

HABILIDADES DE PODER Y NUEVOS LIDERAZGOS



Contenido

1. HABILIDADES DE PODER	4
1.1. Comunicación asertiva	5
1.1.1. Fundamento teórico	5
1.1.2. Metodología	7
1.2. Resolución de conflictos	8
1.2.1. Fundamento teórico	8
1.2.2. Metodología	11
1.3. Distribución de roles en la organización	12
1.3.1. Fundamento teórico	12
1.3.2. Metodología	15
1.4. Trabajo en equipo	17
1.4.1. Fundamento teórico	17
1.4.2. Metodología	18
1.5. Liderazgo	20
1.5.1. Fundamento teórico	20
1.5.2. Metodología	21
1.6. Orientación de resultados	22
1.6.1. Fundamento teórico	22
1.6.2. Metodología	24
1.7. Relacionamiento con otros actores sociales	26
1.7.1. Fundamento teórico	26
1.7.2. Metodología	28
1.8. Movilización y gestión de recursos desde la gestión de proyectos	29
1.8.1. Fundamento teórico	30
1.8.2. Metodología	31
1.9. Gestión del tiempo	33
1.9.1. Fundamento teórico	33
1.9.2. Metodología	34

2. EQUIDAD DE GÉNERO	37
2.1 Sensibilización en equidad de género	38
2.1.1. Fundamento teórico	38
2.1.2. Metodología	39
2.2. Nuevas masculinidades	40
2.2.1. Fundamento teórico	40
2.2.2. Metodología	42
2.3. Barreras de cristal	44
2.3.1. Fundamento teórico	44
2.3.2. Metodología	45
2.4. Economía del cuidado	46
2.4.1. Fundamento teórico	46
2.4.2. Metodología	50
2.5. Roles y funciones desde la perspectiva de la equidad de género	52
2.5.1. Fundamento teórico	52
2.5.2. Metodología	54
2.6. Nuevos liderazgos en jóvenes y mujeres	55
2.6.1. Fundamento teórico	55
2.6.2. Metodología	57
2.7. Ruta de atención a violencia basada en género	59
2.7.1. Fundamento teórico	59
2.7.2. Metodología	62
3. PLANEACION	65
3.1. Método SMART	66
3.1.1. Fundamento teórico	66
3.1.2. Metodología	69

1 HABILIDADES DE PODER



1.1. COMUNICACIÓN ASERTIVA



1.1.1. Fundamento teórico¹

La comunicación asertiva, una habilidad fundamental para el convivir. Este tipo de comunicación nos permite dialogar con calma y respeto, expresando lo que queremos decir, pero sin herir los sentimientos de las otras personas, “una persona asertiva es aquella que expresa su opinión de manera firme”, clara, respetando tanto las ideas del otro como las propias. Esto no quiere decir que para ser asertivos debamos estar siempre de acuerdo con los argumentos que se nos presentan; podemos no estar de acuerdo sin que esto sea motivo de discusión. Comunicarse asertivamente significa decir lo que uno quiere decir, sin herir los sentimientos de los demás.

¿Qué debemos tener en cuenta en la comunicación asertiva?

- **Ser claros y concretos.** Decir específicamente lo que queremos. Si nos limitamos a dar a entender, corremos el riesgo de ser mal interpretados por los demás.
- **Ser breves.** Ya lo dice el adagio popular “lo bueno, si breve, dos veces bueno”. Si argumentamos extensa y constantemente, nuestros argumentos perderán peso.
- **Disculparse, cuando es necesario, está bien:** si hacemos reclamos indudables, las excusas sobran; de otra manera, parecerá que nos sentimos culpables y nos veremos inseguros. No obstante, siempre debemos hablar con respeto.

Ventajas de ser asertivo(a):

Utilizar la comunicación asertiva disminuye los niveles de estrés (no nos sobrecargamos con excesivas responsabilidades, como le ocurre a las personas que no saben decir “no”), nos ayuda a controlar el mal genio, y mejora nuestras habilidades de afrontamiento, pues nos permite expresarnos efectivamente, **defender nuestro punto de vista, a la vez que respetamos el de los demás.**

¹ <https://www.ucentral.edu.co/noticentral/comunicacion-asertiva>

En resumen:

- Mejora la autoconfianza y la autoestima.
- Podemos identificar nuestros sentimientos.
- Cuando respetamos al otro, nos ganamos el respeto de los demás.
- Mejoramos nuestras habilidades comunicativas.
- Podemos tomar mejores decisiones.
- Construimos relaciones sociales y laborales basadas en la sinceridad.

Para lograrlo, la comunicación asertiva debe tener presentes estos tres aspectos:

1. **Confianza:** creo en mi habilidad para manejar una situación.
2. **Claridad:** mi mensaje es claro y fácil de entender.
3. **Control:** doy la información de manera calmada y controlada.

Recomendaciones para ser una persona asertiva:

- **Evalúa la forma en la que te comunicas.** ¿Expresas tus opiniones o te quedas callado? ¿Dices sí a todo lo que te digan los demás? ¿Juzgas o culpas a los demás constantemente? Identifica tu estilo comunicativo, para poder realizar los cambios a que haya lugar.
- **Exprésate, incluyéndote en lo que dices.** Esto te permitirá hacerle saber a los demás lo que estás pensando o sintiendo, sin parecer que estás acusando.
- **Practica decir “no”.**
- **Ensaya lo que quieres decir.**
- **Utiliza el lenguaje corporal. Recuerda que la comunicación no es sólo verbal.** Mantén una postura erguida, haz contacto visual regular, mantén una expresión facial neutra o positiva, no cruces los brazos ni las piernas.
- **Mantén tus emociones bajo control.** El conflicto es difícil para la mayoría de nosotros. Tal vez estés enojado/a o frustrado/a, o tengas ganas de llorar. Aunque estos sentimientos son normales, pueden dificultarnos el resolver los conflictos. **Si estás emocionalmente afectado/a, espera un poco.** Respira profundo, mantén la calma y habla con voz uniforme y firme.
- **Hazlo poco a poco.** Es importante que practiques estas habilidades con personas cercanas a ti. Esto te permitirá evaluarte, y de ser necesario, hacer los ajustes correspondientes.

1.1.2. Metodología²**DE “PELICULA”****OBJETIVOS:**

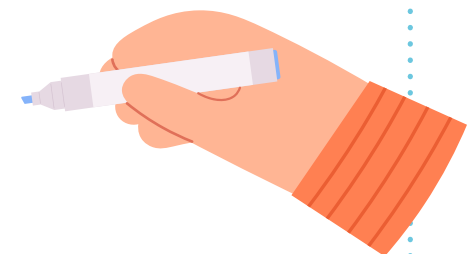
Promover la comunicación asertiva, la creatividad y el trabajo en equipo.

TIEMPO:

- Tarjetas o papelitos con personaje, animal u objeto.
- Un reloj o cronómetro para llevar el tiempo.

PARTICIPANTES:

Equipos de tres o cuatro personas. Esta actividad se puede realizar con todo tipo de grupos a partir de la adolescencia, adaptándose a sus necesidades.

**PROCEDIMIENTO:****Preparación:**

- Prepara las tarjetas o papelitos con personaje, animal u objeto.
- Mezcla las tarjetas y colócalas en un recipiente o bolsa.

Explicación de la dinámica:

- Reúne a los participantes y explica el objetivo de la dinámica: comunicarse y expresarse utilizando únicamente frases o referencias de personajes, animales u objetos.
- Presenta las reglas de la dinámica y cómo se llevará a cabo.

Desarrollo de la dinámica:

- Pide a un participante que tome una tarjeta o papelito al azar y lea el nombre del personaje, animal u objeto sin decirlo en voz alta.
- Una vez que el participante tenga el personaje, animal u objeto en mente, debe imitar o realizar alguna mímica que permita entender a los participantes a que personaje, animal u objeto se refiere.
- Los demás participantes deben tratar de adivinar el personaje, animal u objeto en base a la imitación o la mímica que se utilice.

² Tomado del INFORME IMPLEMENTACION FORMACION HABILIDADES DE PODER Y NUEVAS MASCULINIDADES ASOPAAP

- El participante que adivina correctamente toma el turno de ser el siguiente en leer una tarjeta y continuar la dinámica.

Tiempo y rotación:

- Establece un tiempo límite para cada participante, por ejemplo, 2-3 minutos.
- Una vez que se agote el tiempo, los participantes pueden hacer sus adivinanzas sobre el personaje, animal u objeto en cuestión.
- Después de cada ronda, participa otro equipo para que todos tengan la oportunidad de interactuar con sus compañeros.

REFLEXION Y DEBATE:

- Al finalizar la dinámica, reúne a los participantes para reflexionar sobre la experiencia.
- Pide a los participantes que compartan: ¿Cómo se sintieron al comunicarse únicamente imitando o haciendo una mímica?, ¿Tuvieron dificultades?, ¿Cuáles? Y los que intentaban adivinar, ¿Fue fácil entender la imitación o mímica? ¿Qué reflexión pueden hacer acerca de la comunicación asertiva? ¿Cómo les resultó la dinámica en general?

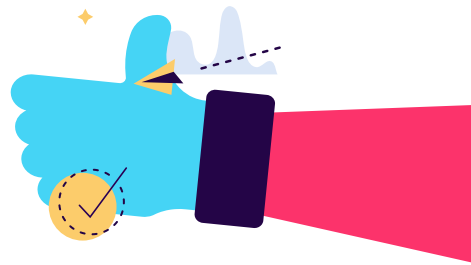
La dinámica De “Película” posibilita trabajar sobre los siguientes temas: interacción, asertividad, observación y escucha activa. Esta actividad es excelente para promover las habilidades de comunicación asertiva.

