



Fundación Juan Gastón Vignes

Kit de Dinámicas para la Capacitación de Voluntarios

- **Participación**





Fundación Juan Gastón Vignes

Kit de Dinámicas para la Capacitación de Voluntarios

- **Participación**

- Marco Conceptual
- Dinámicas para la Capacitación



©Ediciones Fundación Juan Gastón Vignes

Buenos Aires, 2005

info@fundacionvignes.org.ar

Hecho el depósito que marca la Ley

Spampinato, Sandra / Silva, Diana / Bertozzi, Verónica

Kit de Dinámicas para la Capacitación de Voluntarios

1a ed. - Buenos Aires: Fundación Juan Gastón Vignes, 2005.

192 p. + 1 CD ROM ; 21x15 cm.

ISBN 987-22568-0-2

1. Voluntarios - Capacitación. I. Título CDD 361.37

Fecha de catalogación: 09/11/2005

Presentación Institucional

La Fundación Juan Gastón Vignes es una institución creada el 4 de noviembre de 1965 y tiene como misión principal promover el Voluntariado en todas sus expresiones.

Nos dedicamos – fundamentalmente- a la capacitación de voluntarios a través de nuestro Curso "Formación de Líderes Voluntarios", especializado en Recreación, Proyectos Comunitarios y Campamentos Educativos.

Esta instancia educativa, que es de carácter absolutamente gratuita, constituye la capacitación para voluntarios con mayor carga horaria de la República Argentina.

Nuestro campo de acción es el ámbito de la Educación No Formal, entendiéndola a esta como un actividad organizada, intencional y explícita que promueve el crecimiento integral del ser humano y de la comunidad.

Proponemos una metodología de trabajo que responde a una concepción participativa del proceso de enseñanza – aprendizaje; haciendo especial énfasis en la realización de actividades y dinámicas grupales que tienen como finalidad potenciar la comprensión y construcción conjunta de cada tema.

En esta ocasión, y gracias al apoyo del Programa de Voluntariado "Ser Solidario" dependiente de la Secretaría de Desarrollo Social del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, estamos presentando este

"Kit de Dinámicas para la Capacitación de Voluntarios".

Noviembre / 2005

Presentación del Kit de Capacitación

El Kit de Dinámicas para la Capacitación de Voluntarios está destinado a Dirigentes de Organizaciones de la Sociedad Civil y/o Coordinadores de Voluntarios.

El objetivo central de esta presentación consiste en poner al alcance una propuesta pedagógica ágil y simple de implementar, con la finalidad de facilitar y dinamizar los procesos de capacitación de grupos de voluntarios para la gestión participativa de proyectos e instituciones.

Partimos de considerar la implementación de dinámicas de capacitación dentro del marco de un proceso educativo grupal. Esto implica comenzar siempre por lo que el grupo siente, vive y piensa.

Teorizar sobre la práctica implica un proceso ordenado al ritmo del grupo: este recorrido permite ubicar lo cotidiano, lo individual, lo inmediato, dentro de lo social, lo colectivo, lo histórico, lo estructural, para posibilitar luego - y siempre - volver a una práctica enriquecida.

Cada Kit de Capacitación contiene:

- **1** Cuadernillo para el Coordinador de las Dinámicas.
- **3** Cuadernillos Temáticos: con desarrollo del marco conceptual correspondiente a cada tema, descripción detallada de cada dinámica y modalidad de implementación, momentos de la coordinación y aspectos teóricos a trabajar a partir de cada dinámica.
- Material específico para desarrollar las dinámicas para la capacitación.
- CD interactivo.

Índice

(03).....Presentación Institucional

(05).....Presentación del Kit de Capacitación

(09).....Introducción

Marco conceptual

(11)..... **Una Definición**

(12)..... **Dos Tipos de Participación**

(15)..... **La Participación en Niveles**

(16)..... **Etapas de la Participación**

(18)..... **Participación y Proyectos Comunitarios**

(20)..... **El Proceso Participativo en las Instituciones**

(22)..... **Participación y Gestión Voluntaria de Instituciones de la Sociedad Civil**

Dinámicas para la Capacitación

(31)..... **Campañas**

(36)..... **El Consorcio**

(41)..... **Los Robotitos**

(42)..... **Pompa con Pompa**

(45)..... **Bibliografía**

(47)..... **Referencia de los Autores**

Participación

Introducción

El Itinerario de un Voluntario en la institución transita, inevitablemente, por el terreno de la Participación. El solo hecho de involucrarnos con otros y proyectar acciones conjuntas genera una dinámica de interacciones compuesta por distintos niveles de participación, de pertenencia y compromiso.

Por ello consideramos imprescindible centrar este trabajo en una serie de reflexiones sobre el concepto de Participación, el desafío que esto implica para los Coordinadores, y los alcances y limitaciones de las experiencias participativas dentro de las instituciones que trabajan con Voluntarios.

Plantear una serie de acciones, claras y definidas, para promover el desarrollo y crecimiento de este Itinerario Participativo, se transforma entonces en una cuestión básica a ser implementada en la Coordinación de Voluntarios.

Proponemos a continuación un recorrido conceptual que contempla desde aquellos aspectos más sencillos de los procesos de participación, hasta dinámicas más complejas donde se conjugan las definiciones con los mecanismos de participación propuestos por las instituciones.



Marco Conceptual



Una Definición

Participar significa tomar parte de algo con otros. Implica intervenir desde la acción y fijar posición en la toma de decisiones para la solución de problemas. No es, simplemente, formar parte de un grupo sino asumir la parte que nos corresponde dentro de ese grupo y contribuir al logro del objetivo común propuesto. Implica entrar activamente en la distribución de responsabilidades, aprendizajes, logros (y también de las frustraciones!), en la adquisición de habilidades y espacios de poder.

Una definición de participación integra necesariamente estos tres aspectos:

- a). Formar parte, en el sentido de pertenecer, ser integrante de un grupo de referencia;
- b). Tener parte, en relación a intervenir desde la acción;
- c). Tomar parte, entendido como la capacidad de influir a partir de esa acción.

Al referirnos a la participación debemos diferenciar entre la acción individual y la acción colectiva. En esta última, la presencia simultánea de personas implica comportamientos que se influyen mutuamente; entonces la participación debe contar con un componente de organización y estar orientada por decisiones colectivas.

La acción colectiva supone dos elementos:

- 1). un conjunto de normas y reglas que determinen los niveles de participación en el proceso de decisión, y
- 2). una regla que delimite y determine como van a ir sumándose las opiniones individuales en la formación de la voluntad colectiva.

Los hombres requerimos vivir en comunidad y, por eso, necesitamos del contacto con nuestros semejantes para compartir inquietudes, ideas, hechos. Esta capacidad de relacionarnos es la que nos convierte en seres grupales. Es así que el grupo se constituye en el núcleo - y requerimiento - fundamental de cualquier proceso de participación.

La base de toda participación es la interrelación, y ésta se da siempre en función de un otro semejante. Por eso, también, la participación da lugar a la aparición de diferencias entre los sujetos involucrados, alrededor de las cuales tienden a surgir conflictos.

Participar no es una cuestión automática o espontánea: requiere necesariamente recorrer un camino de aprendizaje, entendiendo que transitar este recorrido implicará el desarrollo de acciones que incrementarán las capacidades de los participantes para analizar la realidad e influir sobre otros.

El contexto social también condiciona los distintos niveles, grados y formas de participación, constituyéndose en un factor más que puede funcionar como facilitador u obstáculo de su viabilidad.

Hay otros factores complejos que deben tomarse en cuenta en el análisis de la participación, tales como los que se refieren a actitudes, valores y creencias de los actores involucrados. Así como aquellos aspectos grupales vinculados a la interacción, liderazgo e influencias sociales y, también, los propios del grupo.



Dos Tipos de Participación

La palabra Participación es usada habitualmente para denominar un amplio espectro de experiencias de relación que van desde la encuesta de opinión, hasta la autogestión educativa, comunitaria o de grupos de trabajadores. Es por eso que se hace necesario diferenciar entre formas reales de participación y formas aparentes.

