con campesinos, ganaderos, y otros pobladores, compartiendo servicios de salud, educación, vías de acceso, etc. que brindan las autoridades locales, municipales y nacionales.

La región del Chaco Boliviano y especialmente el Tarijeño donde habitan los pueblos indígenas originarios fueron para las autoridades durante muchos años invisibles, siendo la iglesia y organizaciones no gubernamentales los que ingresaban a estas regiones a brindarles apoyo con una visión asistencialista, lo que genero una fuerte dependencia que hasta hoy persiste.

Posteriormente en el trabajo que se fue realizando para el “Desarrollo de las comunidades”, se identifican algunos problemas constantes:

- El asistencialismo técnico
- La pasividad de los grupos de beneficiarios en las capacitaciones
- Dificultades en la transferencia de conceptos teóricos a los asistentes
- La escasa importancia que se le da al conocimiento local
- La falta de atención al desarrollo de capacidades complementarias a las prácticas cotidianas que la gente ya realiza.

Por tanto la labor del psicólogo se torna compleja porque debe partir de reconocer las limitantes para poder trabajar con una cultura indígena, y por otro lado lidiar con los estereotipos y prejuicios de los técnicos para despojarse de estos y así poder ir construyendo una nueva forma de abordar el trabajo en equipo.

La planificación y ejecución de los eventos de capacitación que brinda el CERDET, tiene como base los proyectos existentes, desarrollándose en la región denominada “zona uno” al interior de la región del Itika Guazú (Río Grande). La misma que comprende una parte de la provincia O’Connor del departamento de Tarija.

Esta experiencia abre las posibilidades de replantear nuevas formas de intervención, que permitan mantener y mejorar la dinámica de su accionar, sobre todo cuando se trabaja con grupos que tienen una estructura socio cultural diferente. Esto amplía las experiencias y a su vez también las exigencias, puesto que los grupos presentan en sí mismos diversidad, lo cual genera un dinamismo propio, que sabiéndolo explotar, se convierte en un elemento de gran beneficio para sus propios componentes.

Para permitir aflorar las características positivas de cada grupo, es necesario recurrir a elementos que propicien la participación de cada uno de los involucrados.

El aporte realizado con esta práctica institucional, está centrado en apoyar al trabajo de acompañamiento que realizan los técnicos de la institución, facilitando la participación y el empoderamiento de los conocimientos en los productores, a través del empleo de metodologías participativas las mismas que se seleccionaron pensando en los beneficiarios.

Particularmente en el extremo sur de Bolivia, por las características socio culturales y de organización política guaraní, surge la necesidad de adaptar metodologías participativas, las mismas que contribuyan a que los equipos de trabajo del CER-DET desempeñen un acompañamiento más dinámico y participativo, pero sobretodo, que permita el empoderamiento en los/as beneficiarios/as; donde estos sean los principales protagonistas de la búsqueda de mejoras, al interior de su organización y de ellos mismos.

La metodología elegida para la realización de esta práctica institucional está enmarcada dentro de lo cualitativo-descriptivo; puesto que se pretende describir las manifestaciones que se generan como producto de la incorporación de metodologías participativas, en los trabajos de acompañamiento que realizan los técnicos con grupos guaraníes.

Esta práctica se desarrolla en tres etapas:

- La primera etapa, es de identificación del tipo de técnicas empleadas en anteriores trabajos de acompañamiento,
- la segunda etapa de incorporación o prueba de nuevas técnicas participativas, de acuerdo a lo programado en el cronograma de actividades elaborado por los técnicos, por último,
- la tercera etapa, se sistematiza y evalúa el uso de las técnicas seleccionadas.

1.2. JUSTIFICACIÓN.

El uso adecuado de técnicas participativas, facilita el logro de los objetivos institucionales propuestos para beneficiar a los guaraníes. La meta es lograr la autogestión que les permita encontrar espacios de participación como sujetos activos, democráticos, capaces de buscar y construir nuevos conocimientos, con el objetivo de influir positivamente en la transformación del entorno y fortalecer sus propias conductas.

Las técnicas participativas transmiten un contenido ideológico- técnico favorable a los procesos de reconstrucción de conocimientos dentro de los marcos grupales de las sociedades, por lo que surgen en respuesta a la necesidad de crear un ambiente de participación proactiva, entre el(la) facilitador/a y el(la) beneficiario/a.

Suponen una comunicación fluida que permita ir creando nuevos conocimientos; este proceso debe caracterizarse por la atención que se le presta al participante, en función de las demandas identificadas y a través de las experiencias adquiridas en el trabajo, con el afán de lograr la autogestión de los grupos guaraníes, como en este caso.

Las metodologías participativas, son herramientas que permiten lograr mayor interacción entre los integrantes de un grupo, haciendo que aflore en ellos la voluntad de compromiso con las actividades de sus propios sectores, lo cual es más importante si se considera que ellos son los que tienen la decisión de sus acciones.

Si bien la importancia que tienen las metodologías participativas, es indiscutible, se debe trabajar sin subordinarse a ellas reconociendo lo que son: herramientas, que darán los resultados determinados por quienes las empleen.

2. CARACTERÍSTICAS Y OBJETIVOS DE LA INSTITUCIÓN.

La Práctica Institucional Dirigida, se realizó, en el Centro de Estudios Regionales de Tarija (CER-DET).

2.1. CENTRO DE ESTUDIOS REGIONALES DE TARIJA (CER-DET).

Es una Institución Privada de Desarrollo Social y sin fines de lucro, con Personería Jurídica N° 208123 de 19-IX-90 y registro N° 494. Trabaja en la región chaqueña del Departamento de Tarija desde 1989.

Es miembro de UNITAR, Red Regional de IPDS de Tarija, de la Unión Nacional de Instituciones de Trabajo y Acción Social (UNITAS), de la Liga de Defensa del Medio Ambiente (LIDEMA) y del Foro Boliviano sobre Medio Ambiente y Desarrollo (FOBOMADE). Es también el referente nacional del Proceso San Pablo, del Grupo de Trabajo Chaco Walambá y de la Coalición Internacional Ríos Vivos.

El CER-DET es miembro de la Red Alerta Petrolera (RAP), integra la Red de Desarrollo Sostenible (RDS) y Amigos de la Tierra Bolivia. Funciona en la ciudad de Tarija en su domicilio situado en la Calle Suipacha 290.

2.1.1. MISIÓN INSTITUCIONAL.

El CER-DET es una institución de acompañamiento a las organizaciones y familias indígenas, para facilitar su fortalecimiento interno y empoderamiento económico-político en el ámbito local y regional.

El CER-DET logra sus propósitos mediante la organización, asistencia técnica, capacitación, investigación y difusión, buscando una equidad de género, un

manejo sostenible de los recursos naturales, el respeto a la cultura e identidad étnica, sin ninguna discriminación política, ideológica, ni religiosa.

2.1.2. LÍNEAS DE ACCIÓN.

La institución asume las siguientes líneas de acción:

- a. Tierra territorio.- Apoyar la reivindicación territorial de los pueblos indígenas.
- b. Gestión territorial.- Promover el aprovechamiento sostenible del territorio.
- c. Alianzas interétnicas.- Facilitar espacios de articulación entre los diferentes pueblos indígenas del Gran Chaco Americano.
- d. Fortalecimiento organizativo.- Apoyar el fortalecimiento y consolidación de las organizaciones indígenas.
- e. Incidencia en políticas públicas.- Incorporar en las políticas públicas (municipales, departamentales y nacionales) los intereses de los pueblos indígenas.
- f. Promoción jurídica.- Promover el respeto de los derechos de los pueblos indígenas.
- g. Comercialización comunitaria.- Promover sistemas de comercialización que permitan una mejor remuneración para el productor.
- h. Fortalecimiento municipal.- Fortalecer la participación indígena en la gestión municipal.
- i. Documentación y difusión.- Recolectar, sistematizar y difundir información.

2.1.3. PRINCIPIOS DEL CER-DET.

Se citan y detallan a continuación los principios institucionales de la institución en la que se ejecutó la P. I. D.

a. Respeto a la diversidad cultural y natural.

- Profundo respeto a la diversidad cultural, social y de toda naturaleza del ser humano.
- Respeto a la biodiversidad y el medioambiente.

b. Participación y sentido de comunidad.

- Trabajo en equipo y respeto a la diversidad.
- Contribuir al logro de la misión y los objetivos institucionales.
- Comunicación horizontal y efectiva entre los miembros del equipo y la población con la que se trabaja.

c. Servicio con calidad.

- Mejora continua de su trabajo.
- Capacitación y desarrollo integral de los (as) miembros (as) del equipo.

d. Solidaridad y sentido de justicia.

- Todos (as) necesitan de todos (as) y se complementan.
- Trabajo en favor de los demás con un sentido claro de justicia.
 - Respuesta ágil, oportuna, efectiva y cordial a las demandas de los sectores sociales con los que trabaja la institución.

e. Creatividad.

- Ser visionarios (as) e innovadores(as).
- Apertura al cambio.
- Optimización de los procesos y métodos de trabajo.

f. Austeridad.

- Racionalización de las inversiones y gastos, basados en ingresos y presupuestos.
- Espíritu de ahorro y de máximo aprovechamiento de los recursos.

3. OBJETIVOS DE LA P.I.D.

3.1. OBJETIVO GENERAL.

Incorporar metodologías participativas, en el trabajo de acompañamiento que realizan los técnicos del CER-DET con grupos guaraníes del departamento de Tarija.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

-Planificar conjuntamente con los técnicos del CER-DET, la aplicación de las metodologías participativas en las capacitaciones con grupos originarios de la Zona uno del Itika Guasu del departamento de Tarija.

-Aplicar y evaluar el empleo de las metodologías participativas en los grupos originarios de la Zona uno del Itika Guasu del departamento de Tarija.

-Identificar y seleccionar aquellas metodologías participativas que generen mayor interacción y mejores resultados, en las experiencias de acompañamiento que desarrollan los técnicos del CER - DET.

4. MARCO TEÓRICO.

4.1. LA INVESTIGACIÓN ACCIÓN.

Este termino fue acuñado por el psicólogo alemán Kurt Lewin constituye “una modalidad de investigación participativa que relaciona de forma sistemática la reflexión teórica acerca de una realidad con la acción transformadora sobre ella”. Colectivo de autores “Tendencias Pedagógicas Contemporáneas” CEPES, La Habana, 1996.p.122.

Los rasgos fundamentales de esta tendencia de acuerdo a M. Gonzales y O. Gonzales son:

- el problema nace de la comunidad
 - su fin es la transformación de la realidad social y mejoramiento de la vida de los involucrados.
 - exige participación plena e integral de la comunidad durante la investigación
- El investigador es un participante y adopta una actitud activa.

Siguiendo a las autoras, el proceso de investigación en la acción se conforma de tres pasos básicos:

- La formulación de problemas por los propios actores con participación de un facilitador
- La búsqueda de soluciones
- La prueba de soluciones.