1.2. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

1.2.1. Fundamento teórico³

La resolución de conflictos implica abordar los desacuerdos y tensiones que puedan surgir entre los miembros de una comunidad de manera pacífica y constructiva. Aquí hay algunas estrategias clave para la resolución de conflictos en comunidades:

³ <https://ctb.ku.edu/es/tabla-de-contenidos/implementar/proveer-informacion-y-destacar-habilidades/resolucion-de-conflicto/principal>



- **Promover la comunicación abierta y respetuosa:** Fomenta un ambiente en el que las personas se sientan seguras para expresar sus preocupaciones y opiniones. Establece espacios de diálogo donde se practique la escucha activa y se respeten las diferencias de cada individuo.
- **Facilitar la mediación y negociación:** Considera la posibilidad de utilizar mediadores justos para facilitar la comunicación entre las partes en conflicto. Los mediadores pueden ayudar a generar soluciones mutuamente aceptables y promover la empatía y la comprensión entre las partes.

Posibles situaciones durante la negociación:

¡Mi oponente es más poderoso!

Siempre se tendrá el recurso de retirarse en cualquier momento y tomar esa opción. Se debe pensar en las posibilidades a desarrollar, y todo lo que el mediador puede hacer. Aunque seas débil, estarás negociando con toda la información disponible.

¡Mi oponente está jugando sucio!

Cuando tú oponente usa una táctica sucia, no pretendas que no existe, y no le pagues con la misma moneda. Denuncia abiertamente lo que estás observando. Describe la situación sin juzgar a tu oponente. No te olvides que nunca tienes que quedarte en un lugar en donde no quieres estar. Simplemente puedes decir, “Al parecer no están listos para negociar hoy... avísennos cuando esto ocurra.”

¡Mi oponente no cede!

Si tu oponente se muestra inflexible, impermeable a tus puntos de vista, no hagas lo mismo: “Si ustedes no cambian su decisión, ¡nosotros tampoco lo haremos!” Pero perderás si insistes en quedarte en tu posición. Trata la posición de tu oponente como una posibilidad real. Has innumerables preguntas. Escucha la lógica de esa posición. Entiende cuáles son sus intereses, y qué quieren realmente. Aprende en qué se basan para criticar tus ideas. Mientras más conozcas sus motivaciones, mejor será la resolución que puedas inventar.

- **Establecer normas y acuerdos comunitarios:** Trabaja en conjunto para establecer normas y acuerdos claros que guíen el comportamiento y las interacciones en la comunidad. Estos acuerdos pueden ayudar a prevenir conflictos futuros y proporcionar un marco para abordar los conflictos existentes.
- **Fomentar la colaboración y el trabajo en equipo:** Anima a los miembros de la comunidad a trabajar juntos en la búsqueda de soluciones. Promueve la colaboración, la cooperación y el respeto mutuo para superar las diferencias y resolver los conflictos de manera constructiva.
- **Buscar el interés común y la equidad:** Identifica los intereses comunes y los valores compartidos en la comunidad. Busca soluciones que sean equitativas y que satisfagan las necesidades de todos los involucrados, teniendo en cuenta las diversas perspectivas y circunstancias de los miembros de la comunidad.
- **Promover la educación y la conciencia:** Organiza actividades para despertar conciencia, realiza capacitaciones sobre la resolución de conflictos y la gestión de emociones en la comunidad. Proporciona herramientas y recursos para que los miembros de la comunidad adquieran habilidades de comunicación efectiva y manejo de conflictos.
- **Establecer mecanismos de seguimiento y resolución de conflictos:** Implementa mecanismos formales o informales para el seguimiento y la resolución de conflictos en la comunidad. Esto puede incluir la creación de comités o grupos de trabajo encargados de abordar los conflictos y garantizar el cumplimiento de los acuerdos alcanzados.

Recuerda que la resolución de conflictos en las comunidades requiere tiempo, paciencia y compromiso de todos los involucrados. Es fundamental promover un clima de respeto, empatía y colaboración para superar las diferencias y construir relaciones comunitarias saludables y sostenibles

1.2.2. Metodología

BARRERAS A LA SOLUCIÓN



OBJETIVO:

Enseñar a los participantes resolver un problema, además de medir las capacidades del grupo ante una situación problemática y describir alternativas para encontrar la solución.

MATERIAL:

- Hojas de papel bond tamaño carta.
- Pliegos de papel bond o papel kraft.
- Una bolsa.
- Marcadores.

PARTICIPANTES:

Entre 15 y 20 personas. Esta actividad se puede realizar con todo tipo de grupos a partir de la adolescencia, adaptándose a sus necesidades.

PROCEDIMIENTO:

Primera etapa:

Se da una hoja de papel a cada miembro del grupo para que escriba el problema que haya detectado recientemente. Se doblan las hojas y se guardan en una bolsa.

Segunda etapa:

Por orden, cada participante irá sacando una hoja de la bolsa y la leerá en voz alta, mientras que otro miembro del grupo irá anotando lo que se haya dicho en la pizarra. Una vez apuntados todos los problemas, se elige uno para resolver por votación.

Tercera etapa:

Una vez elegido el tema, se debate qué ha pasado y, debajo del tema elegido, se dibujan dos columnas. En una se apuntan las ventajas o aspectos positivos de la cuestión debatida, mientras que en la otra se apuntarán las desventajas o aspectos negativos.

REFLEXION Y DEBATE:

Una vez observado todo esto, se deliberará sobre la atención que merece el problema en sí, si se puede reformular en algo productivo de cara al grupo o si es una cuestión que se debe solucionar de forma pacífica por medio de otras actividades.

1.3. DISTRIBUCIÓN DE ROLES EN LA ORGANIZACIÓN



1.3.1. Fundamento teórico⁴

La distribución de roles en una organización enfocada a comunidades puede variar según el contexto y los objetivos específicos de la organización. Sin embargo, aquí hay algunos roles comunes que podrían ser relevantes en una organización comunitaria:

- **Líder o coordinador:** La persona encargada de proporcionar dirección, tomar decisiones y coordinar las actividades de la organización. Es responsable de mantener la visión y los objetivos de la organización, así como de liderar y motivar al equipo.
- **Facilitador:** Esta persona se encarga de facilitar la participación activa de los miembros de la comunidad, fomentar el diálogo y el intercambio de ideas, y promover un ambiente inclusivo y respetuoso.
- **Responsable de comunicaciones:** Es la persona encargada de gestionar la comunicación interna y externa de la organización. Esto implica mantener informados a los miembros de la comunidad, difundir información sobre las actividades y logros de la organización, y establecer relaciones con otras organizaciones o entidades relevantes.

⁴ <https://www.monografias.com/docs/Distribuci%C3%B3n-de-roles-PKDU3C4NPLLCF#:~:text=El%20rol%20se%20define%20como,grupo%20del%20que%20forma%20parte%E2%80%9D>.

- **Coordinador de proyectos:** Esta persona se encarga de planificar, organizar y supervisar la implementación de proyectos específicos de la organización. Trabaja en estrecha colaboración con los miembros del equipo para asegurarse de que los proyectos se realicen de manera efectiva y eficiente.
- **Voluntarios o colaboradores:** Los miembros de la comunidad que se ofrecen voluntariamente para apoyar las actividades y proyectos de la organización. Pueden desempeñar roles diversos según sus habilidades e intereses, como participar en eventos, realizar tareas administrativas, brindar apoyo logístico, etc.
- **Comités o grupos de trabajo:** Se pueden establecer comités o grupos de trabajo específicos para abordar temas o áreas de interés particulares. Estos grupos pueden enfocarse en temas como finanzas, comunicación, educación, medio ambiente, entre otros, y trabajar en colaboración para desarrollar planes y llevar a cabo acciones relacionadas.

¿Cómo se distribuyen los roles entre los miembros del equipo? ⁵

La asignación de roles en un equipo de trabajo depende básicamente de las habilidades técnico-profesionales-humanas de cada colaborador, que son el principal motivo por el que se les ha elegido para formar parte de un proyecto.

Aunque el trabajo se reparta de forma igualitaria y no se establezcan jerarquías al interior del grupo, siempre existirán funciones que implícita o explícitamente asumirán los colaboradores.

La gestión de equipos de trabajo también requiere la identificación de roles positivos y negativos. Los primeros son los que aportan para el desarrollo y ejecución del proyecto los segundos, por el contrario, demoran la acción: el ausente, el charlatán, el ofuscado.

¿Qué importancia tiene distribuir los roles y funciones en una organización? ⁶

⁵ <https://www.obsbusiness.school/blog/como-asignar-los-roles-en-un-equipo-de-trabajo#:~:text=La%20asignaci%C3%B3n%20de%20roles%20en,para%20formar%20parte%20del%20proyecto>.

⁶ <https://blog.wearedrew.co/productividad/equipos-de-trabajo-la-importancia-de-asignar-un-responsable#:~:text=Asignar%20responsables%20y%20dem%C3%A1s%20roles,hacer%20preguntas%20si%20es%20necesario>.

Asignar responsables y demás roles también permite a los miembros de un equipo tener una mejor idea de quiénes están trabajando en tareas estrechamente relacionadas. Ellos pueden revisar la lista de cosas por hacer, ver qué miembro está completando la asignación y pedir opiniones o hacer preguntas si es necesario.

¿Cuántos tipos de roles hay?

- **Rol de acción:** Impulsor, Implementador, Finalizador. Se trata de la persona que promueve y finaliza una tarea, son aquellas personas encargadas de conseguir cumplir cualquier tipo de tarea, es decir, son los que ejecutan, los ejecutores.
- **Rol social:** Coordinador, Investigador de Recursos, Promueve la Unión, la Integración. El encargado de regular el equipo y poner en claro los recursos, son aquellas personas que desempeñan funciones de dirección y organización dentro del grupo.
- **Rol mental:** Cerebro, Monitor Evaluador, Especialista. El experto y razón de la operación.