Para eso, comenzaremos por distinguir conceptualmente **dos tipos de participación: una Real y otra Simbólica**. Desde una aproximación inicial podemos señalar que la Participación Real está basada en la influencia social y en la toma de decisiones de los sujetos comprometidos, mientras que la Participación Simbólica es aquella en la cual los sujetos ejercen un grado mínimo de influencia sobre los procesos en los que se hayan involucrados.



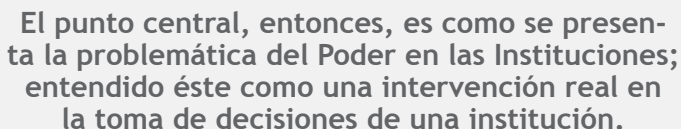
Como señala María Teresa Sirvent:

“**La Participación Real** ocurre cuando los miembros de una institución o grupo (entiéndase institución en el sentido amplio) ejercen poder en todos los procesos de la vida institucional; sea en forma directa o representativa (indirecta); y especialmente en:

- a). La toma de decisiones en diferentes niveles, tanto en la política general de la institución, como en la determinación de metas, estrategias y alternativas específicas de acción.
- b). En la implementación de las decisiones.
- c). En la evaluación permanente del funcionamiento institucional.

La Participación Simbólica, en cambio, puede asumir dos connotaciones:

- a). Acciones a través de las cuales no se ejerce (o se ejerce en grado mínimo), una influencia a nivel de la política y del funcionamiento institucional.
- b). El generar en los individuos y grupos que están involucrados una ilusión de un poder inexistente.”



El punto central, entonces, es como se presenta la problemática del Poder en las Instituciones; entendido éste como una intervención real en la toma de decisiones de una institución.

La **Participación Real supone modificaciones en la estructura de concentración del poder**. Desde esta perspectiva muchas iniciativas definidas como “apertura a la participación” son discutibles y hasta cuestionables ya que no representan cambio alguno en los esquemas que monopolizan las situaciones de poder. Es más, pueden representar formas “enmascaradas” de dominación y verticalismo que, así presentadas son más difíciles de detectar.

Cuestiones como: ¿quién participa?, ¿Cómo?, ¿A través de que mecanismos?, ¿En que áreas de la vida institucional? son interrogantes fundamentales a tener en cuenta a la hora de

un análisis comprometido acerca de cómo se dan los procesos participativos en nuestras instituciones. El punto principal a cuestionar es cómo se da tanto la Participación Real como la Simbólica, determinando cuales son los elementos que inhiben al propio grupo de participar.

En muchas ocasiones la Participación Real se ve limitada u obstaculizada por motivos que surgen desde el interior de los grupos, entonces encontramos:

- 1).La existencia de concepciones o imágenes de la participación como algo “terrible o rechazable, o la aceptación interna de modelos autoritarios o paternalistas como únicos posibles de resolver cuestiones sociales”.
- 2).La presencia de organizaciones o asociaciones de “participación popular” que son reflejo de concepciones autoritarias y que por consiguiente reproducen en su interior las estructuras de desigualdad social de la sociedad global; pero que por ser instituciones “de muchos años” en la comunidad sus prácticas son vistas como normales.
- 3).Una concepción mágica o determinista del mundo, que excluye la posibilidad de la acción comunitaria y personal como una respuesta reflexiva y creativa para la superación de los problemas de la vida cotidiana: es decir atribuir la causa de los problemas o las injusticias “al destino”, a “la naturaleza” o a la “inferioridad innata de cierto grupo social y no a un proceso social dinámico y modificable, del cual cada uno de nosotros es parte. Así se justifica cualquier sentimiento de impotencia o pasividad individual y colectiva.

Estos aspectos de la conducta y de las actitudes cotidianas de muchos sujetos se transforman en una **idea de sí mismos** que se les vuelve en contra. Entonces, a lo largo de los procesos de participación es habitual encontrarnos con la presencia de:

- a).Imágenes desvalorizadas de sí mismo, como ser humano, como sujeto pensante y como sujeto de 4 derecho.
- b).Visiones de los jefes y los funcionarios como necesariamente autoritarios y fuertes.
- c).Interpretaciones de las desigualdades sociales como fenómenos legítimos y casi naturales.



d). Imágenes de la diferenciación de sexos y de los roles familiares como hechos directamente derivados de la naturaleza física de los sexos.

Estos factores se denominan **Factores Inhibidores**, y son los que generan innumerables dificultades en los proyectos participativos.

Por eso la **Participación Real** demanda procesos educativos que nos permitan percibirla como una necesidad humana; no básica, pero sí indispensable para el desarrollo de los sujetos en su calidad de ciudadanos.

Teniendo en cuenta que la participación no se obtiene de la noche a la mañana, lo importante es el reconocimiento de este proceso de aprendizaje en todos los individuos y grupos comprometidos.



La Participación en Niveles

Existen tres Niveles de Participación, que varían de una más restrictiva a una más amplia y se plantean tomando como ejes de análisis los siguientes aspectos:

a). **La Información:** debe ser la necesaria en calidad y en cantidad; los sujetos y los grupos tienen que estar en condiciones de evaluar la información que manejan;

b). **La Opinión:** corresponde a un nivel más complejo de participación en la cual los participantes pueden emitir opiniones sobre diversos asuntos que conforman la vida de la institución; supone un nivel de participación más amplio que la informativa. La manifestación de una opinión podrá ocasionar la modificación de decisiones o de acciones; implicando una toma de conciencia, en los sujetos involucrados, de los riesgos a que están expuestos aquellos que deben decidir. La opinión tiene relación con la información en la medida en que esta última sea adecuada y oportuna;

c). **La Toma de Decisiones:** los participantes pueden decidir sobre sus propios asuntos, lo que supone una

adecuada y oportuna información, el reconocimiento de acuerdos y diferencias, mecanismos consensuados de discusión y de toma de decisiones.



Etapas de la Participación

Para todos los que trabajamos con grupos de Voluntarios en proyectos de desarrollo comunitario, no podemos dejar de plantearnos lo dificultoso que siempre resulta sostener la participación de los distintos actores involucrados, una vez que quedan establecidas las condiciones iniciales.

Se puede decir que, en general, cuando se pone en marcha un proyecto la participación se desarrolla siguiendo dos etapas bien definidas:

- **la Etapa de la Pasión**, donde todas son flores, entusiasmo e interés; y,
- **la Etapa de la Rutina**, en la cual participar se va tornando una obligación cotidiana, un compromiso repetido, una actitud previsible.

La primera es la más difícil de lograr; la segunda, la más difícil de sostener.

Por eso, y siguiendo lo formulado por Heloísa Primavera, proponemos analizar e identificar la relación existente entre las etapas antes mencionadas, las dificultades que habitualmente se presentan en el sostenimiento de la participación y las expectativas que cada sujeto deposita en su propio proceso participativo.

Podríamos sentenciar que los sujetos se empecinan en participar como no debieran. ¿O cómo nosotros creemos que debieran?

Heloísa Primavera señala: "En mi experiencia profesional como docente y promotora de proyectos grupales y comunitarios, recién tardíamente comencé a permitirme el cuestionamiento del posible error, y comencé a sospechar que quizá la equivocada podría ser yo, que esperaba / deseaba / necesitaba que las cosas ocurrieran de una determinada manera.



Desde entonces, encontré y puse en prácticas algunas técnicas que antes no había hallado -no porque no existieran previamente, sino porque no las había buscado correctamente- las que aumentaron significativamente los resultados de la participación de los integrantes de las organizaciones en las que trabajo.

Pero más allá de las técnicas, el éxito o fracaso de los procesos participativos sigue siendo una cuestión de percepción; y de las muchas explicaciones que he aprendido a dar para los más variados fenómenos, (sobre todo cuando estos se presentan desconcertantes), existen tres que son tal vez las más básicas para explicar cuando y porqué las participaciones de las personas en los proyectos han crecido, y las tres tienen que ver con mi evolución en el hacer y el percibir:

1). Con los años, he cambiado los estándares para medir la participación deseada. O sea, simplemente, ya no es- pero ansiosa que ocurra lo que quisiera y me conformo -hasta cierto punto- con lo que veo: cada quien sabe qué participación le merece la propuesta en cuestión y no es el caso de que sea uno -que interviene como profesional- el que estipule el grado de participación ideal / necesaria o suficiente... Vale decir, acepto que cada uno elija como desea participar.