CEPES, La Habana, 1996.p.124

4.1.2. Los métodos y técnicas participativas.

“Se definen como las vías, procedimientos y medios sistematizados de organización y desarrollo de la actividad del grupo, sobre la base de concepciones no tradiciones la de enseñanza, con el fin de lograr el aprovechamiento óptimo de sus posibilidades cognoscitivas y afectivas”.

El aprendizaje, dentro de la aplicación de métodos y técnicas participativas, es concebido como” un proceso activo, de creación y recreación del conocimiento por los alumnos, mediante la solución colectiva de tareas, el intercambio y confrontación de ideas opiniones y experiencias entre estudiantes y profesores.

Las principales características de los métodos participativos se determinan porque:

- establecen un vínculo entre conocimientos teóricos y la práctica
- estimulan la búsqueda de la verdad a través del trabajo conjunto y la reflexión
- estimulan mayor actividad cognoscitiva, investigativa y creativa.

Propician la socialización del conocimiento al interactuar entre los sujetos. Colectivo de autores “Los Métodos Participativos ¿Una nueva concepción de la enseñanza? CEPES. La Habana , 1998. Pag. 83.

4.1.3. Aprendizaje grupal.

Propiciar la participación de manera individual y grupal es un desafío, porque la aparente pasividad generada por el sistema la cual debe ser modificada.

El trabajo grupal es una alternativa metodológica, que permita propiciar la participación, lograr despertar su interés, fortalecer su conocimiento y habilidades comunicativas entre otras.

El aprendizaje grupal utiliza al grupo como vía fundamental para la construcción y reconstrucción de conocimientos individuales y colectivos, además de contribuir a la transformación de la personalidad de cada uno de los miembros del grupo y del grupo en su conjunto

4.1.4. Métodos participativos.

Para el trabajo en grupo la utilización de diferentes métodos y técnicas de participación, se logra mayor actividad, ayuda a fortalecer la confianza en sí mismo, propicia el establecimiento de mejores relaciones interpersonales con sus coetáneos y otorga la posibilidad de poner en practica actitudes de ayuda hacia el compañero, entre otros beneficios.

El facilitador es detentor de todo conocimiento – como sucede en la educación tradicional – sino que se cede la palabra a los participantes y se ponen de manifiesto las opiniones, valoraciones, conocimientos e intereses hacia el objeto de conocimiento.

De acuerdo a los autores cubanos que proponen el aprendizaje grupal, el docente requiere de capacitación especifica que debe lograr que el profesor rompa esquemas hábitos de trabajos directivos, autoritarias para estimular al grupo, asuma un papel de mediador para orientar y controlar la actividad; estar dispuesto a aprender de los alumnos al construir el conocimientos o contenido de la asignatura.

4.1.5. La investigación acción participativa como inicio de las metodologías participativas.

Las metodologías participativas se asocian con autores que han realizado trabajos, estudios e investigaciones en sus especialidades, en los cuales los métodos, técnicas o dinámicas participativas han sido determinantes para el éxito de sus actividades científicas. Aquí hay que destacar principalmente las experiencias del norteamericano Kurt Lewin, considerado como uno de los propulsores de esta corriente y un destacado investigador social. De igual manera, hay que señalar los trabajos del brasileño Paulo Freire, particularmente en el campo de la educación de adultos, que en la década del 60 se constituyó en uno de los pioneros de la investigación participativa y en el desarrollo de la denominada “educación liberadora” en los sectores populares.

Por otra parte, hay que destacar las valiosas contribuciones del sociólogo colombiano Orlando Fals Borda, que tiene como base conceptual la “teoría del conflicto” y se identifica con el nombre de “Metodología de la contradicción”, que lo vincula con la tesis del paradigma marxista.

Sus numerosas investigaciones y estudios en diversos pueblos y regiones, particularmente de la costa atlántica, ponen de relieve el valor del saber popular y aún del sentido común y se constituye en un cuestionamiento de los métodos tradicionales de investigación, según él: “ideológicamente comprometidos con el orden vigente, alienantes, deformantes y en el fondo, opresores”.

Con estos tres lineamientos ofrecidos por estos autores, el aporte de metodologías participativas, toma en cuenta las características socio culturales guaraníes, respeta las características individuales y dirige la atención principal a los participantes.

4.2.1. Participación y Compromiso, Dos Pilares de la Investigación Acción – Participativa.

El concepto “participación”, si bien no es nuevo, recién comenzó a tener cierta importancia técnica y científica en la década del 60, cuando los programas de “desarrollo de la comunidad” comenzaron a plantear la necesidad de una mayor intervención de los sectores comunitarios de los diversos niveles de decisión. Se trataba de intervenir en el proceso de toma de decisiones, sin restricciones económicas, políticas y sociales. No hay que olvidar que el término “participar” significa “tomar o tener parte de algo”, y se asocia con otros conceptos similares como cooperar, colaborar, entrar, intervenir, acompañar etc.” (Movimiento de Educadores Populares de Bolivia, 1998:73)

La participación a nivel personal, significa decidir sobre lo concerniente a nuestra vida, y a nivel popular, es decidir sobre todo aquello que atañe a un grupo social. Aunque se torna evidente la dificultad de llegar a la participación de manera espontánea y natural, la participación es un objetivo estratégico, lo que supone que es un punto de llegada y no de partida.

Para llegar a ese objetivo debe darse un proceso, hay que recorrer un camino, producir un tránsito en el que cada persona se transforma de espectador, en actor y va evolucionando hasta una participación “libre y autónoma”.

No siempre se llega a la plena participación, porque existen diversos condicionantes que no siempre son posibles de eludir o eliminar.

Por otra parte, sólo es posible a nivel comunitario una participación organizada, o sea, mientras no exista comunidad organizada o institucionalizada, es imposible hablar de “participación comunitaria.” (Movimiento de educadores populares de Bolivia, 1998:95)

El ejercicio de la participación se constituye como parte de la cotidianidad de los pueblos guaraníes, sobretodo en el ejercicio de la sostenibilidad económica, las prácticas culturales, los roles sociales y las muestras de solidaridad con un carácter de reciprocidad (Castro, M. 2004:48).

“La participación a nivel popular exige el desarrollo de un proceso de comunicación, decisión y ejecución que posibilite el intercambio permanente de conocimientos y experiencias, definir los niveles e instancias de poder de decisión y la responsabilidad de la comunidad en el proceso de gestión, programación y desarrollo de acciones conjuntas. De ahí que la participación debe ser necesariamente activa, deliberada, organizada, eficiente y decisiva” (Ruiz, M. 1998:32).

“A juicio de los especialistas, no hay duda de que ésta tiene el mérito de replantearse el nuevo rol del facilitador, tradicionalmente restringido a los estrechos márgenes de una técnica y de una ciencia que se encuentra por fuera de la realidad social, económica y política. Para esta modalidad, el facilitador debe actuar como un intérprete de los problemas del grupo, y su papel es clarificar temas y posiciones, señalar contradicciones y explorar con el propósito de descubrir problemas.

Precisamente, uno de los grandes conflictos que enfrenta el investigador social, es su actitud frente a los problemas que investiga. Muchas veces, éste se siente impotente y angustiado frente a una situación que sólo describe y analiza, pero no participa activamente en las respuestas y soluciones concretas. Surge aquí el concepto de “compromiso” de un compromiso para transformar una sociedad y no para conservar aquello que atenta contra su desarrollo” (Arostegui, F.1997:41).

4.2.2. Participación.

Las palabras “participación” y “participativo” aparecieron por vez primera en la jerga del desarrollo a fines de la década de 1950. Los activistas sociales y trabajadores de campo que se habían subido al coche del desarrollo con la esperanza de que así podrían ayudar a los oprimidos “a abrirse como lo hace la flor a partir de su capullo”, se encontraron frente a una realidad totalmente diferente a sus expectativas anteriores. Esto nos llevo a atribuir la mayor parte de los fracasos que tuvieron los proyectos de desarrollo al hecho de que las poblaciones afectadas fueron marginadas de todos los proceso

4.2.3. Educación Popular.

Educación popular, es el esfuerzo por rescatar la educación y ponerla al servicio de los intereses populares. Para los maestros, es tomar conciencia de que la educación tradicional, juega un rol de mantenimiento del sistema capitalista dominante e injusto, y luchar por un cambio que responda a las necesidades históricas y concretas del pueblo.

Es optar por las clases populares, por la cultura nacional y popular, por la defensa de sus intereses, y hacer resistencia al aparato estatal y privado centrales, extranjerizantes que sojuzgan las mentes, las conciencias y los espíritus de las clases populares para prolongar la situación de injusticia social política y económica.

“La educación popular o liberadora es crítica, analítica, creativa, participativa y eminentemente nacionalista. Se hace educación popular cuando el pueblo libre y organizado decide sobre su bienestar, su futuro, sus costumbres. Es el ideal por el cual hay que trabajar y luchar desde muchos frentes. La Escuela hace educación popular cuando se vincula a la comunidad y se organiza para

responder a las necesidades educacionales priorizadas por las organizaciones del pueblo, en función de su propio desarrollo local y de cambio de la sociedad. El pueblo es el protagonista en la Educación Popular. En consecuencia, ésta se encuentra inserta en el proceso dialéctico de dominación y lucha que caracteriza la experiencia histórica del pueblo” (Encinas, J. 1998:36)

La educación popular es el desarrollo de procesos humanos que parten de la práctica social y la transforman. Referirse a educación popular es hablar de dinamismo, movimiento, recreación con el afán de lograr que las bases del pueblo sean los propiciadores de su propio desarrollo a través de la participación y la toma de sus propias decisiones.

Esta contempla las siguientes características:

- Identificación y compromiso con el pueblo, su cultura y sus luchas.
- Búsqueda de alternativas de cambio.
- Cambio y adaptación creativa de los programas oficiales en función de la realidad concreta donde se labora.
- Socialización de experiencias de educación para el cambio.
- Incentivar el trabajo colectivo y solidario, buscando soluciones a sus problemas -Incorporar y valorar las raíces culturales, las tradiciones, las lenguas, y las creencias propias del pueblo.
- Promover la integración de las personas organizadas a su comunidad, incentivando su participación en actividades, campañas y movilizaciones convocadas por las organizaciones territoriales y orientadas a la superación de los problemas y al desarrollo comunal integral. (Torres, R.1996:95)

4.2.4. Lo Metodológico y lo Dialéctico dentro de la Educación Popular.

“Lo dialéctico ayudó bastante y no es que hoy no sea válida la dialéctica, sí es válida, pero hay que desmecanizarla, resignificarla, contextualizarla y desecharla si es necesario, para hacer nuevamente procesos educativos dinámicos. Entonces, casi todo se convirtió en un plan de actividades en el cual se partía de la práctica, se la profundizaba y se volvía a ella, de manera estática y parcelada, como si fueran momentos separados unos de otros. Hoy en términos metodológicos se tienen muchos retos que si no son asumidos, la propuesta ya no tendrá sentido para la población. Tienen que ser resignificadas para hoy, desde el espacio de nuestros propios imaginarios y desde el espacio de todas las culturas con las que compartimos y convivimos en lo que hoy es Bolivia” (Movimiento de Educadores Populares de Bolivia, 1998:116).