¿Quién es el responsable de establecer los roles dentro de un equipo?

Un líder tiene influencia directa en el funcionamiento de las organizaciones, determina su cultura, su rendimiento y, en buena medida, sus éxitos y fracasos, por lo tanto, es el responsable de establecer los roles dentro de un equipo de trabajo.

Es importante recordar que la distribución de roles puede ser flexible y adaptarse según las necesidades y capacidades de la organización y la comunidad. Además, es fundamental fomentar la participación activa de los miembros de la comunidad, promover la colaboración y facilitar espacios para el crecimiento y desarrollo de liderazgos dentro de la organización.

1.3.2. Metodología

ACTUAR LOS DIFERENTES ROLES

OBJETIVOS:

- Experimentar el impacto que generan los diferentes roles en el grupo y en las personas.
- Debatir sobre cómo afectan los diversos roles en la tarea y en el logro de los objetivos.
- Identificar los roles funcionales y disfuncionales.

PARTICIPANTES:

Grupos de 10 personas aproximadamente. Esta dinámica se puede realizar con todo tipo de grupos a partir de la adolescencia, adaptándose a sus necesidades.

MATERIAL:

Tarjetas con diferentes roles.



PROCEDIMIENTO:

Reglas de juego:

- El facilitador elige los roles complementarios y opuestos para cada grupo.
- Nadie puede cambiar ni compartir la tarjeta que le entrega el facilitador.
- Es importante que los roles no se repitan en el grupo, si puede haber un mismo rol pero en grupos diferentes. A continuación se deja una lista de posibles roles:

Roles Funcionales:

- **Contribuir:** sugiere y propone ideas.
- **Buscar información:** pregunta para aclarar las sugerencias hechas.
- **Informar:** aporta información, datos duros.
- **Orientar:** define o redefine la posición del grupo respecto a su meta.
- **Dinamizar:** incita al grupo a la acción o a la toma de decisiones.
- **Aclarar:** muestra y clarifica las relaciones entre las diversas ideas o sugerencias.

- **Estimular:** elogia, está de acuerdo, muestra solidaridad, etc.
- **Conciliar:** intermediario entre diferencias de otros miembros, concilia desacuerdos.
- **Ordenar:** ordena y organiza las ideas.

Roles Disfuncionales:

- **Obstruir:** expresa desacuerdos “sin razones”, se retrotrae a problemas ya resueltos.
- **Dominar:** usa la conducta agresiva como medio para imponer su idea, no permite participaciones.
- **Confesar:** aprovecha la situación grupal para expresar sentimientos personales sin estar vinculados a la tarea.
- **Subestimar:** opina como si la tarea asignada fuera sencilla y menosprecia los aportes de los demás. Siente que está perdiendo el tiempo.

Primera etapa:

Después de dejar claras las reglas de juego, se les propone que cada grupo organice una fiesta de fin de año, lugar, horario comida, etc. Y se les informa que cada integrante deberá actuar de acuerdo al rol que se le asigne.

Segunda etapa:

El facilitador comunica a los grupos que tienen 15 minutos para definir y pensar la fiesta de fin de año. Luego deberán presentar la propuesta al resto de los participantes.

REFLEXION Y DEBATE:

- El facilitador deberá identificar la calidad del producto final de cada grupo. Estas diferencias las deberá hacer notar a todos los participantes y consultar acerca de por qué un grupo pudo presentar una propuesta mejor que el otro.
- Además se abre el espacio para que cada miembro comente como se sintió con su rol y el rol de los demás. ¿Pudieron trabajar con todos los miembros del grupo?, ¿Creen que algunas personas no ayudaban a la tarea, por qué?
- Entre todos identificar aquellos roles que fueron funcionales para la tarea y el alcance de los objetivos, y aquellos que fueron disfuncionales.

1.4. TRABAJO EN EQUIPO



1.4.1. Fundamento teórico⁸

El trabajo en equipo surge de la necesidad de mejorar rendimientos, actitudes y la lealtad del grupo de trabajo y ocurre cuando un grupo de personas tratan de cooperar, utilizando sus habilidades individuales y aportando retroalimentación constructiva, más allá de cualquier conflicto que a nivel personal pudiera haber entre los individuos.

El trabajo en equipo fomenta un sentido de lealtad, seguridad y autoestima que satisface las necesidades individuales de los integrantes, valorando su pertenencia, esforzándose por mantener relaciones positivas dentro y fuera del equipo.

Se transforma en un nuevo estilo de vida que involucra a los demás compañeros de trabajo e incluso a la familia.

El trabajo en equipo aplicado a una comunidad implica la colaboración y la participación conjunta de los miembros de la comunidad para lograr objetivos comunes y abordar desafíos o necesidades específicas.

Aquí tienes algunas ideas y conceptos clave relacionados con el trabajo en equipo en el contexto de una comunidad:

- **Participación activa:** Fomentar la participación activa de todos los miembros de la comunidad, brindando oportunidades para que contribuyan con sus ideas, habilidades y conocimientos.
- **Colaboración:** Promover la colaboración entre los diferentes grupos y actores dentro de la comunidad, como organizaciones, líderes comunitarios, voluntarios y residentes, para trabajar juntos en la búsqueda de soluciones.
- **Comunicación asertiva:** Establecer canales de comunicación claros y abiertos para facilitar la transmisión de información, compartir ideas y mantener a todos los miembros informados sobre los avances y decisiones tomadas.

⁸ <https://www.questionpro.com/blog/es/trabajar-en-equipo/>

- **Definición de roles y responsabilidades:** Asignar roles y responsabilidades claras a los miembros del equipo o de la comunidad, de manera que cada persona sepa cuáles son sus tareas y contribuciones específicas.
- **Respeto y diversidad:** Valorar y respetar la diversidad de opiniones, experiencias y perspectivas dentro de la comunidad, fomentando un ambiente inclusivo en el que todos se sientan escuchados y valorados.
- **Establecimiento de metas y objetivos comunes:** Identificar metas y objetivos compartidos que reflejen las necesidades y aspiraciones de la comunidad, y trabajar juntos para alcanzarlos.
- **Resolución de conflictos constructiva:** Aprender a manejar los conflictos de manera constructiva, promoviendo el diálogo, el respeto mutuo y la búsqueda de soluciones consensuadas que beneficien a toda la comunidad.
- **Celebración de logros y reconocimiento:** Reconocer y celebrar los logros alcanzados como comunidad, valorando el esfuerzo y la contribución de cada miembro.

El trabajo en equipo aplicado a una comunidad implica un enfoque colaborativo y participativo, donde todos los miembros se sienten involucrados y tienen la oportunidad de contribuir a la mejora de su comunidad en conjunto.

1.4.2. Metodología

DINAMICA TRABAJO EN EQUIPO

OBJETIVOS:

- Promover la colaboración y la interacción entre los miembros del equipo, permitiendo que trabajen juntos en la consecución de un objetivo común.
- Facilitar la comunicación efectiva entre los miembros del equi-

po, animándolos a compartir ideas, opiniones y sugerencias de manera clara y respetuosa.

- Establecer cómo el grupo busca la solución a la problemática presentada a través del trabajo en equipo.

PARTICIPANTES:

Indeterminado. Esta actividad se puede realizar con todo tipo de grupos a partir de la adolescencia, adaptándose a sus necesidades.

MATERIAL:

No requiere de materiales



PROCEDIMIENTO:

Explicación de la dinámica:

Reúne a los participantes y explica el objetivo de la dinámica: desarrollar competencias de trabajo en equipo y comunicación. Presenta las reglas de la dinámica y cómo se llevará a cabo.

Desarrollo de la dinámica:

Se pide a los participantes que realicen un círculo tomados de las manos, y que a su vez se entrelacen unos entre otros, colocando las manos en forma de "X" tomándose de las manos unos con otros, una vez se encuentren listos, el facilitador indica que deben inicialmente girarse sin soltarse de las manos uno con otros, quedando así de espaldas, luego el facilitador indica que deben girar de manera que todos queden sin estar entrelazados y con posición de frente unos con otros.

REFLEXION Y DEBATE:

¿Qué es lo más importante que lograste observar en esta dinámica de trabajo en equipo? ¿Conocías las habilidades, capacidades y destrezas de tus compañeros de equipo? ¿Crees que esta dinámica mejoró la comunicación entre los integrantes del equipo?

1.5. LIDERAZGO

1.5.1. Fundamento teórico



El liderazgo implica dirigir, inspirar y movilizar a los miembros de una comunidad para lograr metas comunes, promover el bienestar colectivo y abordar los desafíos específicos que enfrenta la comunidad. Algunos aspectos clave del liderazgo en el contexto comunitario incluyen:

- **Escucha activa:** Los líderes comunitarios deben ser buenos oyentes, estar abiertos a las necesidades y preocupaciones de los miembros de la comunidad, y mostrar empatía hacia sus experiencias.
- **Visión compartida:** Un líder comunitario debe articular una visión clara y compartida del futuro deseado de la comunidad y trabajar con los miembros para desarrollar estrategias y acciones para lograr esa visión.
- **Participación y empoderamiento:** Fomentar la participación activa y el empoderamiento de los miembros de la comunidad, involucrándolos en la toma de decisiones y promoviendo su capacidad de actuar y liderar en asuntos que les afectan.
- **Colaboración y redes:** El liderazgo comunitario implica establecer y mantener relaciones colaborativas con otras organizaciones, líderes y actores relevantes para lograr objetivos comunes y aprovechar recursos y oportunidades.
- **Comunicación efectiva:** Los líderes comunitarios deben ser capaces de comunicarse de manera efectiva, tanto en la transmisión de información como en la escucha activa, y adaptar su comunicación a diferentes audiencias y contextos.
- **Resolución de conflictos:** Los líderes comunitarios deben ser hábiles en la gestión y resolución de conflictos, facilitando el diálogo constructivo y promoviendo soluciones que beneficien a todos los miembros de la comunidad.