2). Con los años, he aprendido de algunas personas, algo que por no encontrarle mejor nombre llamaré la viveza del diablo que sabe pero por viejo: ya no me meto en proyectos tan desahuciados; elijo mejor dónde poner los esfuerzos y en función de guardarme para proyectos multiplicadores, elijo en qué participar y cómo. Ya no trato de lograr la participación en sí misma, sino de ubicar mis acciones en contextos útiles para los otros.

3). Con la experiencia, el devenir, la acumulación de bibliografía y novedosas técnicas y, obviamente, de los años, he aprendido a hacerme cargo de las situaciones de otra manera, que consiste en vez de culpar a los demás por lo que no hacen o hacen mal, a responsabilizarme a mi misma por las propias acciones...y las ajenas. Vale decir, me hago co-responsable de cómo y porqué participa el otro. Ojo: co-responsable, no responsable sustituto: elijo alternativas para ofrecerle, negocio lo inimaginable y lo imaginable también, flexibilizo lo duro

pero también lo flexible, pienso que un futuro diferente no implica necesariamente, un futuro terriblemente diferente.”

Para completar proponemos sumar como elementos de análisis lo señalado por Rodolfo Martínez Nogueira, quién otorga a la participación social los siguientes atributos:

- **Específica:** Como contraposición a genérica. La participación se desencadena en torno a cuestiones concretas, inmediatas o que afectan valores a los que se les otorga una posición elevada en la escala jerárquica.
- **Cognitivamente Orientada:** Es una participación que no afecta la totalidad de la vida del individuo y, por lo tanto, los elementos expresivos volcados en ella enfrentan los límites impuestos por la racionalidad de la acción y por el carácter instrumental de ésta.
- **Circunstanciada:** No es una participación que se precipite en torno a cuestiones de alto nivel de generalidad, con proyección temporal a largo plazo o con eventuales resultados de carácter difuso. Por el contrario es una participación convocada tras objetivos concretos, fácilmente visualizables y apropiables, dirigida a provocar decisiones o cambios en otros actores claramente identificables.
- **Estratégica:** Esto implica que se da en el marco de una distribución de poder, a la que se atiende a través de la búsqueda de acuerdos y la conformación de alianzas tras intereses compartidos, aún cuando estos sean sólo circunstanciales.



Participación y Proyectos Comunitarios

En muchos proyectos sociales se postula hoy la participación de la población como una característica dominante, aunque ésta solamente se da en forma declamativa.

Pero... ¿Cuál es la participación adecuada, la ideal, la viable en un Proyecto Comunitario? No es lo mismo que los sujetos involucrados participen de la explicitación de los objetivos, de la cuantificación de un problema, de la ejecución de actividades que otros decidieron o de la etapa final de la evaluación, cuando todo está hecho. En este campo de desarrollo de pro-



yectos, es importante saber responder (y en el mejor de los casos decidir!) a qué tipo de participación se hace referencia a la hora de llevar a cabo un Proyecto de características Comunitarias.

Estos factores se denominan Factores Inhibidores, y son los que generan innumerables dificultades en los proyectos participativos.

El **Proyecto Para**, en líneas generales, es el desarrollado por especialistas que no forman parte de la comunidad y que llevan a cabo todas las instancias del proyecto sin involucrar completamente a dicha comunidad; esto implica que lo que prima es "su visión" de la realidad y de las necesidades de esta población, sobre la cual basarán el proyecto generando una imposición de objetivos.

En cambio, el **Proyecto Con**, se gesta en la comunidad misma. El punto de partida de los objetivos se constituye a partir de las necesidades reales de la gente, leídos a través de un diagnóstico comprometido y serio que solo puede concretarse si se plantea un proceso participativo real y creciente en cuanto a niveles y etapas. La persona que lleva a cabo el proyecto se posiciona como un facilitador técnico del desarrollo del proyecto y como multiplicador de habilidades.

Un **Proyecto es Comunitario**, cuando es diseñado y desarrollado **Con los Participantes**, y para ello es necesario establecer cierta **secuencia en el proceso participativo** de dichos participantes, que funcionará como marco regulatorio a la hora de tomar decisiones. Esta secuencia implica:

- el reconocimiento de problemas, actividades y tareas sobre las cuales se toman decisiones;
- el reconocimiento de la información disponible sobre la naturaleza, magnitud, vinculaciones y contexto de los asuntos a decidir;
- el reconocimiento de las alternativas de interpretación, decisión o acción;
- el intercambio o confrontación de la información, las opiniones y posiciones respecto de los asuntos en materia de decisiones;
- la toma de decisiones propiamente dicha;

- la planificación de la ejecución;
- la ejecución;
- la evaluación de los resultados, procesos y consecuencias de las decisiones y acciones ejecutadas.

La participación así contemplada tiene efectos de significativa importancia sobre los sujetos involucrados, que pueden sintetizarse de la siguiente manera:

- las personas que cooperan en la elaboración de las decisiones se muestran más interesadas y envueltas en su ejecución, no precisan ser convencidas;
- las decisiones y los programas se enriquecen por la información, el conocimiento y la experiencia de muchas personas;
- tienen, por lo tanto, mayor probabilidad de correspondencia con las necesidades reales y también de ser eficazmente direccionalizados;
- cuando se sustituye la pasividad por la participación, se da a los participantes la oportunidad de ampliar sus conocimientos y perfeccionar su competencia.

Por otro lado, podemos complementar los aspectos anteriores definiendo dos formas de resolución de la participación en los Proyectos Comunitarios:

- **Cogestión:** que se da cuando las partes involucradas representan intereses parcialmente convergentes; deben llegar a algún grado de consenso sobre las proporciones que les corresponde en la toma de decisiones;
- **Autogestión:** que corresponde al supuesto de que todo un grupo tiene la totalidad de las decisiones en una empresa de desarrollo común.



El Proceso Participativo en las Instituciones

Si tomamos como referencia para el análisis conceptual de este punto cómo se da el proceso participativo en el ámbito institucional en su vinculación con los miembros que la integran –y que en ella desarrollan una práctica–, podemos definir **dos Modelos de Participación**; que no son excluyentes, pero sí que determinan dos estilos de conducción institucional

bien diferentes:


a). Participación como Movilización: suele ser implementada por la dirigencia de las instituciones para lograr cierta legitimidad en función de las estrategias que se desean implementar. Se manifiesta en convocatorias, reuniones, charlas, asambleas, donde el éxito se mide más por el número de personas asistentes, que por la calidad organizativa y las propuestas elaboradas y consensuadas. Este estilo tiene como objetivo la concientización, la distribución de información o elaboración de acuerdos en relación a decisiones ya establecidas desde la dirigencia de la institución.

b). Participación como Concertación: este estilo de participación busca la generación de espacios de interacción entre distintos estratos de la institución, con el fin de construir conjuntamente acuerdos y decisiones sobre objetivos y actividades a desarrollar; concertando estrategias para la búsqueda de recursos y consolidando formas organizativas que lleven a cabo las propuestas. Implica una democratización de las relaciones de poder, en el plano de la realización de actividades concretas, a través de un proceso secuencial de planificación.

En una institución puede –y es deseable– que coexistan los dos modelos, pero en general suele prevalecer el primero de ellos. Esto impacta en el plano individual de los miembros de una organización (mayor conciencia, mayor información) pero no produce cambios estructurales ni apertura real de la participación.

Cuando privilegiamos la participación como la capacidad de intervenir en los procesos de toma de decisiones y en la ejecución o crítica que su realización implica, decimos también que esta modalidad solo es viable en instituciones cuyos estilos de actuación promueven la participación como “concertación” y como “articulación”. La combinación de ambos estilos, habilita la apertura de diferentes grados y niveles de involucramiento a lo largo de todo el proceso participativo, promoviendo una actitud responsable en los miembros involucrados, a través de la asunción de compromisos permanentes y materializados en acciones concretas.