4.3. ELECCIÓN DE LA METODOLOGÍA.

“Cada grupo desarrolla su propio ritmo en función de su objetivo y de las personas que lo componen. El tiempo de cada metodología depende de este ritmo. El orientador debe permanecer atento para que no se torne pesada, y el ejercicio termine perdiendo su sentido. La metodología será escogida mediante el objetivo que se desea alcanzar en la reunión, en función de los objetivos establecidos por el grupo a partir de las personas que forman parte de él. Pues, aún cuando sólo se utiliza una dinámica para el entretenimiento o para romper el ritmo pesado de una reunión, y por más circunstancial que sea su elección, ella está fundamentada en una intención específica” (Grupo Paulinas, 1997:48).

En el trabajo con personas que tienen características como la barrera del idioma o el bilingüismo, el analfabetismo, las estructuras sociales los modos de pensar particulares

y la cosmovisión diferente a la occidental es preciso detenerse en la adecuación de los siguientes elementos metodológicos:

4.3.1. Tiempo.

Una preocupación constante se refiere al tiempo que debe dedicarse a cada ejercicio. Véase bien: lo importante no es el tiempo de la técnica, sino el objetivo que se desea alcanzar con la reunión; el tiempo invertido en el ejercicio se debe ajustar al objetivo de la reunión. Pues de acuerdo con el objetivo se puede usar una técnica para el estudio, recreación, relacionamiento, relajamiento y oración, entre otros.

4.3.2. Número de Participantes.

Cada grupo encuentra la mejor forma de realizar la dinámica independientemente del número de participantes que tenga, lo importante es que todos participen.

4.3.3. Edad de los participantes.

La indicación de las edades en cada ejercicio no impide el uso de las dinámicas en grupos que estén fuera de la edad sugerida, sea ésta inferior o superior a la edad especificada.

4.3.4. Rol del Orientador.

La ansiedad del orientador en querer prever todo, ser perfecto, puede terminar creando inhibición, ocasionando pérdida de la espontaneidad y creatividad del grupo frente a una nueva situación. Se le recomienda que delegue, divida, pida la participación de otras personas en la elaboración de la propuesta de trabajo.

Comprenderá que coordinar u orientar no significa centralizar, hacer todo, sino más bien, es un servicio donde todos son responsables por el éxito o por el fracaso. El grupo no es el orientado, sino un conjunto de personas en torno a un mismo objetivo.

4.4. USO Y PAPEL DE LAS TÉCNICAS PARTICIPATIVAS.

Las técnicas son diferentes tipos de instrumentos en un proceso de formación. “Se dice esto, porque hablar de un proceso educativo es hablar de una forma específica de adquirir conocimientos; y el crear y recrear el conocimiento, es un proceso que implica una concepción metodológica a través de la cual este proceso se desarrolla. En los procesos de formación en la Educación Popular, se cree que lo fundamental no está en el “uso” de técnicas participativas en sí, sino en la concepción metodológica que guía el proceso educativo. Frecuentemente se habla de “metodologías participativas” haciendo referencia por lo general a la utilización de las técnicas participativas, pero con una concepción metodológica tradicional.

Conviene citar al respecto: “Nuestra experiencia nos ha hecho precisar nuestra concepción metodológica basándonos en la teoría dialéctica del conocimiento y partiendo de esto se afirma que la Educación Popular debe fundamentarse en una concepción metodológica dialéctica”. (Grupo Alforja, 1987:33)

4.3.1. Lo Práctico y lo Teórico para un buen aprendizaje.

a) Significa partir siempre de la práctica, o sea de lo que la gente sabe, vive y siente; las diferentes situaciones y problemas que enfrentan en su vida y que en un programa educativo se plantean como temas a desarrollar.

b) Desarrollar un proceso de teorización sobre esa práctica, no como un “salto a lo teórico” sino como un proceso sistemático, ordenado, progresivo y al ritmo de los participantes, que permita ir descubriendo los elementos teóricos e ir profundizando de acuerdo al nivel de avance del grupo. El proceso de teorización así planteado, permite ir ubicando lo cotidiano, lo inmediato, lo individual y parcial, dentro de lo social, lo colectivo, lo histórico, lo estructural.

c) Este proceso de teorización debe permitir siempre regresar a la práctica para transformarla, mejorarla y resolverla. Es decir, regresar con nuevos elementos que permitan que el conocimiento inicial, la situación, el sentir del cual se parte, ahora se lo puede explicar y entender, integral y científicamente. Por lo tanto, se puede fundamentar y asumir conscientemente compromisos o tareas. Aquí es cuando se dice que la teoría se convierte en guía para una práctica.

Es por esto que las técnicas deben ser participativas para realmente generar un proceso de aprendizaje como el que se plantea, porque permiten:

- a) Desarrollar un proceso colectivo de discusión y reflexión.
- b) Permiten colectivizar el conocimiento individual, enriquecer éste y potenciar realmente el conocimiento colectivo.
- c) Permiten desarrollar una experiencia de reflexión educativa común. Muchas de estas técnicas permiten tener un punto común de referencia a través del cual los participantes aportan su experiencia particular, enriqueciendo y ampliando esa experiencia colectiva.
- d) Permiten realmente una creación colectiva del conocimiento donde todos son partícipes en su elaboración y por lo tanto, también de sus implicancias prácticas.

Como se menciona anteriormente, las técnicas son sólo herramientas que están en función de un proceso de formación u organización.

Una técnica en sí misma no es formativa ni tiene un carácter pedagógico. Para que una técnica sirva como herramienta educativa, debe ser utilizada en función de un tema específico, con un objetivo concreto e implementada de acuerdo a los participantes con los que se está trabajando.

4.3.2. Elementos a tomar en cuenta en la aplicación de Técnicas Participativas.

Como toda herramienta hay que saber para qué sirve una técnica y cuándo debe utilizarse.

Las técnicas deben dirigirse siempre hacia el logro de un objetivo preciso.

a) Como se menciona anteriormente, el uso de las técnicas debe estar siempre en función de los objetivos concretos que se tiene en un programa de formación.

Por ejemplo, si se trabaja el tema “Cooperativismo”, se plantean objetivos específicos para cada uno de los puntos del tema.

Se debe elegir, entonces, técnicas que permitan lograr cada uno de los objetivos que se plantean.

Se puede elegir, por ejemplo, el “Rompecabezas de la Organización”, para ver el tema de la cooperación, esta técnica da elementos simbólicos para discutir y llegar al objetivo propuesto. Teniendo el objetivo claro, se puede guiar la discusión hacia el tema de interés y evitar que ella se disperse en otros aspectos que no son importantes para el tema en el momento de trabajo.

El aspecto de la comunicación que está presente en esta técnica se discute pero no se centra la discusión en él, ya que no se trata de analizar el papel de la comunicación en ese momento.

Por tanto, es el objetivo que se propuso, el que orienta para saber qué técnica es más conveniente utilizar, y el cómo utilizarla.

Cuando se elige una técnica se debe tener claro qué objetivos se quiere lograr con ella.

b) Así como se debe relacionar la técnica con el objetivo, se debe también precisar el procedimiento a seguir para su aplicación de acuerdo al número de participantes y tiempo disponible.

Retomando el ejemplo del cooperativismo, se tiene la técnica; ahora se precisa el procedimiento:

Teniendo en cuenta el procedimiento y la aplicación de la técnica se calcula el tiempo aproximado que se necesita.

Siempre se debe detallar el procedimiento, eso permite conducir correctamente la técnica hacia el objetivo planteado, y permite precisar el manejo de la técnica.

Para aplicar toda técnica se debe: conocerla bien, utilizarla en el momento oportuno y conducir correctamente su desarrollo.

c) Es frecuente que con una técnica muy sencilla, se genere demasiado entusiasmo y dé lugar a que se quiera llegar a causas y respuestas al problema o tema que se está trabajando, más allá del objetivo propuesto.

d) Cuando se utiliza cualquier técnica, ésta da elementos que motivan la discusión, siempre se tiene que tener claro, ¿Hasta dónde se quiere y puede llegar en una discusión con esa técnica?

La respuesta a esta pregunta varía y depende casi exclusivamente del coordinador. Este debe tener en cuenta primero que nada, el objetivo que se ha propuesto, éste le sirve como orientación; también debe tener presente las inquietudes y entusiasmo por la discusión que se genere en los participantes y ser lo suficientemente flexible.

Debe ser flexible como para no cortar una discusión que puede en ese momento aclarar más el tema, o detener la discusión para que el proceso de reflexión se realice de forma ordenada y no saltar a generalidades que no ayudan a profundizar realmente en el tema.

Una sola técnica por lo general, no es suficiente para trabajar un tema. Siempre debe estar acompañada de otras que permitan un proceso de profundización ordenado y sistemático.

También es usual abusar de los elementos simbólicos de una dinámica y hacer con ellas comparaciones muy forzadas sobre la realidad. Por ejemplo, utilizar una dinámica de animación como “Las lanchas”, para reflexionar sobre la importancia del trabajo en equipo. El quitarle el carácter de animación pura que tiene la dinámica, es no reconocer su particularidad y seguramente creará confusión.

Es importante saber ubicar las características particulares de cada técnica: sus posibilidades y límites.

e) Un elemento importante a tomar en cuenta para la aplicación de cualquier técnica es tener imaginación y creatividad, para modificarlas, adecuarlas y crear nuevas, de acuerdo a los participantes y a la situación específica que se debe enfrentar. Este elemento permite no amarrarse a la técnica en sí, sino al

proceso de formación que se está tratando de llevar a cabo, donde lo fundamental no es la técnica sino el objetivo que se persigue, el proceso mismo de formación, la cooperación metodológica que guía.

Una técnica puede tener múltiples variantes y múltiples procedimientos, al aplicarla con diferentes participantes, en diferentes situaciones, o para diferentes objetivos.

Las técnicas deben ponerse al alcance de todos para que sean utilizadas creativamente.

4.3.3. Tipos de Técnicas Participativas.

Hay muchas técnicas participativas, tantas que se han clasificado de diferentes maneras. Para este trabajo, se ha elegido la planteada por el Grupo Alforja, que a tiempo de presentar su opción dice:

“La clasificación presentada a continuación, esta basada en los sentidos básicos que tenemos para comunicarnos, tomando en cuenta cuales de ellos son los que intervienen de forma más activa en cada una de las técnicas utilizadas. No se pretende hacer una clasificación estática, ya que muchas técnicas combinan el conjunto de las aptitudes del ser humano para expresar y comunicar sus ideas.” (Grupo Alforja, 1987)

4.3.4. Técnicas o Dinámicas Vivenciales.

Las técnicas vivenciales se caracterizan por crear una situación ficticia, donde los sujetos se involucran, reaccionan y adoptan actitudes espontáneas; hace vivir una situación.