- **Movilización de recursos:** Los líderes comunitarios deben ser capaces de identificar y movilizar recursos (financieros, humanos, materiales) para abordar las necesidades de la comunidad y llevar a cabo proyectos y programas.
- **Defender y promover:** Los líderes comunitarios pueden ejercer un papel de defensa y promoción en nombre de la comunidad, abogando por cambios positivos en políticas, prácticas y condiciones que beneficien a la comunidad en general.

El liderazgo comunitario se basa en el compromiso con el bienestar colectivo y la participación activa de los miembros de la comunidad, y busca generar un impacto positivo y sostenible en el entorno comunitario.

1.5.2. Metodología

AVIONES DE PAPEL

OBJETIVOS:

- Que los líderes sean capaces de motivar a las personas de su equipo.
- Ser flexibles ante problemas o situaciones nuevas.
- Adoptar la iniciativa ante situaciones complicadas.
- Organizar adecuadamente al resto del equipo.

PARTICIPANTES:

Equipos de cuatro o cinco personas. Esta dinámica se puede realizar con todo tipo de grupos a partir de la adolescencia, adaptándose a sus necesidades.

MATERIAL:

Suficientes hojas de diferentes colores tamaño carta, dependiendo del número de equipos (cada equipo tendrá un color diferente).

PROCEDIMIENTO:

Primera etapa:

Una vez formados los equipos, el facilitador explicará la dinámica y entregará a cada uno el material con el que elaborará sus aviones, tendrán 7 minutos para elegir un líder para el equipo, el modelo de avión que van a elaborar y su estrategia.



Segunda etapa:

Transcurridos los 7 minutos, tendrán 5 minutos para elaborar el mayor número de aviones que puedan.

Tercera etapa:

Cuando finalicen los 5 minutos y el facilitador lo indique, tendrán 10 minutos para lanzarlos desde el punto indicado a una mesa que será la pista de aterrizaje. Ganará el equipo que más aviones tenga dentro de la pista.

REFLEXION Y DEBATE:

- ¿Por qué escogieron ese líder para el equipo?
- ¿Había otras personas asumiendo también el rol de líder?
- ¿Por qué escogieron ese diseño de avión?
- ¿La persona elegida para realizarlo explicó adecuadamente el proceso de elaboración a los demás?
- ¿Cómo les fue con la estrategia?



1.6. ORIENTACIÓN DE RESULTADOS

1.6.1. Fundamento teórico⁹

La orientación a resultados implica enfocarse en la consecución de metas y logros concretos que beneficien a la comunidad en su conjunto.

La orientación a resultados se refiere a la capacidad y disposición de los miembros de la comunidad para establecer metas claras y trabajar de manera ordenada y enfocada para lograr dichos resultados. Se trata de adoptar un enfoque estratégico y orientado a la acción para abordar los desafíos y aprovechar las oportunidades presentes en la comunidad.

Cuando una comunidad está orientada a resultados, se establecen

⁹ <https://www.obsbusiness.school/blog/orientacion-resultados-como-ponerla-en-practica>

metas realistas y alcanzables, tanto a corto como a largo plazo. Estas metas pueden estar relacionadas con diversas áreas, como mejorar la calidad de vida de los residentes, promover la participación ciudadana, mejorar la infraestructura, desarrollar programas de educación o salud, fomentar el emprendimiento local, entre otros.

Para ser orientada a resultados, la comunidad debe contar con líderes y miembros comprometidos que estén dispuestos a asumir responsabilidades, trabajar en equipo y hacer seguimiento constante a los avances y resultados obtenidos. Esto implica la definición clara de indicadores y medidas de desempeño para evaluar el progreso hacia los objetivos establecidos.

Además, la orientación a resultados en una comunidad implica la identificación y asignación adecuada de recursos, tanto humanos como financieros, para llevar a cabo las acciones necesarias. También es necesario establecer mecanismos de monitoreo y evaluación para medir y ajustar los esfuerzos en función de los resultados obtenidos.

Características clave de la orientación a resultados en el contexto comunitario:

- **Identificación de metas comunes:** La comunidad debe definir metas claras y compartidas que reflejen las necesidades y aspiraciones de sus miembros. Estas metas pueden abarcar diferentes áreas, como el desarrollo económico, la mejora de la calidad de vida, la educación, la salud, la seguridad, entre otros.
- **Planificación estratégica:** Se requiere un proceso de planificación estratégica que defina las acciones específicas necesarias para alcanzar las metas establecidas. Esto implica identificar los recursos necesarios, establecer plazos realistas y asignar responsabilidades claras a los diferentes actores comunitarios.
- **Monitoreo y evaluación:** Es fundamental establecer mecanismos de monitoreo y evaluación para hacer un seguimiento del progreso hacia las metas comunitarias. Esto permite identificar

oportunidades de mejora, realizar ajustes en las estrategias y asegurarse de que los esfuerzos estén en línea con los resultados esperados.

- **Participación y colaboración:** La orientación a resultados en una comunidad requiere la participación activa y comprometida de todos los actores involucrados, incluyendo líderes comunitarios, residentes, organizaciones locales y entidades gubernamentales. La colaboración entre estos actores es esencial para compartir conocimientos, recursos y responsabilidades, y lograr un impacto colectivo más significativo.
- **Enfoque en el impacto a largo plazo:** La orientación a resultados en una comunidad no solo se centra en los logros a corto plazo, sino también en el impacto a largo plazo. Esto implica desarrollar estrategias sostenibles y duraderas que generen cambios positivos y perdurables en la comunidad.
- **Rendición de cuentas:** Los líderes y actores comunitarios deben asumir la responsabilidad de sus acciones y resultados. La rendición de cuentas implica ser transparente sobre los avances, los desafíos enfrentados y los resultados obtenidos, y comunicar de manera efectiva a la comunidad sobre los logros alcanzados.
- **Adaptabilidad y aprendizaje continuo:** La orientación a resultados en una comunidad implica ser adaptable y aprender de las experiencias y lecciones aprendidas. Esto permite realizar ajustes estratégicos a lo largo del proceso, aprovechando oportunidades emergentes y superando obstáculos.

En resumen, la orientación a resultados en una comunidad se trata de establecer metas claras y trabajar de manera enfocada y estratégica para alcanzar dichos resultados. Es fundamental contar con un compromiso colectivo, liderazgo efectivo y la asignación adecuada de recursos para lograr un impacto positivo y sostenible en la comunidad.

1.6.2. Metodología

DESAFIO DE LA COMUNIDAD

OBJETIVO:

Promover el trabajo en equipo, la planificación estratégica y la toma de decisiones, enfocándose en el logro de resultados concretos para la comunidad.

MATERIAL:

- Hojas de papel
- Lápices o bolígrafos
- Cronómetro o reloj

PARTICIPANTES:

Equipos de cinco a siete personas. Esta dinámica se puede realizar con todo tipo de grupos a partir de la adolescencia, adaptándose a sus necesidades.



PROCEDIMIENTO:

- Forma equipos de participantes, idealmente con una mezcla de habilidades y conocimientos variados.
- Presenta el desafío a los equipos: tienen la tarea de identificar y proponer soluciones concretas a un problema o necesidad existente en la comunidad. Puedes proporcionar un problema específico o permitir que los equipos elijan uno por sí mismos.
- Asigna un tiempo límite para la actividad, por ejemplo, 30 minutos.
- Los equipos deben trabajar juntos para planificar y desarrollar una estrategia para abordar el problema identificado. Deben establecer metas claras y definir los pasos necesarios para alcanzar esas metas.
- Los equipos deben escribir su plan en una hoja de papel, incluyendo los objetivos, las acciones a seguir y los recursos necesarios.
- Una vez que los equipos hayan finalizado sus planes, cada uno debe presentar su propuesta a los demás equipos. Pueden utilizar presentaciones orales, carteles o cualquier otro medio que consideren adecuado.
- Después de que todos los equipos hayan presentado sus propuestas, se puede abrir un espacio para preguntas y comentarios. Los equipos pueden discutir y compartir ideas, brindar retroalimentación constructiva y sugerir mejoras.

REFLEXION Y DEBATE:

- Al finalizar la actividad, reflexiona con los participantes sobre la importancia de la orientación a resultados en una comunidad y cómo esta actividad lúdica puede relacionarse con situaciones reales en la vida comunitaria.
- Celebra los esfuerzos y la creatividad de los equipos y enfatiza la importancia del trabajo en equipo y la planificación estratégica para lograr resultados significativos en la comunidad.

Esta actividad lúdica fomenta la participación activa, el pensamiento estratégico y la colaboración en equipo, al tiempo que promueve la orientación a resultados en una comunidad. Permite a los participantes experimentar la importancia de establecer metas claras y trabajar de manera planificada y enfocada para lograr cambios positivos en su entorno comunitario.



1.7. RELACIONAMIENTO CON OTROS ACTORES SOCIALES

1.7.1. Fundamento teórico¹⁰

El relacionamiento con otros actores sociales implica establecer y mantener vínculos y colaboraciones con organizaciones, instituciones y grupos externos a la comunidad, con el fin de fortalecer el desarrollo comunitario y abordar de manera conjunta los desafíos y oportunidades que puedan surgir.