En esta concepción está implícita la búsqueda de una consolidación y fortalecimiento de la organización en donde los voluntarios actúan. La búsqueda de la perdurabilidad y continuidad de los proyectos que se inician en una institución, están estrechamente ligadas con el grado de compromiso que desarrollen sus miembros. Los integrantes de la organización son los que le dan sentido a la misma y son los que definen su perfil, más allá de lo que dispongan los estatutos.



Participar es tener parte en un todo, mucho mejor si ese “todo” se construye consensualmente. De ahí la importancia de la planificación participativa, que implica ponerse de acuerdo sobre lo que está pasando, hacia donde se irá, que hay que hacer para mejorar el rumbo, con que, cómo, cuándo, dónde, con quién y para qué.



Participación y Gestión Voluntaria de Instituciones de la Sociedad Civil

Pensar conceptualmente como delinear un Modelo Voluntario de Gestión Institucional supone en primer instancia partir del postulado de que la formulación de dicho modelo debe basarse en un **Itinerario de Participación que genere un diseño consensuado de organización**. Pero cabe, también, cuestionar este postulado planteando una serie de preguntas tales como:

¿Pueden los voluntarios gestionar sus propias instituciones?

¿Qué características específicas debe tener el diseño institucional de las organizaciones para que esto sea posible?

¿En qué espacios se forman los voluntarios en habilidades para la gestión?

¿Los estilos organizacionales de participación serán fundantes de este proceso?

La propuesta que aquí vamos a desarrollar implica habilitar institucionalmente un camino / recorrido (de



participación e involucramiento progresivo y gradual para cada voluntario); que se irá a constituyendo en el Itinerario que funcionará como soporte y plano de consistencia para el desarrollo de capacidades individuales y grupales de gestión institucional.

Es vital aclarar que este recorrido propuesto no supone imposiciones, o sea, cada voluntario deberá ir desarrollando estas capacidades de gestión en la medida que quiera y pueda.

Pero, entonces, ¿de qué hablamos cuando decimos Itinerario?:

Luis Aranguren señala, en su artículo "El Voluntariado como Proceso Educativo", que ningún itinerario es neutral porque encierra siempre una intención más o menos explícita. Y este itinerario, en tanto camino, "no solo describe una trayectoria, sino que también hace mención de la dirección que lleva y de los lugares, accidentes, paradas y vericuetos que se encuentran en ese camino". Continúa diciendo que "lo que caracteriza a cada itinerario es su punto de partida, su punto de llegada y las opciones de fondo antropológicas, pedagógicas y políticas que lo acompañan".

El punto de partida del Itinerario de Participación que aquí venimos a presentar, remite al postulado ideológico de una acción voluntaria al alcance de todos.

Acordamos con el profesor Oscar García cuando señala que para ser voluntario solo hacen falta dos condiciones básicas: disponer de tiempo y ganas. García señala en su artículo "Una historia del Voluntariado desde la mirada de sus paradigmas" que "este mensaje es ideológicamente muy fuerte, porque coloca las condiciones para ser Voluntario al alcance de todos y elimina para siempre al Voluntario Modelo, diluyéndolo en la más absoluta diversidad de rostros, habilidades, procedencias y saberes, sólo ligado a estos dos factores unificadores: tiempo y ganas. No importa cuanto tiempo, mucho o poco; no importan cuantas ganas, muchas o pocas: el Voluntariado es para todos, no solo para algunos."

El punto de llegada de este recorrido, en términos de lo esperado por la institución, es **Cada Voluntario** que, además de encontrarse capacitado técnicamente en la especificidad del campo de su tarea voluntaria, se encuentre

habilitado para desempeñarse en la gestión institucional. O sea, un voluntario con capacidad técnica para liderar procesos de detección y formación de otros voluntarios (este punto remite al concepto de Liderazgo Multiplicador, desarrollado en el respectivo cuadernillo), y el desempeño de una actitud de liderazgo institucional, esto implica el desarrollo de habilidades para operar organizacionalmente:

- generando hechos,
- para luego sostenerlos,
- profundizarlos,
- reflexionarlos,
- teorizarlos, y
- perfeccionarlos para que queden instalados como prácticas institucionales.

Pero, entre el punto de partida y el de llegada de este Itinerario, ¿qué constituye para nosotros las “opciones de fondo” que mencionaba Aranguren? Justamente el problema de la **Participación** que aquí proponemos, **en tanto plano de consistencia** para que el recorrido sea posible. Porque entre todo principio y todo fin, siempre encontramos una serie de “cómos”.

Cuando hablamos de Participación retomamos la definición formulada anteriormente en éste artículo, y decimos que participar significa tomar parte de algo con otros, significa repartir o entrar activamente en la distribución. Como ya fue mencionado, existen, también, tres niveles de participación que varían de una más restrictiva a una más amplia y que toman como eje de análisis las siguientes duplas conceptuales:

- **Formar parte / Estar Informado**
- **Tener parte / Dar la Opinión**
- **Tomar parte / Tomar Decisiones**

Plantear la Participación como Itinerario prevé, además, estimular y generar:

- **Grados de Pertenencia** (en relación al grupo, a la tarea y a la misión institucional);
- **Grados de Participación** (en función de los diferentes niveles antes mencionados);
- **Grados de Compromiso** (los voluntarios que participan en la elaboración de las decisiones se muestran más interesados



en su ejecución y no precisan ser convencidos); y

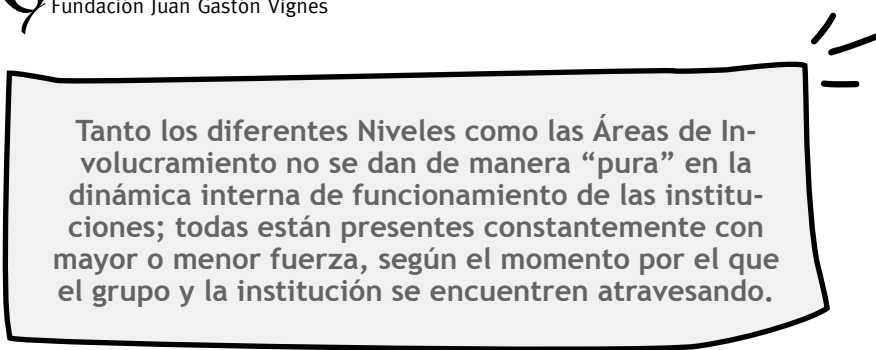
- **Grados de Gestión Autónoma** (las decisiones y los programas se enriquecen por la información, el conocimiento y la experiencia de muchas personas; por lo tanto, tienen mayor probabilidad de correspondencia con los objetivos institucionales y también de ser eficazmente direccionalizados; cuando se sustituye la pasividad por la participación, se da a los voluntarios la oportunidad de ampliar sus conocimientos y habilidades).

De cómo se vayan combinando estos cuatro aspectos van a quedar determinados los Niveles y Áreas de Involucramiento que como Organizaciones vamos a ofrecerles a los voluntarios. El Licenciado Gustavo Montenegro dice que los **Niveles de Involucramiento están determinados por los “modos de estar” de los voluntarios en los grupos, los proyectos y/o las instituciones**. Tienen que ver con una cuestión Actitudinal y no con una forma de ser de las personas. Estos niveles son tres:

- **La Obediencia:** para con la tarea (solo hago lo que me piden...);
- **La Colaboración:** que exige un plus por sobre el cumplimiento de una tarea concreta y tiene como base la lógica de relaciones que se plantea en el grupo (hago lo que me piden pero estoy dispuesto a dar una mano en algo más...);y
- **El Compromiso:** que se plantea para con el resultado de un proyecto y/o la misión institucional (puedo detectar que es lo que hace falta hacer, y lo hago...).

Las Áreas de Involucramiento también son tres y plantean como eje de análisis la Aptitud, en término de habilidades y capacidades desarrolladas. Estas áreas son:

- **La Corporal:** como dice su nombre, pide al voluntario todo el cuerpo, en relación a la cantidad de horas y presencia física dedicadas a la tarea y/o la institución.
- **La Afectiva:** pide algo del corazón, en relación a la identificación por parte del voluntario con los objetivos institucionales.
- **La Cognitiva:** le pide al voluntario la capacidad de identificar y resolver problemas.