Se pueden diferenciar las técnicas vivenciales en:

-Las técnicas de animación. Cuyo objetivo central es animar, cohesionar, crear un ambiente fraterno y participativo.

Estas técnicas deben ser activas, deben tener elementos que permitan relajar a los participantes, relajar al conjunto y deben tener presente el humor.

-Las técnicas de análisis. (Por ejemplo, “El muro”, “El pueblo necesita”, “Las botellas” etc.). El objetivo central de estas dinámicas es dar elementos simbólicos que permitan reflexionar sobre situaciones de la vida real.

Aparte del elemento simbólico, el tiempo juega un papel importante en la mayoría de las técnicas vivenciales: les da dinamismo en la medida que es un elemento de presión.

El que está coordinando una dinámica vivencial debe hacer un uso flexible del tiempo, de acuerdo a cómo se está desarrollando la dinámica, sea para presionar, sea para permitir que elementos propios del grupo de participantes, se desarrollen.

Por eso es importante tomar en cuenta las reglas en las dinámicas. Éstas siempre deben ser aplicadas con flexibilidad, no son estrictas ni estáticas, y son elementos también de reflexión, por lo que se debe analizar el significado que tienen en la realidad.

4.3.5. Técnicas con Actuación.

Entre estas existen una gran variedad como los sociodramas, juego de roles, cuentos dramatizados, etc.

El elemento central es la expresión corporal a través de la cual se representan situaciones, comportamientos, formas de pensar, etc. Para que estas técnicas cumplan su objetivo siempre, a tiempo de aplicarlas, se debe considerar recomendaciones prácticas, por ejemplo:

- Presentación ordenada y coherente.
- Dar un tiempo limitado para que realmente se sinteticen los elementos centrales.
- Que se utilice realmente la expresión corporal, el movimiento, los gestos, la expresión.
- Que se hable con voz fuerte.
- Que no hablen y actúen dos a la vez.

4.3.6. Técnicas Auditivas y Audiovisuales.

La utilización del sonido o de su combinación con imágenes es lo que le da la particularidad a estas técnicas. Debe tomarse en cuenta los siguientes elementos:

Para usar una técnica auditiva o audiovisual se ha requerido de un trabajo de selección y preparación previa.

En ellas se presenta una situación, o un tema, con una interpretación basada en una investigación, análisis y ordenamiento específico de quienes la produjeron.

En este sentido, se dice que aportan siempre elementos de información adicional para que el grupo que la está utilizando enriquezca su reflexión y análisis sobre algún tema. Encierran siempre un punto de vista particular y esto debe tomarse en cuenta, es un material que aporta elementos nuevos o interpretaciones que permiten profundizar en el tema que se esté viendo.

Cuando se utiliza estas técnicas es necesario que los coordinadores conozcan su contenido de antemano para que realmente sirvan como una herramienta de reflexión y no sólo como una distracción.

Por esto es importante siempre hacer una discusión para analizar el contenido o mensaje presentado con una técnica auditiva o audiovisual.

Es muy útil el tener preparadas algunas preguntas para esta etapa que permitan relacionar el contenido con la realidad del grupo.

También es recomendable utilizar otras técnicas para analizar en grupos el contenido de una charla o proyección, luego de éstas.

4.3.7. Técnicas Visuales.

Se pueden diferenciar dos tipos:

1. Técnicas escritas.- Todo aquel material que utiliza la escritura como elemento central, por ejemplo papelógrafo, lluvia de ideas por tarjetas, lectura de textos, etc.
2. Técnicas gráficas.- Todo material que se expresa a través de dibujos y símbolos, por ejemplo afiches, “lectura de cartas”, “uno para todos”, etc.

En las técnicas escritas se puede hablar de:

1: Las que son elaboradas por un grupo en el proceso de capacitación (como por ejemplo papelógrafos, lluvia de ideas por tarjetas, etc.) se caracterizan por ser el resultado directo de lo que el grupo conoce, sabe o piensa sobre un determinado tema, es el producto del trabajo colectivo en el momento mismo de su aplicación.

En la utilización de este tipo de técnicas se debe tomar en cuenta:

-Que la letra sea clara, y según la técnica, lo suficientemente grande para poder ser leída por todos.

-Que la redacción sea concreta; se trata de dejar por escrito ideas centrales síntesis de una discusión.

Este tipo de técnicas ayudan a centrar y concretizar las ideas y reflexiones del grupo de participantes.

En la utilización de estas técnicas es importante ver si la redacción y el contenido corresponde al nivel de los participantes.

Que su utilización siempre esté acompañada de procedimientos que permitan la participación y discusión colectiva del contenido de lo que se ha dado a leer.

2: Las técnicas gráficas se caracterizan por expresar contenidos de manera simbólica, por lo que se requieren de un proceso de decodificación, o sea de la interpretación de esos símbolos.

Siempre que se utilizan este tipo de técnicas es recomendable empezar por describir los elementos que están presentes en el gráfico, luego, que los participantes que no elaboraron el trabajo hagan una interpretación y que finalmente sean las personas que lo elaboraron las que expongan cuales son las ideas que trataron de expresar. Esto permite una participación de todos en la medida que exige un esfuerzo de interpretación, por parte de unos, y de comunicación, por parte de los otros.

4.3.8. Recomendaciones para los/as Facilitadores/as o Capacitadores/as que Coordinan.

Para que la aplicación de una técnica sea efectiva en su sentido pedagógico,

es imprescindible que el coordinador:

1. Antes de escoger la técnica se haya contestado las siguientes preguntas claramente:

- ¿Qué temas vamos a trabajar?
- ¿Cuál es el objetivo que se quiere lograr? (Para qué)
- ¿Con quiénes se va a trabajar? (Características de los participantes.)

2. Una vez contestadas esas tres preguntas, conviene plantearse qué técnica es la más adecuada para tratar ese tema, para lograr esos objetivos propuestos, con esos participantes específicos.

3. Un tercer paso que todo coordinador debe precisar una vez resueltos los otros dos, es cómo va a implementar la técnica: detallar el procedimiento que va a seguir en su aplicación. Una vez precisado esto, calcular y ajustar el procedimiento de acuerdo al tiempo disponible.

4. Un elemento imprescindible es que los que coordinan conozcan el tema que se está tratando, para poder conducir correctamente el proceso de formación y enriquecerlo con todos los elementos que surjan de la participación de la gente.

4.4. CONCEPTOS BÁSICOS.

En este punto se presentan los conceptos más importantes que se emplearon en este trabajo.

s relacionados con su diseño, formulación e implementación. En gran mayoría, ellos empezaron a abogar por el fin de las estrategias de acción de “arriba hacia abajo” y por la inclusión de la participación y los métodos participativos de interacción como una dimensión especial de desarrollo.

Un documento para la discusión de un organismo de Naciones Unidas (UNRISD), define la Participación Popular como “los esfuerzos organizados para incrementar el control sobre los recursos por parte de aquellos que hasta el momento fueron excluidos de tal control”

Para Orlando Fals- Borda, Anisar Rahman y muchos otros teóricos
Diccionario del Desarrollo, Wolfgang Sachs pag. 195

4.4.1. CONCEPTO DE METODOLOGÍA.

Son ideas ordenadas que se tienen para realizar actividades, las mismas tienen que respetar una secuencia sistemática, lo cual permitirá la formulación de los métodos a usarse.

“Se puede comparar con el trazo de un camino que se tiene que recorrer para llegar a algún destino” (Tamayo y Tamayo, 1995:21)

4.4.2. CONCEPTO DE MÉTODO.

Tamayo y Tamayo consideran, que el método es el conjunto de procedimientos sistemáticos de trabajo para llegar a un objetivo. “Se refiere al conjunto de Procesos de trabajo” (Tamayo y Tamayo, 1995:95) y tiene un nivel teórico.

4.4.3. CONCEPTO DE DINÁMICA.

Las técnicas o dinámicas pueden ser consideradas como las formas concretas de realización de las operaciones del método. Instrumentos, “pasos o modo del

método y subordinados a su propósito” Tienen un nivel práctico (Grupo Alforja, 1998:47).

4.4.4. CONCEPTO DINÁMICA DE GRUPO.

Las dinámicas de grupo son maneras, procedimientos o medios sistematizados de organizar y desarrollar la actividad de grupo sobre la base de Conocimientos suministrados por la teoría (Grupo Alforja, 1998:18).

Algunos ejemplos:

-El Foro.

Es aquella técnica en la cual varias personas discuten sobre un tema determinado, esta técnica es la más utilizada por sus numerosas ventajas; permite la discusión y participación, la libre exposición de ideas. En esta técnica existe una serie de integrantes que juegan un papel importante entre ellos el coordinador, expositores y un secretario.

-El Debate.

Es una discusión entre dos o más personas sobre un tema determinado, tiene como objetivo conocer todos los aspectos de un tema o asunto. En el debate participan:

- Un moderador, director o coordinador encargado de declarar abierta la sesión y de conceder la palabra a los participantes.

-El Phillips 66.

Consiste en dividir el salón en 6 grupos de 6 personas, las cuales discuten durante 6 minutos un tema o problema previsto, seguidamente una

persona del grupo se reúne con los otros 5 representantes y vuelve a formar un grupo de 6 que por 6 minutos más discutirán hasta que lleguen a una conclusión en general.

-El cuchicheo.

Consiste en que los miembros del grupo dialoguen simultáneamente de a dos para discutir un tema o problema. Cuchichear significa hablar en voz baja a una persona de modo que otros no se enteren y de esta manera todo el grupo trabaja simultáneamente sobre un tema, esta técnica se asemeja al Phillips 66.

-Torbellino de Ideas.

Su objetivo consiste en ejercer y desarrollar la imaginación creadora, esta técnica parte del supuesto básico, de que si se deja actuar a los participantes con toda la libertad para expresar lo que se les ocurre, pueden sugerir ideas extraordinarias, novedosas, hasta brillantes. Esta técnica está sujeta por un director del grupo y todos los participantes.

-Nombre-Cualidad.

Objetivo: Conocer el nombre y alguna de las características de las personas.

Desarrollo: Cada participante dice su nombre y una característica personal que empiece con la primera letra de su nombre.

-La Telaraña.

Objetivo: Presentación

Desarrollo: Una persona toma la punta del ovillo dice su nombre y tira el ovillo a otra persona y dice su nombre y tira el ovillo a otra persona y así sucesivamente después se hace el proceso inverso, quien tiene el ovillo se lo devuelve a quien se lo dio.

Técnicas de organización

Primera letra del nombre.

Objetivo: Unir personas para conocerse y realizar algún trabajo

Desarrollo: Juntar a todas las personas cuyo nombre comience con la misma letra.

Cartulina de colores.

Objetivo: Formar Grupos

Desarrollo: Colocar dentro de una bolsa trozos de cartulina de diferentes colores; cada persona saca uno y se divide de acuerdo al color que les tocó.