A continuación, se presentan algunas formas de promover un buen relacionamiento con otros actores sociales:

- **Establecer redes y alianzas:** Identificar y establecer alianzas con organizaciones, instituciones, grupos comunitarios y líderes externos que compartan intereses y objetivos similares. Estas redes pueden brindar oportunidades de aprendizaje, intercambio de conocimientos y recursos, y colaboración en proyectos o iniciativas conjuntas.

¹⁰ https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/eeb4bf63-90b7-43c5-9b45-41b30b6955f4/IFC_StakeholderEngagement_Spanish.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jqetHux

- **Participar en espacios de diálogo y concertación:** Involucrarse en espacios de diálogo y concertación a nivel local, regional o nacional, donde se discutan temas relevantes para la comunidad. Estos espacios permiten compartir perspectivas, generar consensos y promover acciones colectivas para abordar problemáticas comunes.
- **Promover la participación ciudadana:** Fomentar la participación activa y significativa de los miembros de la comunidad en diferentes instancias de toma de decisiones y espacios de participación ciudadana, como consejos, comités o mesas de trabajo. Esto facilita el relacionamiento con actores externos y fortalece la voz y el poder de la comunidad en la toma de decisiones que les afecten.
- **Comunicación efectiva:** Establecer canales de comunicación claros y efectivos con los actores externos, utilizando diferentes medios como reuniones, correo electrónico, redes sociales u otros canales digitales. La comunicación regular y transparente facilita el intercambio de información, la coordinación de acciones y la construcción de relaciones sólidas basadas en la confianza.
- **Reconocimiento de la diversidad:** Valorar y respetar la diversidad de actores sociales y sus perspectivas en el relacionamiento externo. Esto implica considerar las diferencias culturales, sociales y económicas, y buscar un enfoque inclusivo que promueva la equidad y la igualdad de oportunidades en las interacciones con otros actores.
- **Coordinación y colaboración en proyectos:** Buscar oportunidades de colaboración en proyectos o iniciativas conjuntas con actores externos, enfocadas en el desarrollo comunitario. Estas colaboraciones pueden permitir la optimización de recursos, la generación de sinergias y la implementación de acciones más efectivas y sostenibles.
- **Evaluación y retroalimentación:** Realizar evaluaciones periódicas y sistemáticas del relacionamiento con otros actores sociales, con el objetivo de identificar fortalezas, debilidades y

oportunidades de mejora. Utilizar la retroalimentación recibida para ajustar estrategias y acciones, y fortalecer las relaciones de manera continua.

El relacionamiento con otros actores sociales de la comunidad es fundamental para ampliar el impacto y la influencia de la comunidad en su entorno. Promover una cultura de colaboración, participación y respeto mutuo contribuye al desarrollo sostenible y a la construcción de sociedades más justas y equitativas.

1.7.2. Metodología

MAPA DE RELACIONES

OBJETIVO:

Visualizar y comprender las conexiones y vínculos existentes con diferentes actores externos.

PARTICIPANTES:

Equipos de tres a cinco personas. Esta dinámica se puede realizar con todo tipo de grupos a partir de la adolescencia, adaptándose a sus necesidades.

PROCEDIMIENTO:

- Organiza a los participantes en grupos pequeños.
- Entrega a cada grupo una hoja de papel grande o cartulina y marcadores de colores.
- Pide a los grupos que dibujen un mapa que represente la comunidad en el centro de la hoja.
- Luego, invita a los participantes a identificar y escribir en el mapa los diferentes actores sociales externos con los que la comunidad tiene relación, como organizaciones, instituciones, grupos comunitarios, empresas, entre otros. Cada actor debe ser representado con un nombre o una breve descripción.

MATERIAL:

- Hojas de papel grandes o cartulinas
- Marcadores de colores
- Pegatinas o notas adhesivas de diferentes colores
- Cinta adhesiva



- Una vez que los actores han sido identificados en el mapa, los participantes deben usar pegatinas o notas adhesivas de diferentes colores para categorizar a los actores en función del tipo de relación que tienen con la comunidad. Por ejemplo, pueden usar un color para indicar aliados, otro para colaboradores, otro para proveedores de recursos, etc.
- A continuación, pide a los grupos que conecten los diferentes actores en el mapa utilizando líneas o flechas, representando las interacciones y vínculos existentes.
- Una vez que los mapas estén completos, invita a cada grupo a presentar su mapa al resto de los participantes. Durante la presentación, los grupos pueden explicar las conexiones y relaciones existentes, así como destacar los desafíos y oportunidades asociados a cada uno.
- Después de todas las presentaciones, realiza una reflexión grupal sobre las similitudes y diferencias entre los mapas. Discute los patrones emergentes, las relaciones más relevantes y las posibles áreas de mejora en el relacionamiento con actores sociales externos.

REFLEXION Y DEBATE:

- Finalmente, promueve un espacio de discusión para identificar acciones concretas que se pueden tomar para fortalecer las relaciones con los actores externos y maximizar su impacto en la comunidad.

Esta actividad lúdica permite a los participantes visualizar y comprender de manera interactiva el relacionamiento de la comunidad con actores sociales externos. Facilita la identificación de oportunidades de colaboración, la comprensión de los roles y las interacciones existentes, y la generación de ideas para fortalecer las relaciones en beneficio del desarrollo comunitario.

1.8. MOVILIZACIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS DESDE LA GESTIÓN DE PROYECTOS



1.8.1. Fundamento teórico¹¹

La movilización y gestión de recursos desde la perspectiva de la gestión de proyectos enfocados en comunidades implica identificar, adquirir y administrar los recursos necesarios para llevar a cabo un proyecto comunitario exitoso. Aquí tienes algunas pautas para la movilización y gestión de recursos en este contexto:

- **Identificación de recursos necesarios:** Realiza un análisis profundo de los recursos necesarios para el proyecto comunitario. Esto puede incluir recursos financieros, humanos, materiales, técnicos y de conocimiento. Identifica las necesidades específicas de la comunidad y los requisitos del proyecto.
- **Planificación de recursos:** Desarrolla un plan detallado de los recursos necesarios para el proyecto, incluyendo evaluaciones de costos, personal requerido, equipos y materiales necesarios, y otros recursos específicos. Establece un cronograma de adquisición y asignación de recursos.
- **Búsqueda de recursos:** Explora fuentes de financiamiento y colaboraciones viables para obtener los recursos necesarios. Esto puede incluir la solicitud de subsidios a organizaciones gubernamentales, fundaciones, donantes individuales, así como la búsqueda de asociaciones con otras organizaciones o empresas locales.
- **Elaboración de propuestas y solicitudes de financiamiento:** Prepara propuestas y solicitudes de financiamiento bien estructuradas y convincentes. Describe claramente los objetivos, actividades, resultados esperados y el impacto del proyecto en la comunidad. Asegúrate de que tu propuesta se alinee con las prioridades y criterios de los financiadores potenciales.
- **Colaboraciones y alianzas estratégicas:** Busca establecer alianzas con organizaciones, instituciones y actores clave en la comunidad que puedan aportar recursos adicionales o complementarios. Esto puede incluir colaboraciones con ONG,

empresas locales, instituciones educativas, líderes comunitarios u otras entidades relevantes.

- **Gestión eficiente de los recursos:** Administra cuidadosamente los recursos a lo largo del proyecto. Esto implica asignarlos de manera adecuada, monitorear su utilización, controlar los costos y garantizar una gestión financiera transparente. Establece sistemas de seguimiento y reporte para mantener una visibilidad clara del uso de los recursos.
- **Participación comunitaria:** Involucra activamente a los miembros de la comunidad en la movilización y gestión de recursos. Fomenta la participación y la toma de decisiones colectivas, asegurándote de que las necesidades y prioridades de la comunidad sean tomadas en cuenta en el proceso.
- **Evaluación y mejora continua:** Realiza evaluaciones periódicas para evaluar la eficacia de la movilización y gestión de recursos. Aprende de las lecciones aprendidas y realiza ajustes en el camino según sea necesario para mejorar la eficiencia y el impacto del proyecto en la comunidad.

Recuerda que la movilización y gestión de recursos en proyectos comunitarios requiere una planificación cuidadosa, colaboración con diversos actores y una gestión transparente y eficiente de los recursos. Al tener en cuenta las necesidades y prioridades de la comunidad, puedes maximizar el impacto y la sostenibilidad del proyecto en beneficio de la comunidad a largo plazo.

1.8.2. Metodología

JUEGO DE RECURSOS COMUNITARIOS

OBJETIVO:

Promover la comprensión y práctica de la movilización y gestión de recursos en un proyecto comunitario, a través de una experiencia lúdica y participativa.



¹¹ <https://www.wrike.com/es/blog/que-es-la-gestion-de-recursos-y-por-que-es-importante/#:~:text=La%20gesti%C3%B3n%20de%20recursos%20es,%20la%20adopci%C3%B3n%20de%20software.>

PARTICIPANTES:

De ocho personas en adelante. Esta dinámica se puede realizar con todo tipo de grupos a partir de la adolescencia, adaptándose a sus necesidades, (jóvenes y adultos).

MATERIAL:

- Tarjetas o fichas de recursos (representando diferentes tipos de recursos, como dinero didactico, tiempo, habilidades, materiales, contactos, etc.).
- Tablero de juego (que represente la comunidad y las diferentes áreas o proyectos).

PROCEDIMIENTO:**Preparación:**

- Prepara las tarjetas o fichas de recursos, asegurándote de tener una variedad de recursos representados.
- Crea un tablero de juego que refleje la comunidad y sus diferentes áreas o proyectos. Puedes utilizar un papel grande o un tablero impreso y marcar las áreas relevantes.

Explicación del juego:

- Reúne a los participantes y explica el objetivo del juego: aprender y practicar la movilización y gestión de recursos en un proyecto comunitario.
- Presenta las reglas del juego y cómo se llevará a cabo.