Tanto los diferentes Niveles como las Áreas de Involucramiento no se dan de manera “pura” en la dinámica interna de funcionamiento de las instituciones; todas están presentes constantemente con mayor o menor fuerza, según el momento por el que el grupo y la institución se encuentren atravesando.

Pero, igualmente, podemos establecer que en líneas generales existe un cierto grado de correspondencia entre los Niveles y las Áreas, que va a determinar tres pares de relación: **Obediencia – Corporal, Colaboración – Afectiva y Compromiso – Cognitiva**; que se expresarán con mayor o menor intensidad según la circunstancia coyuntural de la organización.

Desde el punto de vista de la **Coordinación de Voluntarios y la Gestión Institucional** debemos reflexionar permanentemente acerca de que niveles y áreas de involucramiento estamos proponiendo a nuestros voluntarios en el **Itinerario de Participación**. Porque no es lo mismo generar compromiso que obediencia; ni esperar del voluntario una aptitud cognitiva, cuando no hemos proporcionado los mecanismos adecuados para que desarrolle los grados de gestión autónoma pertinentes; ni reclamar un involucramiento afectivo con los proyectos y objetivos de la institución, cuando no se le ha posibilitado al voluntario que transite los grados de pertenencia requeridos para tal fin.

Un **Itinerario de Participación** que genere en los voluntarios las **capacidades y habilidades para la Gestión institucional** requiere, entonces y además, “habilitar para...” y este punto remite a como se presenta en las organizaciones la problemática del Poder. Partimos aquí de la premisa de que, tanto desde la estructura formal como desde la funcional de las instituciones, se puede ejercer el poder para:

- 1). **Imponer**, o para
- 2). **Generar Aprendizajes Compartidos**;



Entendemos que es sólo desde esta última alternativa que podemos construir un **Diseño de Gestión Institucional - abierto y consensuado - capaz de sostenerse desde el Modelo Voluntario.**

Para que esto sea posible debemos cuidar, fundamentalmente, la “calidad” de comunicaciones de la organización, porque es desde el espacio de estas “conversaciones” que se construyen los acuerdos y los compromisos que van a ser fundantes del diseño de la institución.

Sobre todo, si entendemos que - en términos de una **lectura motivacional** - las personas no solo van a dar o a recibir en el voluntariado, sino que esperan, principalmente, construir y mantener un buen “concepto de sí mismos”.

Por lo tanto, todo Itinerario de Participación debe actuar también en la **dimensión individual de las necesidades de cada voluntario**, distinguiéndolas básicamente en: **necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación.**

Para concluir, volvamos a las preguntas iniciales:

¿Pueden los voluntarios gestionar sus propias instituciones?

Si, sino no estaríamos aquí.

Porque si consideramos que el ejercicio del voluntariado es -en primera instancia- un ejercicio de la libertad, pero que también el voluntariado implica necesariamente a un “otro”; entonces este ejercicio libre pasa a transformarse en compromiso adquirido; donde la libre elección se convierte en el punto de partida y el desarrollo máximo de los distintos niveles y áreas de involucramiento en el punto de llegada de este recorrido -desde la perspectiva de cada voluntario-. Y es desde este compromiso adquirido que la gestión de cualquier empresa se convierte en posible.

¿Qué características específicas debe tener el diseño institucional de las organizaciones?

Consideramos que las instituciones de voluntarios no son or-

ganizaciones que se den de una vez y para siempre; estas son instituciones que aprenden porque continuamente se están repensando; o sea, esto implica soportar la complejidad como paradigma y la turbulencia como condición, por ello las organizaciones requieren para transitar este camino de un gran desarrollo interno de tecnología. Y como la tecnología en el campo social refiere al "Saber Hacer" de las personas, Gestionar Voluntariamente una Institución supone el máximo despliegue de las capacidades instaladas de los voluntarios.

¿En qué espacios se forman los voluntarios en habilidades para la gestión?

En la cotidianeidad institucional, en cada micro espacio de trabajo, de conflicto, de alegría compartida; en cada parada y vericuetos; en todos aquellos contextos reales de participación que podamos ofrecerles.

¿Los estilos organizacionales de participación serán fundantes de este proceso?

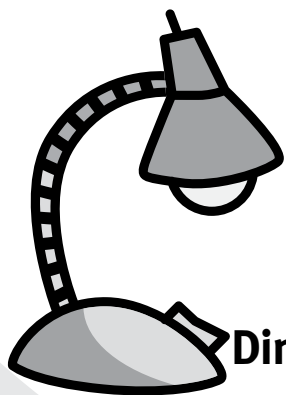
Siempre...

Por eso, nuestra propuesta de un Itinerario de Participación.

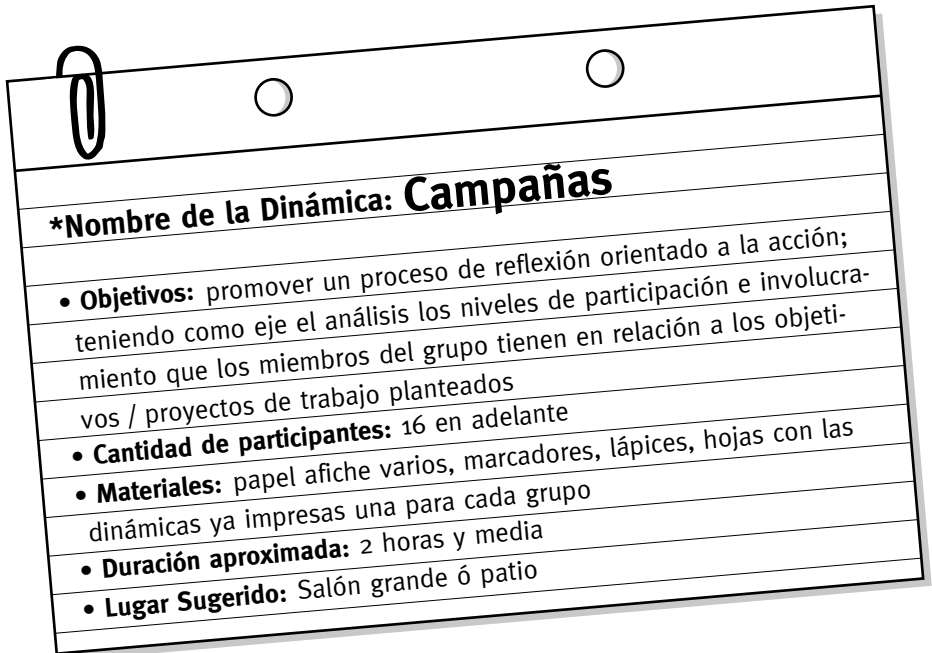
A continuación, sumamos al presente desarrollo conceptual la siguiente propuesta didáctica conformada por una serie de actividades y dinámicas lúdicas que el coordinador podrá utilizar para trabajar con el grupo de voluntarios los aspectos teóricos ya desarrollados.

*** Anotaciones**





Dinámicas para la Capacitación



***Nombre de la Dinámica: Campañas**

- **Objetivos:** promover un proceso de reflexión orientado a la acción; teniendo como eje el análisis los niveles de participación e involucramiento que los miembros del grupo tienen en relación a los objetivos / proyectos de trabajo planteados
- **Cantidad de participantes:** 16 en adelante
- **Materiales:** papel afiche varios, marcadores, lápices, hojas con las dinámicas ya impresas una para cada grupo
- **Duración aproximada:** 2 horas y media
- **Lugar Sugerido:** Salón grande ó patio

Inicio

- Esta dinámica consta de dos partes: la primera se desarrolla dentro del marco lúdico y tiene como finalidad proporcionar un espacio en el cual el grupo pueda pensar acerca de cómo llevar a cabo una idea delirante, sin el condicionamiento de su propia realidad de trabajo, y cómo los objetivos / proyectos planteados por el grupo requieren determinados niveles de participación e involucramiento en cada uno de sus integrantes. La segunda parte plantea un ejercicio sobre la realidad de los proyectos que el grupo está llevando a cabo, sus propósitos y expectativas, en relación con el tipo de participación requerida a los integrantes de ese grupo para que estos puedan concretarse.
- Se forman 2 o 3 grupos, según la cantidad de participantes (no menos de 5 y no más de 10 participantes en cada uno).
- Cada grupo representa a una Institución de la Sociedad Civil.
- Cada uno de los participantes es Voluntario de dicha Institución.
- Estas Instituciones por distintos motivos, están llevando a

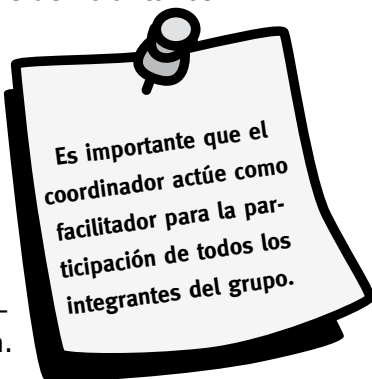
cabo, cada una un proyecto que requiere de Voluntarios.