Juegos de desinhibición.

Venta de cosas absurdas

Objetivo: Desarrollar la capacidad oral, de argumentar y lograr desinhibirse.

Materiales: Fichas con nombres de objetos absurdos por ejemplo baberos para jirafas, peine para pelados.

Desarrollo: Cada integrante debe tener una ficha y deben pasar al frente y durante un minuto tendrán que tratar de venderlo argumentando a favor de su producto.

-Terremoto.

Objetivo: rompe hielo o de distensión.

Los participantes de dos en dos se toman de la mano (casa) y colocan a otra al medio (inquilino); cuando el coordinador grita 'terremoto', todos se cambian y si grita 'casa' se cambia de inquilino.

El empleo de las dinámicas de grupo puede ser ilimitado, pero es importante que las mismas respondan al objetivo que se pretende alcanzar, lo cual depende de la capacidad imaginativa de adecuación del facilitador.

5. METODOLOGÍA.

5.1. DESCRIPCIÓN SISTEMATIZADA DEL DESARROLLO DE LA P.I.D.

Para sistematizar el trabajo, se reconocen siete fases, las cuales se describen a continuación por fase, actividad y número de horas.

Cuadro N° 1

Sistematización de la P.I.D.

Fase	Actividades	Horas
1	1-Observación participante. 2-Identificación y clasificación de las metodologías a ser empleadas en los momentos de acompañamiento.	100
2	3-Utilización de métodos participativos. 4-Realización de la observación participante. 5-Análisis y explicación de los resultados obtenidos por la aplicación de metodologías participativas con los primeros grupos.	100
3	6-Incremento de técnicas participativas. 7-Realización de la observación participante. 8-Análisis y explicación de los resultados obtenidos por la aplicación de métodos participativos.	100

4	9-Conformación de nuevos grupos de productores para la aplicación de la metodología de Gestión de Conocimientos. 10-Aplicación y evaluación de las metodologías participativas empleadas.	100
5	11-Modificación y adaptación de los métodos participativos, tomando en cuenta las características y demandas socio culturales guaraníes.	100
6	12-Identificación y selección de aquellos métodos participativos que generaron mejores resultados en los momentos de acompañamiento.	100
7	Redacción de Informe de PID	
	TOTAL DE HORAS ACUMULADAS DE PID	600

Al inicio se realizó la revisión y clasificación de las técnicas empleadas en los trabajos de acompañamiento. Se trabajó inicialmente con ocho facilitadores / as dividido en 3 líneas de acción: Gestión Territorial (producción), Fortalecimiento Organizativo y Comercialización Comunitaria.

En los acompañamientos, se pudo evidenciar la utilización de las metodologías generales, las mismas que según Tamayo y Tamayo (2002) tratan de los métodos empleados en distintas ramas del conocimiento como las siguientes:

- de animación y presentación.
- Metodologías de análisis general.

- Metodologías de abstracción.
- Metodologías de comunicación.
- Metodologías de organización y planificación.

5.2. CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN BENEFICIARIA.

Cuadro N° 2

Descripción de población por comunidades, con las que se realizó la Práctica Institucional Dirigida.

N°	Hombres	Mujeres	Comunidad	TOTAL
1.-	13	15	Potrerillos	28
2.-	12	9	Saladito	21
3.-	18	20	Ñaurenda	38
4.-	13	19	Mokomokal	32
5.-	7	8	Tabasay	15
6.-	11	16	Tomatirenda	27
7.-	8	10	Itayuro	18
TOTAL	82	97	7	179

La población elegida para la realización de esta práctica fueron los indígenas guaraníes que asisten a los grupos de trabajo que promueve el CER-DET, los mismos que se encuentran ubicados dentro de lo que se denomina zona uno en una división, producida al interior de la región del Itika Guazu (Río Grande), producto de la reorganización indígena de 1989, quedando dividido en tres zonas, compuestas por 35 comunidades.

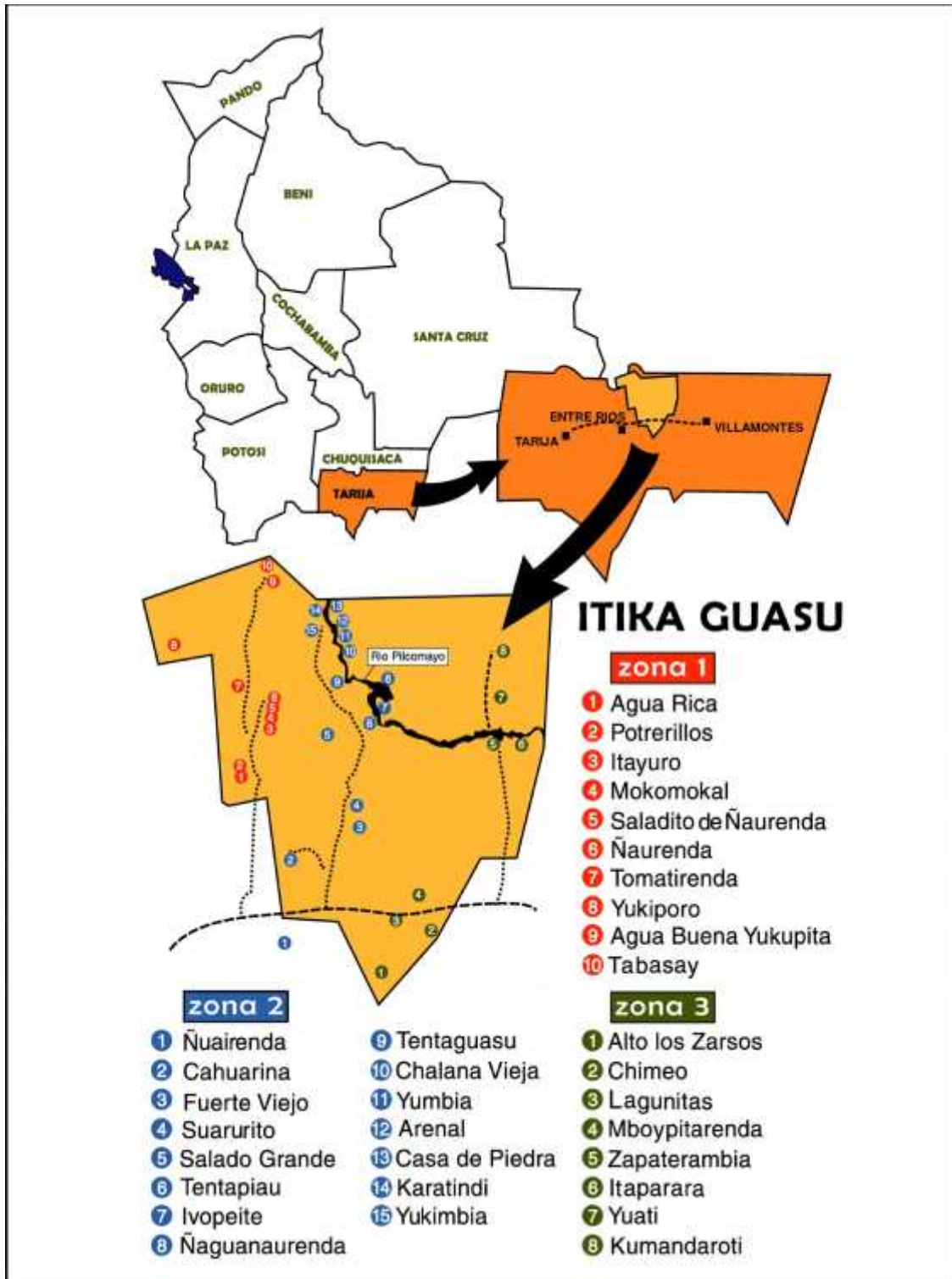
Las mismas comprenden una parte de la provincia O'Connor del departamento de Tarija, la zona conocida como Itika Guasu; habitan desde hace centenares de años, unos 3.500 habitantes de la etnia Guaraní organizados en 35 comunidades.

Desde mediados del siglo XIX, la población guaraní perdió progresivamente la propiedad de sus tierras ante el avasallamiento y apoderación del territorio indígena por la población criolla y mestiza, que ingresaron a la zona apoyados por el Estado nacional, razón por la que los guaraníes vivieron hasta finales del siglo XX sometidos a un sistema de explotación laboral caracterizado por el trabajo agrícola en propiedad de medianos y grandes ganaderos denominados patrones; labor por la cual eran escasamente remunerados y pésimamente alimentados.

A fines de 1980, impulsadas por el fortalecimiento de los movimientos indígenas de las tierras bajas de Bolivia, las comunidades guaraníes iniciaron un proceso de reorganización y de reivindicación cultural, económica y territorial a través de la conformación de la Asamblea del Pueblo Guaraní, zona Itika Guasu, la misma que compone 35 comunidades originarias, distribuidas en tres zonas (Ver mapa). Cada comunidad cuenta con un representante comunal (capitán o "mburuvicha") designado por los comunarios, asimismo hay una capitanía grande encargada de la zona designado por la Asamblea general del Pueblo Guaraní que representa a la organización. Al mismo tiempo la organización tiene representantes a nivel departamental y nacional según la organización matriz de la Asamblea del Pueblo Guaraní.

En base a una estrategia colectiva y distintos programas la Asamblea del Pueblo Guaraní busca mejorar las condiciones sanitarias, productivas, educativas de las zona en general para alcanzar un desarrollo integral en el que se respete su identidad cultural

5.2.1. Mapa.



5.2.2. MODO DE VIDA GUARANÍ.

En resumen, sin pretensión alguna de reduccionismo cultural, pueden mencionarse algunos aspectos aceptados por quienes algo conocen de esta cultura.

- La conciencia mide el tiempo, las cosas se hacen una vez llegado su tiempo.
- Se valora el compartir y el dar.
- Producción orientada hacia las necesidades familiares y para redistribución de excesos mediante el principio de reciprocidad.
- Las metas son la suficiencia y la calidad de vida.
- No existe concepto de crecimiento económico, la economía debe buscar el equilibrio homeostático de todas las variables.
- Trabajo extensivo

Entre los guaraníes de la región existe un fuerte sentido de familia extendida, pues es frecuente encontrar en la misma casa un promedio de ocho a diez personas, observándose con mayor frecuencia que vivan con los abuelos y abuelas, evidenciándose también en la posición geográfica que asumen las casas en una comunidad.

Cada miembro de la familia asume los diferentes roles dependiendo de su sexo, generación y otros factores”(Rivero y otras, 1996).

Es dentro de la familia donde se produce la cultura y se transmiten los valores, todo ello aprendido del entorno social, estableciéndose lazos de afecto y comunicación filial.

Las relaciones intrafamiliares “son el influjo recíproco que se da dentro de la familia frente a ciertas circunstancias que las une; como resultado de la interacción en un

momento dado de la persona con su ambiente familiar” (Diccionario Psicológico, 1997).