Desarrollo del juego:

- Divide a los participantes en equipos o grupos, asignando a cada grupo un proyecto comunitario específico que necesitará recursos para llevarse a cabo.
- Entrega a cada grupo una cantidad inicial de tarjetas o fichas de recursos, representando los recursos con los que cuentan al comienzo del juego.
- Los grupos deberán tomar decisiones estratégicas sobre cómo movilizar y gestionar sus recursos para llevar a cabo su proyecto comunitario. Pueden intercambiar recursos entre sí, negociar con otros grupos o tomar decisiones sobre cómo utilizar los recursos disponibles.
- A medida que el juego avanza, se pueden ofrecer oportunidades para obtener más recursos a través de desafíos, actividades o eventos en el tablero del juego.

- Durante el juego, fomenta la discusión y el intercambio de ideas entre los grupos, incentivando la reflexión sobre las mejores estrategias de movilización y gestión de recursos.

REFLEXION Y DEBATE:

- Al finalizar el juego, reúne a los participantes para reflexionar sobre las experiencias y lecciones aprendidas durante el juego.
- Facilita una discusión sobre las estrategias utilizadas, los desafíos encontrados y las habilidades necesarias para una efectiva movilización y gestión de recursos en un proyecto comunitario.
- Destaca la importancia de la planificación, la colaboración, la creatividad y la toma de decisiones informadas en la gestión de recursos en una comunidad.

Esta actividad lúdica permite a los participantes experimentar de manera práctica los desafíos y oportunidades de movilizar y gestionar recursos en un proyecto comunitario. Además, fomenta la colaboración, la toma de decisiones estratégicas y la reflexión sobre las prácticas de gestión de recursos.



1.9. GESTIÓN DEL TIEMPO

1.9.1. Fundamento teórico

La gestión del tiempo se refiere a la habilidad de planificar, organizar y utilizar eficientemente el tiempo disponible para llevar a cabo tareas y actividades de manera efectiva.

Aquí hay algunos consejos para una mejor gestión del tiempo:

- **Establecer metas y prioridades:** Identifica tus metas y objetivos principales y establece prioridades. Esto te ayudará a enfocarte en las tareas más importantes y evitará que te disperses en actividades menos relevantes.
- **Planificar con antelación:** Dedicar tiempo al inicio de cada día

o semana para planificar tus tareas. Haz una lista de las actividades que debes realizar y asigna un tiempo estimado para cada una. Esto te ayudará a tener una visión clara de lo que necesitas hacer y a distribuir tu tiempo de manera más efectiva.

- **Eliminar distracciones:** Identifica las distracciones comunes que te roban tiempo, como redes sociales, notificaciones de dispositivos móviles o interrupciones constantes. Establece períodos de tiempo sin distracciones y crea un ambiente propicio para concentrarte en tus tareas.
- **Delegar y aprender a decir “no”:** Aprende a delegar tareas cuando sea posible y a decir “no” a solicitudes que no están alineadas con tus prioridades. Esto te ayudará a evitar la sobrecarga de trabajo y te permitirá enfocarte en lo más importante.
- **Establecer límites y equilibrio:** Asegúrate de establecer límites en cuanto al tiempo dedicado al trabajo y a otras áreas importantes de tu vida, como la familia, el descanso y el tiempo personal. Mantener un equilibrio saludable es esencial para evitar el agotamiento y mejorar tu productividad en general.
- **Evaluar y ajustar:** Regularmente evalúa cómo estás utilizando tu tiempo y haz ajustes según sea necesario. Identifica patrones, identifica áreas de mejora y experimenta con diferentes enfoques hasta encontrar la rutina que funcione mejor para ti.

Recuerda que la gestión del tiempo es un proceso continuo y personalizado. Lo que funciona para una persona puede no funcionar para otra, así que encuentra las estrategias y técnicas que se adaptan mejor a tu estilo y necesidades.

1.9.2. Metodología

RETO DEL TIEMPO



OBJETIVO:

Fomentar la reflexión y el intercambio de ideas sobre la gestión del tiempo, y proporcionar herramientas y recursos para que los participantes puedan mejorar su propia organización y productividad.

PARTICIPANTES:

De seis personas en adelante. Esta dinámica se puede realizar con todo tipo de grupos a partir de la adolescencia, adaptándose a sus necesidades.

PROCEDIMIENTO:

Primera etapa:

Explica el objetivo del juego: aprender a gestionar eficientemente el tiempo para lograr un equilibrio entre las diferentes tareas y actividades. Divide a los participantes en grupos pequeños y entrega a cada grupo un conjunto de tarjetas o notas con las tareas o actividades.

Segunda etapa:

Cada grupo debe organizar las tarjetas o notas en un orden que refleje la prioridad que le darían a esas tareas en su día a día.

Tercera etapa:

Una vez que los grupos hayan terminado de organizar sus tarjetas, cada uno presenta su planificación y explica las razones de su elección.

REFLEXION Y DEBATE:

- Después de cada presentación, fomenta una discusión en grupo sobre las diferentes estrategias utilizadas y las prioridades establecidas por cada equipo.
- Anima a los participantes a compartir consejos y técnicas que utilizan para gestionar su tiempo de manera efectiva.

MATERIAL:

Prepara una serie de tarjetas o notas, cada una con una tarea o actividad común que los miembros de la comunidad suelen realizar en su vida diaria.



INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS:

Invita a los miembros de la comunidad a compartir sus propias experiencias y desafíos en la gestión del tiempo. Esto puede ser en forma de historias cortas o consejos prácticos.

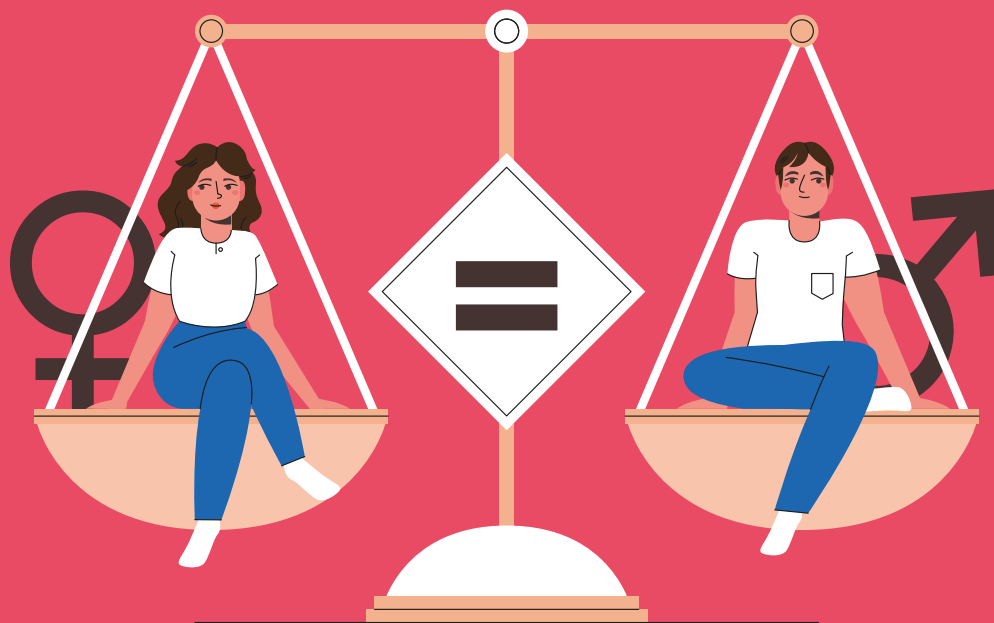
CREACIÓN DE UN PLAN DE ACCIÓN:

Con la participación de todos, crea un plan de acción comunitario para mejorar la gestión del tiempo. Esto podría incluir la identificación de recursos locales, la creación de programas de capacitación o la implementación de estrategias prácticas.

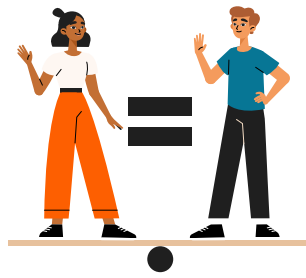
SEGUIMIENTO Y APOYO CONTINUO:

Establece mecanismos para dar seguimiento al progreso y brindar apoyo continuo a los miembros de la comunidad en su búsqueda de una mejor gestión del tiempo.

2 EQUIDAD DE GÉNERO



2.1 SENSIBILIZACIÓN EN EQUIDAD DE GÉNERO



2.1.1. Fundamento teórico¹²

La equidad de género se refiere a la igualdad de oportunidades, derechos y responsabilidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos de la vida, ya sea en el ámbito social, económico, político o cultural. Se basa en el principio fundamental de que todas las personas, independientemente de su género, merecen ser tratadas de manera justa y equitativa.

La equidad de género se basa en varios conceptos:

- **Igualdad:** Sostiene que todos los seres humanos deben tener las mismas oportunidades y derechos fundamentales, sin importar su género. Esto implica que hombres y mujeres deben tener las mismas oportunidades de acceso a la educación, empleo, liderazgo, toma de decisiones y participación en la sociedad en general.
- **Derechos humanos:** La equidad de género está intrínsecamente ligada a los derechos humanos. Los derechos humanos establecen que todas las personas tienen derecho a vivir con dignidad, libertad y justicia. Esto incluye el derecho a no ser discriminado/a en función de su género, así como el derecho a la igualdad de oportunidades y trato justo.
- **Prejuicios de género:** Los prejuicios de género son creencias enraizadas en la sociedad sobre los roles y comportamientos esperados de hombres y mujeres. Estos prejuicios perpetúan desigualdades de género y limitan las oportunidades para hombres y mujeres. La equidad de género busca desafiar y romperlos, fomentando la idea de que hombres y mujeres pueden desempeñar cualquier rol y tener las mismas oportunidades en todos los aspectos de la vida.