Desarrollo

Primera parte de la dinámica:

- Una vez formados los grupos, el coordinador entregará la consigna a cada uno.
- Tendrán un tiempo no menor a 1 hora para realizarla.
- Se les entregará, además, los materiales adicionales para realizar la dinámica.



Marco referencial

Los proyectos de las instituciones son los siguientes, uno para cada una:

Proyecto A

Regata eliminatoria para finales en la: "Tu barco, nuestro barco"



Proyecto B

Liendrecultura: "Por una sociedad sin discriminación. Pro-reivindicación de la liendre, su hábitat y sus medios de socialización"

Proyecto C

Campaña solidaria: "Pro - sensatez y sentimientos". Recolección de lágrimas verdaderas, no de cocodrilo. Lo recaudado se repartirá a personas dificultadas de demostrar sus emociones.

- La consigna es común a todas las instituciones:
- 1). Deberán estructurar en líneas generales el proyecto para poder convocar a voluntarios. Para esto es necesario que definan qué perfil de voluntarios necesitan para llevar adelante este proyecto (edad / sexo / habilidades / etc.).
 - 2). Deberán redactar, también, el lema o slogan que les permita promocionar el proyecto en la comunidad, rescatando las virtudes del mismo y las de su implementación.
 - 3). Tendrán que realizar una campaña gráfica (afiche) del proyecto donde quede claro la convocatoria a los voluntarios.
- Al término de la primera parte de la dinámica cada Institución presentará su proyecto, slogan o lema y su campaña grafica de

convocatoria de voluntarios en un foro de instituciones amigas.

- Aplausos, medallas y besos para todos!!!

Segunda parte de la dinámica

Esta instancia de jugar con ideas delirantes genera en el grupo un clima de alegría y euforia en relación con la experiencia del trabajo conjunto. Es importante que el coordinador utilice este monto de afecto para proponer un análisis sobre la propia realidad de trabajo –objetivos y proyectos– de ese grupo.

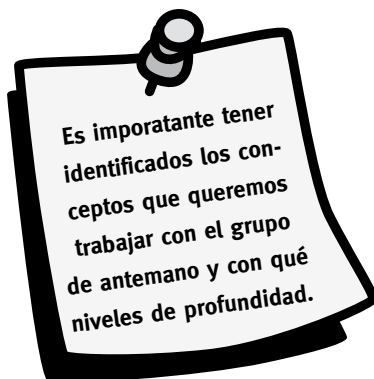
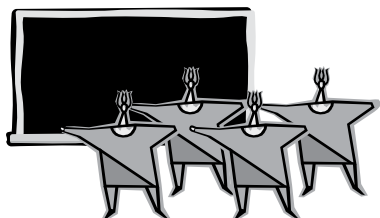
- Luego de la primer instancia lúdica de la actividad, el coordinador deberá colocar al grupo en situación para que éste pueda volcar su capacidad de análisis sobre su propia realidad de trabajo.
- Se propone trabajar sobre las categorías de análisis que figuran en el siguiente cuadro.
- Para lo cual se sugiere que el coordinador lo grafique en un pizarrón o papelógrafo para que pueda ser visualizado por todo el grupo al mismo tiempo.

Nombre del Proyecto	Requerimientos del proyecto	Prioridad que tiene para nuestro grupo / Institución	Quiénes tenemos que trabajar para que pueda concretarse
Aquí deben consignarse todos los proyectos que el Grupo o institución este llevando a cabo o se plantee trabajar a futuro (según cual sea la intención del coordinador respecto de la implementación de la presente dinámica).	En cuanto a cursos requeridos para que el proyecto sea factible de realizarse: Qué? Dónde? Con qué? Cuándo? Cuánto? Con quienes?	Se fija la prioridad que cada proyecto tienen para el grupo / institución, otorgándoles una jerarquía de realización. Varios proyectos pueden compartir el mismo nivel de jerarquía.	Quiénes, de nosotros, lo van a llevar a cabo. Esta columna se completa en última instancia y en función de las columnas 2 y 3. Este es el punto en que el coordinador trabaja puntualmente los niveles de participación e involucramiento.

- En el siguiente cuadro, se completará con cada uno de los objetivos o proyectos de la institución o el grupo con el que se está trabajando. Esto sirve para poder visualizar mejor el trabajo que se está realizando o se va a llevar a cabo.
- En la segunda casilla se colocarán los requerimientos que necesita la institución o el grupo para realizar esos proyectos. Las tareas, las personas necesarias y los recursos materiales. En esta columna figurará que es lo que se quiere realizar. Dónde se quiere hacerlo. Con qué recursos se cuenta. Cuándo llevar a cabo el proyecto y por cuánto tiempo.
- En la casilla de prioridad, como esta lo indica, se le adjudicará un orden de prioridades a los proyectos que tenga el grupo o la institución.
- Y por último y no menos importante, la casilla de quienes van a realizar el o los proyectos y de qué manera lo harán en función a los requerimientos del proyecto y la prioridad del mismo.

Cierre

- Se invitará al grupo a reflexionar sobre la vinculación existente entre la dinámica y el cuadro antes realizado; según los puntos de confluencia planteados en el objetivo de implementación de la dinámica.
- El coordinador puede trabajar con el grupo diferentes aspectos conceptuales referidos a la participación y los niveles de involucramiento.



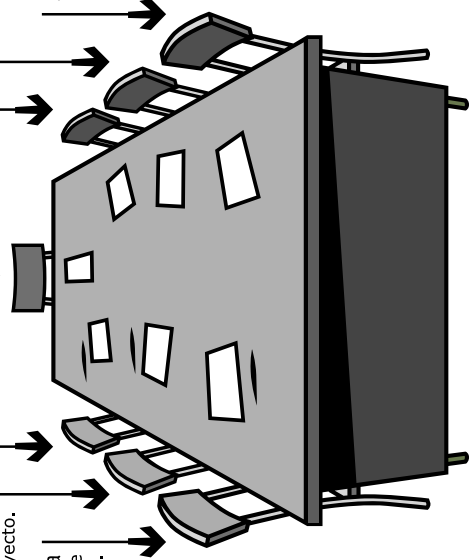
Esquema Conceptual de la Dinámica


1º parte: Campañas

- 1).Estructura General del Proyecto
Reconocimiento de los diferentes aspectos que se deben tener en cuenta para la elaboración y concreción de un proyecto
- 2).Elaboración de Perfil de Voluntario
Identificación de los requerimientos que nos plantea --a nosotros, como voluntarios-- llevar a cabo este proyecto.
- 3).Promoción Proyecto / Campaña Gráfica
Desarrollo de la capacidad de comunicación de nuestras propuestas.

2º parte: Cuadro de Proyectos

- 1).Proyectos
Visualización de Proyectos.
- 2).Requerimientos
Recursos Requeridos.
- 3).Prioridad
Jerarquización de Proyectos.
- 4).¿Quiénes?
Participación e Involucramiento del Grupo de Voluntarios.