5.2.3. Idioma.

La familia lingüística a la que pertenece la lengua de los guaraní, es el Tupi guaraní. La lengua guaraní tiene algunas diferencias entre los Ava , Izoceños y Simba.

Las características particulares que se dieron en la conformación actual de la lengua guaraní en Bolivia son debido por una parte a las influencias de una lengua de origen Arawak que hablaba el grupo étnico Chane, y que fue absorbido por los guaraní a su llegada al Chaco Boliviano y por otro lado las acepciones que nacen de la regionalización de una lengua matriz. Las diferencias entre el guaraní de Bolivia y otros dialectos de la misma familia se dan sobre todo con algunas particularidades fonéticas y prosodicas, en los morfemas gramaticales y en el ordenamiento sintáctico. www.cerdet.org.bo

5.3. CONTRAPARTE INSTITUCIONAL.

La institución cumplió con los siguientes compromisos en la realización de esta practica institucional:

-Supervisó el cumplimiento de los objetivos propuestos en el plan de trabajo.

-Hizo el seguimiento correspondiente del cumplimiento de las 600 hrs., que tuvo la práctica.

-Realizó la supervisión de los informes a ser presentados al Programa de Psicología y al cumplimiento de cada 100 hrs.

-Proporcionó el transporte y viáticos de viaje en las salidas de campo.

-Ofreció las condiciones y materiales necesarios para la ejecución de práctica.

-Avaló la correspondiente conclusión de la práctica.

5.4. MÉTODOLOGÍAS, TÉCNICAS Y MATERIALES EMPLEADOS EN LA P.I.D.

5.4.1. MÉTODOS.

La metodología elegida para la realización de esta práctica institucional, estuvo enmarcada dentro de lo cualitativo descriptivo, puesto que la finalidad era describir las respuestas generadas como producto de la incorporación de metodologías participativas en los trabajos de acompañamiento con grupos guaraníes que realizan los técnicos de la institución.

Lo cual a su vez dio paso a la selección de los métodos y técnicas tomando aquellas que permitieron obtener resultados más óptimos para luego sugerirlas como parte de los trabajos de acompañamiento que se realicen en el futuro.

El aporte ofrecido a consideración a través de esta práctica institucional, se encuentra enmarcado en la psicología social; con apoyo en el método descriptivo, el mismo que como ya se sabe se ocupa de describir situaciones y eventos.

Los estudios descriptivos buscan identificar las características o cualidades importantes de personas, grupos, comunidades o de cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar. Desde el punto de vista científico, describir es medir. En un estudio descriptivo se selecciona una serie de

cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así describir lo que se investiga.

Los estudios descriptivos miden de manera independiente los conceptos o variables a los que se refieren. Aunque, desde luego, pueden integrar las mediciones de cada una de dichas variables para describir como son y como se manifiesta el fenómeno de interés; es importante aclarar que su objetivo no es indicar como se relacionan las variables medidas (Tamayo y Tamayo, 2002).

Inicialmente se trabajo con la implementación de la guía de capacitación con todos los técnicos que se trabajó, para lograr una secuencia ordenada del los evento y al mismo tiempo permitir el análisis del tipo de metodología que se pretendía utilizar para adecuarla al tema, pensando siempre en el objetivo que se pretendía lograr.

Posteriormente se seleccionaron y adecuaron las siguientes metodologías:

1-Metodologías de análisis económico. El objetivo específico fue permitir, y profundizar en el análisis económico de la realidad que se vive, tanto presente, como pasada.

2 -Metodologías de análisis político. Cuyo objetivo fue analizar la estructura jurídico política de la sociedad, donde se presentan técnicas que nos permiten dar elementos para el análisis de coyuntura y el análisis histórico.

3- Metodologías de animación y presentación. Consintió en crear un ambiente fraterno, participativo y horizontal de trabajo; este tipo de metodologías estuvieron ligados a las actividades cotidianas que normalmente se realizan en el campo cuando se desarrollan eventos de capacitación principalmente.

4- Metodologías de abstracción.- Empleadas con el objetivo central de abstraer y sintetizar un tema nuevo; esta metodología se emplea en los temas de organización o comercialización, donde muchas veces existen términos nuevos que deben relacionarse con otros para lograr su total asimilación.

5- Metodologías de comunicación.- Se emplearon principalmente con el objetivo de hacer más eficaz la comunicación, tanto personal como social; pero partiendo del concepto de que la cultura guaraní es una cultura de transmisión oral esencialmente, se explotó al máximo la práctica oral recurriendo en muchas ocasiones a la traducción del castellano al guaraní.

6- Metodologías de organización y planificación.-Dirigidas especialmente a grupos de personas que trabajan colectivamente de forma organizada; su objetivo central era de permitir ver la importancia de organizarse y planificar correctamente de forma participativa el trabajo para conseguir alcanzar los objetivos, y a la vez, dar herramientas concretas para planificar y desempeñar de manera más democrática cada uno de los roles.

7- Metodologías gráfico descriptivas.-Estas metodologías de trabajo gráfico estuvieron presente en gran parte de las capacitaciones permitiendo una mejor comprensión de los temas basados el rescate del conocimiento local permitiendo la expresión propia y espontánea de los participantes dando lugar a la inclusión de los que no saben leer ni escribir, y fortaleciendo las intervenciones de los que sí saben hacerlo.

8- Metodologías de grupos menores y mixtos.- Este tipo de trabajo fue el que primó, puesto que culturalmente tienen fuertes arraigos a la organización colectiva como también por el tipo de trabajo de los técnicos y los temas que se tratan; esta es la mejor manera de realizar eventos de capacitación sobre todo cuando se va por la línea de la gestión de conocimientos.

9- Metodologías de conclusión o redondeo. Esta es una metodología inicialmente dirigida por un facilitador, pero con la práctica, la estimulación y el refuerzo de la confianza, se convierte en una actividad que surge de todos los asistentes,

10- Metodología (S&EP) (Seguimiento y evaluación participativa). Para evaluar el aprovechamiento en el taller. Esta metodología consistió en emplear una planilla que se presenta a continuación en un esquema con caritas para que los participantes guiados por la expresión de cada una de ellas pudiera evaluar aspectos como: participación, claridad del tema, importancia del tema, el desempeño del facilitador, aportes de los presentes, etc. Todos los aspectos que conciernen a un evento de capacitación pero previo acuerdo de los aspectos más importantes.

11- La Gestión de Conocimientos. Es un enfoque metodológico adaptable que tiene dos momentos clave: el encuentro y el desarrollo de competencias en campo, en el primero se recoge el conocimiento local y se lo conjuga con el conocimiento técnico y el segundo momento consiste en desarrollar actividades prácticas acordadas con los/as productores/as durante el encuentro previo para tener oportunidad de practicar las habilidades mentales, destrezas físicas y actitudes que sean necesarias para mejorar el desarrollo de sus actividades cotidianas.

Lo fundamental de esta metodología es lograr la transición de un enfoque de transferencia tecnológica a uno de gestión de conocimientos

El gestor de conocimientos, en su papel de facilitador/a es una persona que está interesada en crear las condiciones necesarias, para que los/as productores/as desarrollen competencias para abordar ellos mismos los problemas que expresa su desconocimiento del tema, y al hacerlo hagan progresos en el aprendizaje.

5.4.2. Materiales empleados.

La PID requirió de tres tipos de material en su gestión, clasificado por el grado de estructuración intencional y anticipada a su empleo:

Material estructurado:

Guías de observación sistemática, registros de asistencia, actas de sesión, Protocolos institucionales, Afiches, modelos y material impreso.

Material semi estructurado:

Diarios de campo, guías de trabajo, recursos materiales de animación grupal.

Material no estructurado

Papel, cartulina, marcadores y objetos procedentes del mismo ambiente de la comunidad, piedras, plumas, flores, material de desecho que pueda ser útil en determinado trabajo de grupo.

5.4.3. Procedimientos.

Para la incorporación de metodologías participativas (primer objetivo específico), se procedió de la siguiente manera:

- 1.-Realización de observación participante.
- 2.-Identificación y clasificación de las metodologías empleadas en los momentos de acompañamiento.

Para la ejecución y evaluación de metodologías participativas (segundo objetivo específico) se procedió de la siguiente manera:

- 1.-Utilización de métodos participativos.
 - 2.-Realización de la observación participante.
 - 3.-Análisis y explicación de los resultados obtenidos por la aplicación de metodologías participativas con los primeros grupos.
 - 4.-Incremento del uso de técnicas participativas en los trabajos de campo.
- Para identificar y seleccionar aquellas metodologías participativas que generaron mayor interacción y mejores resultados, (tercer objetivo específico) se procedió de la siguiente manera:

- 1.-Análisis y explicación de los resultados obtenidos por la aplicación de métodos participativos.
- 2.-Conformación de nuevos grupos de productores para la aplicación de la metodología gestión de conocimientos.
- 3.-Modificación y adaptación de las métodos participativos, tomando en cuenta las características y demandas socio culturales guaraníes.
- 4.-Planteamiento el uso de aquellos métodos participativos que generaron mejoras en los procesos formativos.

6. RESULTADOS.

6.1. Análisis Cualitativo Descriptivo de la PID.

Los resultados están presentados por actividad, seguidos por la descripción de los logros y dificultades que se presentaron en el proceso de ejecución de la práctica

Actividad N° 1

Observación participante

Logros	Dificultades
<p>A través de la observación participante se pudo identificar que se aplicaban métodos participativos para llevar adelante las capacitaciones de los técnicos en las áreas de comercialización, veterinaria y agronomía.</p> <p>A estos métodos se los clasificó de acuerdo al momento de uso en la capacitación.</p> <p>Al inicio; se emplearon métodos de presentación, rompehielos, y de introducción, el desarrollo del tema o parte central; donde se empleó métodos de motivación visual, de animación y de descripción gráfica como los mapas parlantes, Al final del evento; se emplearon métodos de conclusión como la plenaria, y la planificación.</p>	<p>No se tenía una diferencia clara de los conceptos de metodología, método y técnica por lo cual se manejaron estos términos indistintamente, por otra parte los métodos empleados eran muy limitados y repetitivos los cuales no obedecían a una previa estructura del evento o análisis del tema</p>

Actividad N° 2

Identificación y clasificación de las metodologías a emplearse en los momentos de acompañamiento

Logros	Dificultades
<p>Como se describe inicialmente los métodos identificados se clasificaron en:</p> <p>a) Introdutorios o de iniciación. Presentación, rompehielos, y de introducción como la tela araña, presentación por pareja presentación individual bajo una consigna estructurada, relación del carácter de la persona con un animal de su preferencia</p> <p>b) De desarrollo. Motivación visual, de animación y de descripción como el empleo de algún afiche, un tríptico o un dibujo realizado a medida que se explicaba el tema o alguna descripción gráfica realizada por los mismos participantes; por otra parte para la animación se pedía que alguien contara un cuento o realizara algún juego de distracción</p> <p>c) De conclusión. Se emplearon métodos como la plenaria, y la planificación.</p>	<p>La mayoría de los métodos empleados no se empleaban para reforzar el tema o para incentivar el mismo, sino más bien, como parte de simple animación que facilitaba el desarrollo del evento para quien estaba a cargo.</p>