¹² "Género y poder: para la igualdad efectiva de mujeres y hombres" por Christine Delphy

- **Empoderamiento de las mujeres:** Es un componente clave de la equidad de género. Esto implica brindar a las mujeres las herramientas, los recursos y las oportunidades necesarias para que puedan tomar decisiones autónomas, acceder a la educación y el empleo, participar activamente en la toma de decisiones y ejercer control sobre sus propias vidas.
- **Enfoque de derechos de género:** Reconoce que las desigualdades de género son una violación de los derechos humanos y busca abordar las causas estructurales de estas desigualdades. Esto implica analizar y cambiar las normas, leyes y políticas que inmortalizan la discriminación y la desigualdad de género.

La equidad de género se basa en la igualdad, los derechos humanos, la superación de estereotipos de género, el empoderamiento de las mujeres y un enfoque de derechos de género. Promover la equidad de género es esencial para lograr sociedades justas, inclusivas y sostenibles en las que todas las personas, independientemente de su género, puedan desarrollarse plenamente y contribuir de manera equitativa.

2.1.2. Metodología

EL ÁRBOL DE LA EQUIDAD DE GÉNERO¹³



OBJETIVOS:

- Sensibilizar a los participantes sobre los estereotipos de género, las desigualdades y las injusticias que existen en la sociedad.
- Fomentar la reflexión crítica sobre los roles y expectativas de género establecidos, y animar a los participantes a cuestionar y desafiar esos estereotipos.

PARTICIPANTES:

Indeterminado. Esta dinámica se puede realizar con todo tipo de grupos a partir de la adolescencia, adaptándose a sus necesidades.

MATERIAL:

- Papel en forma de hoja de árbol.
- Esferos o lápices.
- Cinta adhesiva.

¹³ Tomado del INFORME IMPLEMENTACION FORMACION HABILIDADES DE PODER Y NUEVAS MASCULINIDADES ASOPAAP

PROCEDIMIENTO:

En esta actividad se desarrollará la socialización de lo que es la Equidad de Género, dando a conocer todo lo referente a este importante tema vinculando los temas anteriormente mencionados. Una vez socializados los conceptos se pide a los miembros que se retroalimenten los conceptos aprendidos con ejemplos de su cotidianidad, sus costumbres, las de sus padres y abuelos y que se compare con la realidad. Después de ello se otorga a cada miembro un pedazo de papel en forma de hoja, indicando que en ella deben escribir los quehaceres de las mujeres y los quehaceres de los hombres en el hogar, con el fin de que identifiquen si apoyan o no equitativamente en sus hogares, los integrantes deberán pegar las hojas en el tallo del árbol que se les indique, la misma actividad se deberá realizar con los compromisos de cambio que cada miembro se compromete a realizar en cuanto a equidad de género para su hogar, organización y comunidad.

REFLEXION Y DEBATE:

Anímalos a reflexionar sobre la importancia de desafiar los estereotipos de género en la vida cotidiana y cómo pueden contribuir a la equidad de género en su entorno.

2.2. NUEVAS MASCULINIDADES

2.2.1. Fundamento teórico¹⁴

Las “nuevas masculinidades” es un concepto que surge en el contexto de los estudios de género y busca promover una visión más amplia y positiva de lo que significa ser hombre en la sociedad actual. Se trata de cuestionar los roles y temas recurrentes tradicionales sobre la masculinidad, y promover modelos de masculinidad más igualitarios, emocionalmente saludables y respetuosos.



Las nuevas masculinidades buscan romper con las expectativas tradicionales de que los hombres deben ser fuertes, dominantes, agresivos o insensibles emocionalmente. En cambio, se enfocan en fomentar la equidad de género, la empatía, la colaboración, el respeto y la expresión emocional saludable.

Algunos aspectos importantes de las nuevas masculinidades incluyen:

- **Igualdad de género:** Promover relaciones de género basadas en la igualdad, donde hombres y mujeres tengan los mismos derechos, oportunidades y responsabilidades.
- **Sensibilidad emocional:** Reconocer y valorar las emociones propias y de los demás, permitiéndose expresar y gestionar de manera saludable una amplia gama de emociones.
- **No violencia:** Rechazar la violencia física, verbal o emocional como medio de resolución de conflictos, y buscar alternativas pacíficas y constructivas.
- **Corresponsabilidad en el hogar y el cuidado:** Participar activamente en las tareas domésticas y el cuidado de los hijos, compartiendo las responsabilidades con las parejas o familias.
- **Respeto hacia la diversidad:** Valorar y respetar la diversidad en términos de género, orientación sexual, raza, etnia, religión, entre otros aspectos, evitando la discriminación y el prejuicio.
- **Autocuidado:** Reconocer la importancia de cuidar de uno mismo, tanto física como emocionalmente, y promover un estilo de vida saludable.
- **Alianzas y colaboración:** Trabajar junto con mujeres y otros hombres para promover la igualdad de género y generar cambios positivos en la sociedad.

Las nuevas masculinidades buscan desafiar las normas rígidas y restrictivas de género, y abrir espacios para que los hombres puedan desarrollarse plenamente como individuos, sin estar limitados

¹⁴ <https://fad.es/planetajoven/que-son-las-nuevas-masculinidades/#:~:text=Las%20nuevas%20masculinidades%20apuestan%20por,de%20violencia%20contra%20las%20mujeres.>

por estereotipos o roles predefinidos. Este enfoque busca construir relaciones más equitativas y promover la igualdad de género, generando un impacto positivo tanto para hombres como para mujeres y la sociedad en general.

2.2.2. Metodología

ROMPIENDO LOS ESTEREOTIPOS

OBJETIVO:

Promover la comprensión y reflexión sobre los estereotipos de género tradicionales y los nuevos modelos de masculinidad, así como fomentar la adopción de actitudes más igualitarias y respetuosas.

PARTICIPANTES:

Indeterminado. Esta dinámica se puede realizar con todo tipo de grupos a partir de la adolescencia, adaptándose a sus necesidades.

PROCEDIMIENTO:

Preparación:

- Prepara las tarjetas o papelitos con los estereotipos de género tradicionales.
- Entrega una hoja en blanco y un bolígrafo a cada participante.

Explicación de la dinámica:

- Reúne a los participantes y explica el objetivo de la dinámica: cuestionar los estereotipos de género tradicionales y promover una comprensión más amplia de las nuevas masculinidades.
- Presenta las reglas de la dinámica y cómo se llevará a cabo.

MATERIAL:

- Tarjetas o papelitos con estereotipos de género tradicionales (por ejemplo: “los hombres no lloran”, “los hombres son fuertes”, etc.).
- Hojas en blanco y bolígrafos.



Rompiendo los Estereotipos:

- Entrega a cada participante un estereotipo de género tradicional.
- Pide a los participantes que reflexionen sobre ese estereotipo y lo escriban en su hoja en blanco.
- Luego, pídeles que piensen en ejemplos de cómo ese estereotipo puede ser desafiado o superado, y anoten esas ideas también.

Compartir y discutir:

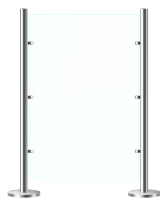
- Invita a los participantes a compartir los estereotipos de género que les fueron asignados y las ideas que anotaron para desafiarlos.
- Facilita una discusión grupal en la que los participantes compartan sus reflexiones, experiencias y puntos de vista sobre los estereotipos de género y los nuevos modelos de masculinidad.
- Anima a los participantes a reflexionar sobre cómo los estereotipos de género afectan a las personas y a la sociedad, y cómo se pueden fomentar nuevas masculinidades más igualitarias y respetuosas.

REFLEXION Y DEBATE:

- Al finalizar la dinámica, reúne a los participantes para reflexionar sobre las experiencias y aprendizajes.
- Facilita una discusión sobre los estereotipos de género tradicionales, los desafíos que representan y las nuevas masculinidades que se pueden promover.
- Destaca la importancia de cuestionar y superar los estereotipos de género para construir relaciones más igualitarias y respetuosas.

Esta dinámica busca generar una reflexión profunda sobre los estereotipos de género y las nuevas masculinidades, fomentando la comprensión, el diálogo y la adopción de actitudes más abiertas y respetuosas. Permite que los participantes compartan sus perspectivas y experiencias, promoviendo un ambiente de aprendizaje y transformación.

2.3. BARRERAS DE CRISTAL



2.3.1. Fundamento teórico ¹⁵

Las “barreras de cristal” son un concepto que se refiere a los obstáculos invisibles o sutiles que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral para alcanzar puestos de liderazgo o altos niveles jerárquicos en una organización. A diferencia de las “barreras de hormigón”, que se refieren a obstáculos más evidentes y tangibles, como la discriminación abierta o las políticas explícitas, las barreras de cristal son más sutiles y difíciles de identificar.

Algunas de las barreras de cristal más comunes incluyen:

- **Sesgos y prejuicios de género:** Existen expectativas y prejuicios enraizados sobre las características y habilidades “adecuadas” para ocupar roles de liderazgo, lo que puede limitar las oportunidades para las mujeres.
- **Cultura organizacional y normas no escritas:** Las normas culturales y no escritas dentro de una organización pueden favorecer a los hombres y dificultar el avance de las mujeres. Esto puede incluir prácticas de trabajo que se ajustan a las necesidades de los hombres, como reuniones fuera del horario laboral o estilos de liderazgo más orientados hacia los hombres.
- **Falta de redes de apoyo y asesoría:** Las mujeres pueden enfrentar dificultades para establecer relaciones de mentoría y redes profesionales que les brinden oportunidades de desarrollo y promoción.
- **Dificultades para equilibrar el trabajo y la vida personal:** Las expectativas tradicionales de género pueden hacer que las mujeres enfrenten desafíos adicionales para equilibrar las responsabilidades laborales y familiares, lo que puede afectar su progresión profesional.