***Nombre de la Dinámica: El Consorcio**

- **Objetivos:** que los participantes identifique los distintos tipos y niveles de participación
- **Cantidad de participantes:** 16 en adelante (si son solo 16 usar solo dos temas)
- **Materiales:** papel afiche, hojas, marcadores, lápices y/o biromes, hojas con las consigna ya impresas una para cada grupo
- **Duración aproximada:** 2 horas y media
- **Lugar Sugerido:** Salón grande ó patio



Inicio

- Se divide a los participantes en 2 o 3 grupos, dependiendo de la cantidad de concurrentes. Considerar que en cada grupo idealmente haya 8 participantes.
- Se realiza la introducción a la dinámica, contando el contexto en que se realizará la dinámica: En el barrio de Las Margaritas se están llevando a cabo dos reuniones de consorcio simultáneas en dos edificios de la misma manzana. Cada edificio tiene una problemática que resolver entre los miembros del consorcio.



PARA FACILITAR LA TAREA DEL COORDINADOR LAS DINÁMICAS YA SE ENCUENTRAN IMPRESAS.

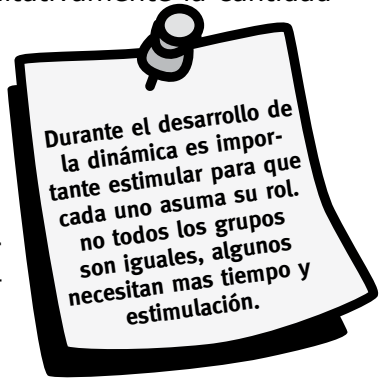


Desarrollo

- Se les entrega la consigna a cada uno de los grupos, junto con un papel a cada participante en donde figura el rol que deberá representar a lo largo de toda la dinámica.
- Los roles son los siguientes: 1 administrador, varios propietarios que integran la comisión directiva, inquilinos con poder

(tienen voz y voto) e inquilinos sin poder (tienen solo voz). El coordinador deberá distribuir equitativamente la cantidad de roles.

- Una vez entregadas las consignas a los grupos, se otorga un tiempo aproximado de 1 hora para llevarla a cabo.
- El coordinador deberá ir recorriendo los grupos para contestar consultas y para estimular la participación.



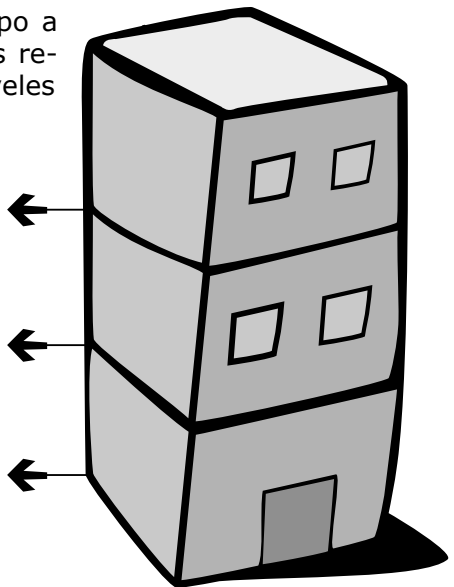
Cierre

- Concluído el tiempo (si es necesario contar con un tiempo adicional) se convoca a un plenario en donde cada grupo contará cuál era el problema y cómo lograron resolverlo.
- Se trabajará con los participantes respecto de cómo se sintieron durante la dinámica; a partir de estas vivencias se establecerá la relación con el objetivo de esta propuesta.
- El coordinador guiará al grupo a reflexionar sobre los conceptos relacionados con los tipos y niveles de participación.

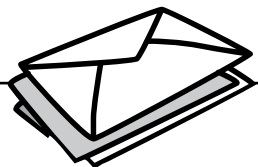
1).Distribución de Roles en los Grupos
Los Roles distribuidos plantean / representan los diferentes Tipos de Participación.

2).Limitación de la Comunicación
La limitación en la Comunicación, a través de la representación de los Roles, fuerza los diferentes Niveles de Participación.

3).Resolución del Conflicto
El conflicto planteado en la dinámica se propone como el espacio / territorio en el cual se pondrá en juego la problemática de la Participación.



Esquema Conceptual de la Dinámica



Estimados consorcistas:

Se los cita a esta reunión extraordinaria a pedido de algunos vecinos del edificio que desean elevar a vuestra consideración la siguiente propuesta. Cabe aclarar que como ésta implica reformas estructurales – tanto en lo edilicio como en los usos y costumbres de nuestra pequeña comunidad – la decisión excede a la comisión directiva del consorcio y por lo mismo estamos aquí convocados y reunidos.

Para mayor prolijidad en el tratamiento del tema dejaremos la presentación de la propuesta y el establecimiento de la dinámica de la asamblea en manos de nuestro queridísimo Administrador/a!!!

Planteo de la propuesta:

Construcción de un espacio de uso común para la construcción de una huerta orgánica en donde se cultiven las verduras y hortalizas de más consumo en la propiedad horizontal. (léase pepinos, batatas, nabos y lechuguita capuchina)

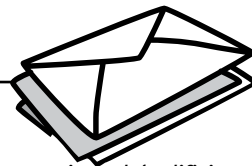
Detalles de la propuesta:

- 1. El espacio común propuesto para tal fin es el palier del edificio, debajo de la escalera.*
- 2. Se plantea colocar en la superficie del recinto humus mejorado, con un sistema de riego sincronizado con el horario en que el encargado manguea la vereda.*
- 3. Para preservar el cultivo y crecimiento de los pequeños retoños se propone, también, colocar un alambrado perimetral de 2 metros de altura.*
- 4. Para evitar congestiónamiento en la cosecha de los productos podría elaborarse un horario con rotaciones, determinado o por pisos o por letras de departamentos, para la extracción de la verdurita por parte de los vecinos (la confección de este horario quedará bajo la responsabilidad de una comisión armada exclusivamente para tal fin).*

Consigna:

Se solicita a la presente asamblea que luego de someter todos los puntos de la presente propuesta, arribe a una conclusión a favor o en contra de la misma. Cabe aclarar que es posible cuestionar algunos puntos de la propuesta y agregar otros a la misma.

Para esto será indispensable respetar la condición de participación de cada uno de los integrantes de esta asamblea.



Estimados consorcistas:

Se los cita a esta reunión extraordinaria a pedido de algunos vecinos del edificio que desean elevar a vuestra consideración la siguiente propuesta. Cabe aclarar que como ésta implica reformas estructurales – tanto en lo edilicio como en los usos y costumbres de nuestra pequeña comunidad – la decisión excede a la comisión directiva del consorcio y por lo mismo estamos aquí convocados y reunidos. Para mayor prolijidad en el tratamiento del tema dejaremos la presentación de la propuesta y el establecimiento de la dinámica de la asamblea en manos de nuestro queridísimo Administrador/a!!!

Planteo de la propuesta:

Construcción de un espacio de uso común para los perros, los gatos y demás animales domésticos, que habitan el edificio, para la realización de sus necesidades básicas. (Léase cacona, pichín y otras yerbas)

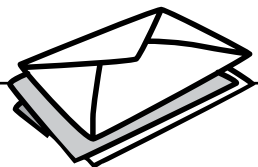
Detalles de la propuesta:

- 1. El espacio común propuesto para tal fin es el palier del edificio.*
- 2. Se plantea colocar en la superficie del recinto piedritas removibles que faciliten a los encargados su limpieza.*
- 3. Para preservar la intimidad de nuestros queridos animalitos se propone, también, colocar una mampara de lona plástica.*
- 4. Para evitar congestiónamiento podría elaborarse un horario con rotaciones determinado o por los pisos o por letras de departamentos (la confección de este horario quedará bajo la responsabilidad de una comisión armada exclusivamente para tal fin).*

Consigna:

Se solicita a la presente asamblea que luego de someter todos los puntos de la presente propuesta, arribe a una conclusión a favor o en contra de la misma. Cabe aclarar que es posible cuestionar algunos puntos de la propuesta y agregar otros a la misma.

Para esto será indispensable respetar la condición de participación de cada uno de los integrantes de esta asamblea.



Estimados consorcistas:

Se los cita a esta reunión extraordinaria a pedido de algunos vecinos del edificio que desean elevar a vuestra consideración la siguiente propuesta. Cabe aclarar que como esta implica reformas estructurales – tanto en lo edilicio como en los usos y costumbres de nuestra pequeña comunidad – la decisión excede a la comisión directiva del consorcio y por lo mismo estamos aquí convocados y reunidos.