Actividad N° 3

Utilización de métodos participativos

Logros	Dificultades
<p>En esta etapa se emplearon los mismos métodos que ya aplicaban los técnicos de la institución, más otros de la misma línea que se eligieron para ponerlos a prueba siguiendo el orden de aplicación de acuerdo al desarrollo de taller, según la clasificación inicial, con la diferencia de que los métodos ahora respondieron a una herramienta de facilitación de talleres llamada guía de capacitación la cual permitió organizar metodológicamente el empleo de cada uno de los métodos, previo análisis de la utilidad y el momento más adecuado para su aplicación, con el fin de que los mismos contribuyeran a una mejor comprensión del tema de parte de los participantes, haciendo más sencilla y didáctica la apropiación o aprendizaje del tema tratado en el evento.</p>	<p>Con la introducción de la guía de capacitación se tenía la dificultad de llegar a la comprensión de parte de los técnicos, en sentido que la metodología empleada tendría que hacer más fácil la comprensión y apropiación del tema para los participantes y no principalmente más fácil el trabajo de los técnicos; a un inicio algunos técnicos no querían dejar su papel de transmisores. Por otra parte algunos asistentes no comprendían inicialmente el beneficio de pasar de simples receptores a participantes activos de sus propios conocimientos.</p>

Actividad N° 4

Realización de la observación participante

Logros	Dificultades
<p>Se logró el cambio gradual de actitud de los técnicos, coordinadores beneficiarios.</p> <p>-Se implementó como herramienta técnica la guía de capacitación.</p> <p>-Se sensibilizó a los técnicos para centrar los métodos principalmente en el aprendizaje de los beneficiarios</p>	<p>Los técnicos como las personas asistentes a los eventos de capacitación mostraban resistencia.</p> <p>-Inicialmente los técnicos se negaban a dedicarle tiempo a la preparación del evento, empleando la guía de capacitación que se sugería para ordenar y relacionar los métodos a emplearse con el tema con el fin de alcanzar un adjetivo de aprendizaje útil.</p>

Actividad N° 5

Análisis y explicación de los resultados obtenidos por la aplicación de metodologías participativas con los primeros grupos

Logros	Dificultades
<p>Los técnicos se convirtieron en facilitadores, dejando de ser transmisores de conocimientos, a lo cual estaban acostumbrados.</p> <p>Los asistentes a los eventos generaron sus propios conocimientos a partir de sus propias experiencias o conocimientos locales</p>	<p>Fue complicado iniciar un cambio de actitud tanto en los técnicos como en los participantes.</p>

<p>-Luego de la práctica individual del llenado de las guías de capacitación, los técnicos se dieron cuenta de que no estaban invirtiendo tiempo extra a la preparación de los talleres, mas al contrario esta guía les permitió llevar adelante un evento con un control de actividades, tiempos y principalmente se alcanzó un objetivo claro y concreto con lo cual se facilitó el trabajo del técnico.</p> <p>-Con esta nueva forma de desarrollo de un evento de capacitación, los asistentes a los talleres empezaron a tener mayor confianza y participación puesto que se partía de su propio conocimiento, lo cual generaba una relación y apropiación del tema con mayor rapidez.</p>	
---	--

Actividad N° 6

Incremento de técnicas participativas

Logros	Dificultades
<p>En esta segunda etapa se incrementaron dos métodos, al final de la capacitación:</p> <p>-El primero, denominado S&EP seguimiento y evaluación participativa, que</p>	<p>Este método de evaluación generó cierta incomodidad a los técnicos puesto que no estaban muy de acuerdo cuando se evaluaban algunos aspectos como la priorización de</p>

<p>se empleó para evaluar y hacer el seguimiento a cualquier aspecto de interés, de los participantes en relación a los eventos de capacitación.</p> <p>-El segundo método fue la implementación de un plan de acción que estaba más dirigido a poner en práctica lo aprendido en los eventos de capacitación luego de finalizar</p> <p>Los mismos.</p>	<p>temas, la forma de facilitarlos etc. parecía que el ego profesional no les permitía recibir sugerencias acerca de las actividades que desarrollaban como técnicos.</p>
---	---

Actividad N° 7

Realización de la observación participante

Logros	Dificultades
<p>A través de la observación participante realizada en esta segunda etapa, se pudo comprobar que la incorporación de la evaluación contribuyó a generar observaciones con un sentido de crítica constructiva externa y de autocrítica, tanto en los técnicos como en los propios asistentes, puesto que ellos eran los encargados de realizar la evaluación, independientemente del Técnico, por lo cual ellos eran quienes</p>	<p>La ejecución de este plan de acción generó críticas y disconformidades en algunos beneficiarios porque pensaban de con la capacitación concluiría el tema y asunto olvidado, pensando que se les estaba dando tareas extras.</p>

<p>decidían acerca de qué aspectos del evento evaluarían, algunos de éstos se referían al tema, los recursos empleados, la participación de la gente, los aportes vertidos, el material de apoyo empleado, la puntualidad, etc.</p> <p>-En el caso de la aplicación de los planes de acción se logró que lo aprendido en los eventos sea puesto en práctica sin necesidad de la presencia técnica.</p>	
--	--

Actividad N° 8

Análisis y explicación de los resultados obtenidos por la aplicación de métodos participativos

Logros	Dificultades
<p>Con la aplicación de estos dos métodos se logró conseguir sensibilizar a los técnicos coordinadores de proyectos, pero sobretodo se contribuyó a fortalecer la autoestima de los participantes, puesto que sentían útiles y valiosos sus conocimientos y aportes. Se sugirió registrar todas las intervenciones que contribuyan al tema tratado, lo cual era tomado en cuenta por todos los participantes ,</p>	

<p>haciendo a que la mayoría vierta su opinión, generando una mejor y mayor participación de los beneficiarios.</p> <p>Por otra parte se notaba una apropiación más rápida del tema, lo que daba paso a un mayor compromiso en los acuerdos fijados.</p> <p>Por último se presentó a manera de sugerencia, un pequeño informante para la realización de memorias de eventos, a manera de informes.</p>	
--	--

Actividad N° 9

Conformación de nuevos grupos de productores para la aplicación de la metodología, gestión de conocimientos

Logros	Dificultades
<p>Como parte de la incorporación de nuevos métodos participativos y la oportunidad de englobar todos los métodos anteriormente empleados se realizó la aplicación de la metodología “Gestión de conocimientos”, la misma que se basa principalmente en la unificación del conocimiento local con el conocimiento técnico para poder generar un tercer conocimiento aplicable al entorno</p>	<p>A través de la adopción institucional se tuvo que realizar talleres de capacitación a todos los técnicos de la institución dentro de sus respectivas regionales.</p> <p>Se tuvo que atravesar por mucha resistencia de parte de los técnicos de otras regionales, a pesar de la orden de dirección para la adopción y aplicación de esta metodología.</p>

<p>donde se aplique esta práctica. Con la adopción de esta metodología se pudo estructurar de una mejor manera la forma de trabajo que se vino realizando, puesto que la mayoría de las herramientas empleadas estaban en el trabajo inicial que se venía realizando. La aplicación metodológica de la gestión de conocimientos, se incorporó toda una teoría acompañada de la práctica de forma didáctica que permitió sustentar la formación de los técnicos que realizan capacitaciones y al mismo tiempo adoptar de manera institucional esta nueva forma de trabajo.</p>	
---	--

Actividad N° 10

Aplicación y evaluación de las metodologías participativas empleadas

Logros	Dificultades
<p>A partir de la aplicación de esta metodología se pudo elaborar planes de capacitación con cada uno de los técnicos de acuerdo a su área de trabajo.</p> <p>Lo cual permitió el seguimiento correspondiente y su posterior</p>	<p>Estos planes tuvieron que ajustarse en base a las actividades planteadas en los proyectos.</p>

<p>evaluación, puesto que dichos planes, sirvieron como guías para comprobar los beneficios o no de las metodologías aplicadas en el desarrollo de las capacitaciones.</p>	
--	--

Actividad N° 11

Modificación y adaptación de las métodos participativos, tomando en cuenta las características y demandas socio culturales guaraníes

Logros	Dificultades
<p>En el transcurso de su aplicación y el trabajo con los técnicos de las instituciones vinieron ajustando varios de los métodos de trabajo como por ejemplo: la descripción gráfica de las actividades, la realización, de los dibujos que representaron la propia realidad de los beneficiarios, y de que toda teoría compartida tenía un componente práctico inmediato. Que cualquier tema tratado como parte de un evento de capacitación tiene su base en el conocimiento local. Que los espacios de capacitación se llevan adelante en lugares donde se puede aplicar la teoría, y que se cuente con un traductor del lugar para las personas</p>	<p>El idioma - La falta de saber leer y escribir por parte de la mayoría de los beneficiarios.</p>

que sólo conocen su lengua materna (Guaraní).	
---	--

Actividad N° 12

Identificación y selección de aquellas metodologías participativas que generaron mejores resultados en los momentos de acompañamiento

Metodologías seleccionadas
<p>1- Metodologías de animación y presentación:</p> <ul style="list-style-type: none">-La Telaraña-Nombre-Cualidad- Primera letra del nombre- Cartulicolores-Presentación por pareja-Presentación por grupos
<p>2 -Metodologías de análisis político:</p> <ul style="list-style-type: none">-Técnicas con Actuación
<p>3- Metodologías de análisis económico:</p> <ul style="list-style-type: none">-Técnicas o Dinámicas Vivenciales-Técnicas con Actuación
<p>4- Metodologías de abstracción:</p> <ul style="list-style-type: none">-Técnicas Auditivas y Audiovisuales-Técnicas Visuales
<p>5- Metodologías de comunicación:</p> <ul style="list-style-type: none">-El cuchicheo

-El Foro

-El Debate

-Juegos de desinhibición

6- Metodologías de organización y planificación:

- El muro

-El rompe cabezas

7- Metodologías gráfico descriptivas:

-Representaciones graficas

-Mapas parlantes

8- Metodologías de grupos menores y mixtos:

-El Phillips 66

-Torbellino de Ideas

-Terremoto

9- Metodologías de conclusión o redondeo:

-Lluvia de ideas

-Opinión individual

-resumen de lo trabajado

10- Metodología (S&EP) (Seguimiento y evaluación participativa):

11- La Gestión de Conocimientos.

7. INFORME TÉCNICO DE LA INSTITUCIÓN.

El 15 de febrero de 2006 el Lic. Guido Cortez - Director Ejecutivo del CERDET acredita el logro satisfactorio de los objetivos de la Práctica Institucional Dirigida:

Verificándose que se logró:

-Planificar conjuntamente con los técnicos del CER-DET, la aplicación de las metodologías participativas en las capacitaciones con grupos originarios de la Zona uno del Itika Guasu del departamento de Tarija.