Para mayor prolijidad en el tratamiento del tema dejaremos la presentación de la propuesta y el establecimiento de la dinámica de la asamblea en manos de nuestro queridísimo Administrador/a!!!

Planteo de la propuesta:

Construcción de un espacio de uso común para el estacionamiento de los múltiples rodados que poseen los vecinos . (Léase bicicletas, triciclos, monopatines, rollers, etc.)

Detalles de la propuesta:

- 1. El espacio común propuesto para tal fin es el palier del edificio, específicamente el espacio comprendido entre la alfombra del umbral y el ficus decorativo.*
- 2. Se plantea colocar en la superficie del recinto goma eva de color marrón, que disimule las manchas de aceite de los rodados y que faciliten a los encargados su limpieza.*
- 3. Para preservar la seguridad de los mismos se sugiere invertir \$\$\$ en la construcción de un sistema de cierre automático, activado por sistema de voz o tacto.*
- 4. Para evitar congestionamiento de rodados podría elaborarse un horario con rotaciones determinado según momentos de escolaridad y actividades extra (la confección de este horario quedará bajo la responsabilidad de una comisión armada exclusivamente para tal fin).*

Consigna:

Se solicita a la presente asamblea que luego de someter todos los puntos de la presente propuesta, arrije a una conclusión a favor o en contra de la misma. Cabe aclarar que es posible cuestionar algunos puntos de la propuesta y agregar otros a la misma.

Para esto será indispensable respetar la condición de participación de cada uno de los integrantes de esta asamblea.



***Nombre de la Dinámica: Los Robotitos**

- **Objetivos:** Integrador y/o Rompe Hielo
- **Cantidad de participantes:** 10 en adelante
- **Materiales:** 1 hoja por persona, biromes y/o marcadores
- **Duración aproximada:** 5 a 10 minutos
- **Lugar Sugerido:** Aire Libre – Salón



Inicio

- Se agruparán de a tríos.



Desarrollo

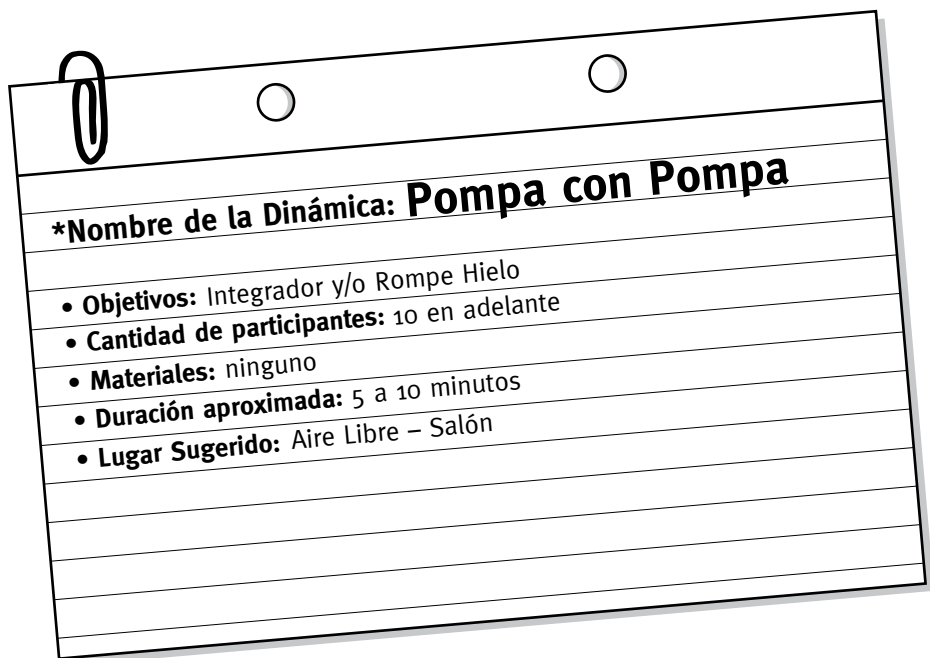
- Dos de los participantes serán los robotitos y el tercero quien los guíe.

Los marcianitos estarán ubicados espalda con espalda. Cuando el guía les toque la cabeza, comenzarán a caminar como robots en línea recta. El guía deberá lograr que los marcianitos se choquen entre sí.

Para esto deberá girarlos de a uno por vez y en cuartos giros. Si alguno de los robotitos chocase con algo o con otro robot (no el de su trío) quedará marchando en el lugar hasta que su guía lo gire.

Variantes:

- Cuando choca con algún objeto o la pared, sale despedido para el lado contrario y a mayor velocidad.
- Se pueden junta de a 2 tríos, entonces habrán 4 robotitos y 2 guías.



***Nombre de la Dinámica: Pompa con Pompa**

- **Objetivos:** Integrador y/o Rompe Hielo
- **Cantidad de participantes:** 10 en adelante
- **Materiales:** ninguno
- **Duración aproximada:** 5 a 10 minutos
- **Lugar Sugerido:** Aire Libre – Salón



Inicio

- Todos los participantes caminarán por el campo de juego.



Desarrollo

El coordinador irá dando consignas, que el grupo deberá resolver.

Ejemplo: cuando el coordinador diga pompa con pompa y un número, por ejemplo 5, los participantes deberán juntarse en grupos de 5 integrantes. Una vez que están agrupados se les asigna una tarea, (ej. Formar una estrella con todos los integrantes del grupo). Una vez terminada la tarea vuelven a caminar por el campo de juego hasta que el coordinador vuelva a decir pompa con pompa y un nuevo número.

Variantes de tareas:

- Cantar una canción
- Recitar una poesía
- Armar una máquina humana

*** Anotaciones**



Bibliografía

- **"PSIQUIATRÍA"** - Vidal Alarcón - Editorial Panamericana - 1986
- **"TURBULENCIA Y PLANIFICACIÓN SOCIAL"** - Mario Robirosa - Siglo XXI
- **"TEORÍA DE LA PARTICIPACIÓN"** - Mimeo -María Teresa Sirvent
- **"MODELO VOLUNTARIO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL: UN ITINERARIO DE LA PARTICIPACIÓN"** - Sandra Spampinato - Trabajo presentado en la Conferencia Mundial de Voluntariado - Barcelona 2004 -
- **"OPÇÃO PELA METODOLOGIA PARTICIPATIVA"**- Texto extraído da Publicação "Sexualidade do Adolescente - Fundamentos para uma Ação Educativa", 1997, Fundação Odebrecht, (no prelo).
- **"LAS ETAPAS DE LA PARTICIPACIÓN"** - Mimeo- Eloísa Primavera
- **"FICHERO DE JUEGOS"** - Materia Recreación del Curso de Formación de Líderes Voluntarios - Fundación Juan Gastón Vignes



Referencia de los Autores

- **Verónica Bertozzi**

Estudiante del Instituto de Tiempo Libre y Recreación.

Voluntaria, Docente y Miembro del Consejo Directivo de la Fundación Juan Gastón Vignes.

Responsable del desarrollo de la metodología lúdica y las actividades del presente "Kit de Dinámicas para la Capacitación de Voluntarios".

- **Diana Silva**

Licenciada en Psicología. Voluntaria, Docente y Miembro del Consejo Directivo de la Fundación Juan Gastón Vignes.

Responsable del desarrollo conceptual, de la metodología lúdica y las actividades del presente "Kit de Dinámicas para la Capacitación de Voluntarios".

- **Sandra Spampinato**

Terapeuta Ocupacional. Voluntaria, Docente y Miembro del Consejo Directivo de la Fundación Juan Gastón Vignes.

Responsable del desarrollo conceptual, de la metodología lúdica y las actividades del presente "Kit de Dinámicas para la Capacitación de Voluntarios".

- **Mónica Vélez**

Diseñadora Gráfica. Voluntaria de la Fundación Juan Gastón Vignes.

Responsable del diseño, diagramación y producción del presente "Kit de Dinámicas para la Capacitación de Voluntarios".

Impreso en Argentina
Se terminó de imprimir en
ARTES GRAFICAS BUSCHI S.A.
Ferré 2250, C.P. 1437 - Ciudad Autónoma de Buenos Aires
el mes de noviembre de 2005
República Argentina