-Aplicar y evaluar el empleo de las metodologías participativas en los grupos originarios de la Zona uno del Itika Guasu del departamento de Tarija.

-Identificar y seleccionar aquellas metodologías participativas que generen mayor interacción y mejores resultados, en las experiencias de acompañamiento que desarrollan los técnicos del CER - DET.

8. CONCLUSIONES.

Después de concluir las seiscientas horas de práctica en base a los objetivos planteados, se arriban a las siguientes conclusiones.

En relación al **objetivo general**, apoyo para la incorporación de metodologías participativas en el trabajo de acompañamiento que realizan los técnicos del CER-DET, con grupos guaraníes del departamento de Tarija.

Tomando en cuenta las características y demandas socio culturales de los habitantes guaraníes de la zona uno, en la región indígena del Itika Guasu, la incorporación de técnicas participativas en el trabajo de acompañamiento que realizan los/as técnicos del CER-DET, los resultados fueron positivos identificándose los siguientes:

- Los eventos de capacitación se desarrollan de manera activa participativa en la que los técnicos tiene una posición de facilitadores del proceso, donde la escucha y la utilización de métodos participativos les permite rescatar el conocimiento y recrearlo en el caso de innovaciones tecnológicas y de propuestas políticas que se plantea a nivel nacional, lo que va generando un clima de intercambio de saberes, donde de cuestionan y proponen alternativas de solución a las problemáticas identificadas desde la visión de desarrollo de las comunidades.

Respecto al objetivo específico 1.-

La Planificación de las actividades pasa por varios momentos definidos en la institución:

1º. La planificación general que brinda la panorámica del objetivo del proyecto como aporta a la línea establecida en la institución. **2º La planificación anual** plasmada en el POA institucional de todos los proyectos.**3º La planificación mensual**, siendo en esta instancia donde los

equipos coordinan tiempos de capacitación, las metodologías, preparación de materiales, se definen costos y se evalúa el proceso del mes que precedía.

En esta instancia se logra establecer un espacio para que los equipos multidisciplinarios conversen, intercambien opiniones y aporten en la construcción de la matriz de capacitación en la que se definen objetivos, resultados esperados, contenidos, metodología, técnicas, recursos tiempos y responsables, este espacio fue de capacitación donde se hacen visibles las resistencias al cambio de la posición del Técnico como dueño del saber. Este espacio se consolido a partir de los resultados obtenidos en las capacitaciones donde se reflejaba mayor asistencia, participación, consultas en los eventos de capacitación por parte de los beneficiarios, el resultado mas evidente fueron las alianzas que se fueron consolidando entre el equipo y los beneficiarios.

Con relación objetivo específico 2.

Se realizo la aplicación de las metodologías que estuvieron plasmadas en las guías de capacitación (Anexo N°...) y la evaluación se realiza en el espacio mensual d.... de actividades planificadas.

El trabajo de aplicación de las metodologías fue en las siguientes líneas de trabajo: gestión territorial, fortalecimiento organizativo y comercialización comunitaria.

La aplicación de las metodologías se las realiza en espacios locales, departamentales y nacionales, necesitando desarrollar habilidades diversas de acuerdo al contexto en el que van a desenvolverse siendo los más frecuentes los siguientes:

- Capacitación, espacios comunales e internacionales
- Negociación, espacios comunales, departamentales y nacionales
- Gestión, espacios locales, nacionales e internacionales.

Para el productor

Luego de los procesos de acompañamiento la demanda constante de los técnicos fue de mayor tiempo para la implementación de los talleres, cursos, etc, porque al no manejar el idioma se convierte en una barrera para el normal desarrollo de los eventos.

En relación al objetivo N° 3

En lo que respecta a la identificación y selección de aquellas técnicas participativas que generaron mayor tercer en las experiencias de acompañamiento que desarrollan los técnicos d

La actividad de acompañamiento que se realizo en las tres líneas mencionadas significo la utilización de metodologías parecidas y en otros casos diferentes, la coincidencia en todas fue la retroalimentación que estaba orientada hacia el empoderamiento interno y socio político.

Luego del proceso de acompañamiento las metodologías que generaron tercer

- Gestión territorial (producción),

Las técnicas vivenciales dentro de las que se destacan están las de actuación como el socio drama, juego de roles y cuentos dramatizados que permitieron partir de su realidad revalorizando su saber para que puedan a partir de visualizar la problemática y permita la discusión y el análisis sobre las causas y consecuencias para plantear soluciones acordes a su realidad.

Existiendo mayor riqueza de análisis cuando dentro de los participantes conformados por jóvenes bilingües y líderes.

Técnicas visuales, consistía en una exposición participativa donde los facilitadores presentaban de manera grafica la secuencia de los pasos para la elaboración de preparados de productos agroecologicos, para la consolidación del proceso de aprendizaje se dividían en grupos de trabajo entre los

participantes los cuales tenían como consigna elaborar un producto y luego compartir su vivencia con otro de los grupos presentes, lo que permitía realizar una evaluación del proceso de asimilación del conocimiento y por otro lado el fortalecimiento de su participación

Fortalecimiento organizativo.

Los participantes dentro de esta línea son las organizaciones como instancias de decisión como son las asambleas y los líderes que tienen contacto con instancias municipales, departamentales, nacionales e internacionales.

Técnicas vivenciales como las de análisis que permite relacionar eventos locales con problemáticas nacionales, como es el caso de la participación en las elecciones municipales, departamentales y nacionales, en la cual analizan reflexionan sobre su rol en la sociedad y los factores que intervienen para que puedan formar parte de estos espacios de decisión.

La utilización de la técnicas de dramatización fortalecen las capacidades por un lado de visualizar que existe otros actores con poder de decisión en muchos aspectos socio-políticos y por otra desarrollan las capacidades para manejar situaciones de negociación, consenso para lograr acuerdos que sean favorables a las demandas de su pueblo.

Las técnicas audiovisuales permite brindar los elementos necesarios para el análisis de coyuntura socio-política en la región y en el país.

El acompañamiento en las negociaciones a instancias públicas y privadas como son los municipios, los ministerios, las petroleras permite identificar las potencialidades, aciertos y debilidades en el proceso de gestión de sus demandas, para luego analizar la experiencia vivida y reajustar las estrategias utilizadas.

- **Comercialización comunitaria**

En esta línea el reto fue mayor al no ser una cultura de acumulación y que no cuenta con habilidades de comercialización dentro de su cultura, las técnicas utilizadas fueron:

Técnicas de actuación en la que representaban roles identificando al que oferta y al que demanda, el análisis permite desarrollar, fortalecer las capacidades de venta y asimismo permite identificar las estrategias del que demanda el producto para obtenerlo a un bajo precio.

Técnica del cuchicheo, permitió identificar elementos positivos y negativos del que oferta un producto y asociar a la experiencia vivida.

Trabajo en grupos es una técnica que permite el análisis sobre los elementos identificados en las técnicas anteriores porque este espacio permite el intercambio de impresiones y el análisis de acciones estratégicas que se puedan desarrollar posteriormente para mejorar sus habilidades para la venta de sus productos y por ende conseguir precios más altos.

Es importante tomar en consideración para la implementación de metodologías participativas si los grupos son homogéneos o si existen diferencias de género, generacionales y origen cultural si son monolingües o bilingües.

Las metodologías de **Seguimiento y evaluación participativa propicia la participación de todos/as**, contribuye a la libre y auténtica expresión del **participante**, permite fortalecer la auto valoración de los conocimientos locales, asimismo promueve el desarrollo de capacidades a partir del incremento del auto estima y por ende de su empoderamiento que se ve reflejado en su accionar posterior a los eventos de capacitación en otros

espacios donde replica el conocimiento adquirido y hace se hace visible que existe modificación de practicas inadecuadas que venían utilizando, lo que significa que se vienen apropiando de los procesos de capacitación.

9. RECOMENDACIONES.

Al CER-DET, CUYA MISION ES siguiendo las características de las líneas de acciones institucionales y enfocadas en las frecuentes capacitaciones que se dirigen a forjar mejores condiciones de vida para los indígenas guaraníes, es que se recomienda:

-Viabilizar la práctica de estudiantes del área social con el fin de fortalecer el trabajo de la institución, para poder incrementar el desarrollo de mayores capacidades en la población beneficiaria.

-Ampliar estas experiencias a los demás campos de acción del CER-DET, para poder generar mayores espacios de participación y autónoma a través del ejercicio de derechos en la población guaraní.

-Continuar aplicando las técnicas participativas como parte del trabajo institucional, por los beneficios logrados en las comunidades donde se pudo trabajar.

-Coordinar acciones entre profesionales de las áreas de tecnología y social, porque se pueden complementar las actividades ofreciendo mayores beneficios a los involucrados, logrando mejores resultados.

-Realizar planillas de capacitación para cada evento de manera planificada, enfocando la metodología hacia el logro de los objetivos.

-Elaborar las memorias de los eventos a manera de ajustar las metodologías empleadas permitiendo identificar las falencias; pero, sobretodo, los requerimientos de los participantes.

-Seleccionar y adaptar las metodologías pensando en los grupos con los que se pretenda trabajar.

-Emplear más de una técnica que dé pie a la mejor participación de los asistentes -Reforzar y valorar los aportes e intervenciones de los asistentes procurando incrementar su autoestima.

-Interesar al productor haciéndolo que centre su atención en el tema objeto de aprendizaje. Cuando el/la facilitador/a emplea recursos propios de la zona en que trabaja (personas, objetos, parcelas de los productores, modelos, fotos, e imágenes) con las que los productores se identifican, y que obviamente se refieren al tema propuesto para una sesión de asistencia técnica, aumenta en los productores la expectativa por el descubrimiento. Algunos de los recursos a emplearse para estimular al participante son:

-Las ayudas audiovisuales. Fotos de situaciones que se refieren al tema que se va a tratar, la grabación de una entrevista con uno de los productores discutiendo el tema del día, etc.

-Traer a la situación de aprendizaje personas que tienen experiencia en el tema. Por ejemplo, traer a un líder que ha tenido éxito con el fortalecimiento de su organización o hacerle una visita en su comunidad para que comparta sus experiencias.

-El uso de preguntas estimulantes, que inciten a discusión sobre el tema principal de ese día.

-El uso de gráficas, cuadros, afiches, cartillas y otros materiales que estimulen la atención.

- Para tener resultados que apunten a un desarrollo desde la visión de los pueblos indígenas es muy importante que se maneje el idioma, se comprenda sus códigos de comunicación para lograr interactuar de manera horizontal y pueda ser más efectivo en las propuestas técnicas y sociopolíticas que reflejen a cabalidad lo que el pueblo demanda.

Recomendaciones

- **Al cerdet**
- **A los técnicos**
- **A la universidad**
- **A los estudiantes que les interese esta area**
-