¹⁵ <https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-el-techo-de-cristal-y-que-pueden-hacer-las-empleadas-para-impulsar-la-igualdad-de-genero?idiom=es#:~:text=El%20techo%20de%20cristal%20se,a%-20las%20mujeres%20semejante%20limitaci%C3%B3n.>

- **Falta de modelos a seguir:** La escasez de mujeres en roles de liderazgo puede hacer que sea más difícil para las mujeres imaginar y aspirar a esos puestos, ya que la falta de representación puede transmitir la idea de que esas posiciones no están destinadas para ellas.

Es importante reconocer y abordar estas barreras de cristal para fomentar la igualdad de oportunidades y promover la diversidad de género en todos los niveles de una organización. Esto implica tomar medidas para eliminar los sesgos de género, promover la equidad en las políticas y prácticas laborales, brindar oportunidades de mentoría y desarrollo, y fomentar una cultura inclusiva y de apoyo para todas las personas, independientemente de su género.

2.3.2. Metodología

ROMPIENDO LAS BARRERAS DE CRISTAL

OBJETIVO:

Promover la reflexión y la conciencia sobre las barreras invisibles que enfrentan ciertos grupos dentro de una comunidad.

PARTICIPANTES:

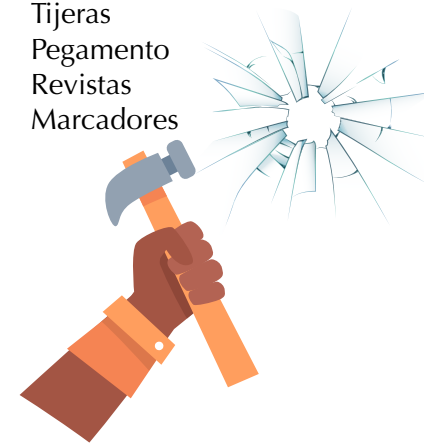
Equipos de cuatro a seis personas. Esta dinámica se puede realizar con todo tipo de grupos a partir de la adolescencia, adaptándose a sus necesidades.

PROCEDIMIENTO:

- Reúne a un grupo de personas representativas de la comunidad, preferiblemente de diferentes edades, géneros, culturas, etc.
- Recuérdales brevemente el concepto de “barreras de cristal”, que se refiere a obstáculos invisibles que impiden que ciertos grupos de personas avancen y alcancen su pleno potencial.
- Divide al grupo en equipos pequeños.

MATERIAL:

- Hojas de papel
- Tijeras
- Pegamento
- Revistas
- Marcadores



- Entrega a cada equipo los materiales.
- Pide a los equipos que elijan un grupo específico que enfrenta barreras de cristal en la comunidad, como mujeres, personas de bajos ingresos, personas con discapacidad, minorías étnicas, etc.
- Cada equipo debe crear un collage o mural que represente las barreras de cristal que enfrenta el grupo seleccionado. Pueden incluir imágenes, palabras, frases, gráficos, etc.
- Al finalizar, cada equipo presenta su mural y explica las barreras de cristal representadas en él. Anima a los demás equipos a hacer preguntas y compartir sus reflexiones.

REFLEXION Y DEBATE:

- Facilita una discusión grupal sobre las barreras de cristal identificadas y cómo pueden afectar a la comunidad en su conjunto. Anima a los participantes a compartir ideas sobre cómo romper esas barreras y promover la equidad y la inclusión.
- Concluye la actividad destacando la importancia de reconocer y abordar las barreras de cristal para construir una comunidad más justa y equitativa.

Esta actividad permitirá a los participantes explorar y comprender las barreras invisibles que enfrentan ciertos grupos en la comunidad. Además, fomentará la empatía, el diálogo y la búsqueda de soluciones para romper esas barreras y construir un entorno más inclusivo.

2.4. ECONOMÍA DEL CUIDADO

2.4.1. Fundamento teórico ¹⁶

Hay muchas actividades que se realizan dentro del hogar o la comunidad que son de vital importancia para el funcionamiento del sistema económico y social. Actividades como la preparación de



los alimentos, el arreglo y mantenimiento del hogar y las prendas de vestir, actividades de cuidado a personas mayores, con discapacidad o niños (enseñanza de valores y habilidades), entre otras, también son necesarias para la reproducción del capital humano, dado que sirven para la manutención de los trabajadores actuales y futuros. Sin embargo, estas actividades son poco valoradas por la sociedad, principalmente porque la mayoría de ellas se realizan sin recibir una remuneración monetaria a cambio.

La economía de cuidado busca otorgar valor a las actividades de cuidado y de trabajo doméstico no pago, dado que estas actividades se consideran bienes o servicios económicos porque además de generar valor, también demandan costos representados en tiempo y energía necesarios para producirlos. Adicionalmente estas tareas también generan bienestar a las personas que los reciben.

De esta manera, la economía del cuidado busca en primer lugar reconocer económicamente el valor de las actividades no remuneradas como fuente de desarrollo económico y social, en segundo lugar analiza las cargas de trabajo no pago en términos de género, donde el mayor costo lo asumen las mujeres. Finalmente la economía del cuidado a través de políticas públicas de cuidado analiza los instrumentos y mecanismos que permitan retribuir y redistribuir el trabajo no pago entre los distintos agentes del sistema económico y social porque en definitiva los beneficiados de estas actividades es toda la sociedad y es injusto que la mayor parte de la provisión lo asuman las mujeres.

Conceptos y terminología relacionada con el cuidado.

La economía del cuidado como su nombre lo indica está relacionado con el concepto de “cuidado” el cual a su vez tiene estrecha conexión con los siguientes términos: trabajo de cuidado, trabajo doméstico y trabajo no pago. Por lo tanto es conveniente analizar brevemente el significado de cada uno de estos términos para finalmente entender el concepto de economía del cuidado.

A. Trabajo de cuidado: Se define así “las actividades que realizamos para mantener, continuar y preparar nuestro ‘mundo’, de manera que podamos vivir en él lo mejor posible”. En el senti-

¹⁶ <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Desarrollo%20Social/4.%20Documento%20Preliminar%20Econom%C3%ADa%20del%20Cuidado.pdf>

do amplio también son actividades de cuidado, el cuidado de las cosas y objetos que pertenecen al entorno de las personas, es decir, el cuidado indirecto.

B. Trabajo doméstico y de cuidado no pago: tiene tres componentes:

i) Trabajo doméstico no pago: Dentro de esta categoría se incluyen actividades domésticas como, preparación de alimentos, limpieza del hogar, mantenimiento del vestuario, entre otras. Este tipo de actividades suelen ser denominadas cuidado indirecto. Dentro de este tipo de actividades existe una importante brecha en uso del tiempo y participación entre hombres y mujeres, estas diferencias pueden estar afectas por muchos factores como la tecnología disponible en el hogar, la estructura familiar, los acuerdos familiares, los ingresos del hogar para contratar sustitutos en el mercado y relaciones de poder dentro del hogar.

ii) Cuidado de personas no pago: Hace referencia a las actividades destinadas al cuidado de personas. Este trabajo involucra el cuidado directo a personas, este puede ser pago o no pago. Principalmente el trabajo de cuidado está dirigido hacia las personas que demandan cuidados intensamente, como niños, adolescentes, adultos mayores dependientes y/o con enfermedades graves y personas con discapacidad. Pero, además los adultos no dependientes o aptos para el trabajo también requieren y reciben cuidados.

iii) Trabajo comunitario no pago: Este tipo de actividades tiene que ver con las actividades de trabajo no pago que se ofrecen en otros hogares, como parientes, amigos, vecinos, entre otros, también se incluye las actividades realizadas en la comunidad y en instituciones sin fines de lucro. Dentro de este tipo de tareas se incluyen actividades de cuidado de personas así como actividades de oficios del hogar.

C. Economía del Cuidado: La idea fundamental detrás de la economía del cuidado es que el trabajo doméstico y de cuidado no pago, además de generar bienestar a la personas, también

produce valor, por lo cual este tipo de trabajo se puede considerar como un bien o servicio económico, pero este valor es invisible a los cálculos estándar del valor generado por la economía. Esta invisibilidad se debe a que la mayoría de las actividades de cuidado son producidas e intercambiadas por fuera del mercado. Sin embargo, a través de la aplicación de precios al trabajo doméstico y de cuidado no pago se puede establecer el valor que produce la economía del cuidado.

Modelo de las “Tres R”

En términos de equidad, el enfoque de las “Tres R” propone un modelo para el reconocimiento, reducción y redistribución del trabajo doméstico no pago entre las familias (hombres, mujeres, niños y niñas), el mercado, el Estado y las comunidades, a continuación se describe cada uno de sus tres elementos.

A. Reconocimiento del trabajo de cuidado. Esta primera etapa trata de dar un reconocimiento e importancia al trabajo de cuidado no pago como un elemento clave tanto en el desarrollo humano de las personas como en el desarrollo social y económico de los países. Por lo tanto es importante analizar quien está realizando el trabajo en términos de participación y de uso del tiempo, y así analizar si el trabajo de cuidado es realizado por el mercado, la comunidad, el estado o la familia, y dentro de esta última, son los hombres o las mujeres quienes asumen la mayor carga.

B. Reducción del trabajo de cuidado. Esta segunda etapa tiene como propósito fundamental la reducción de la carga de trabajo de cuidado, especialmente en las mujeres de bajos ingresos, ya que ellas son las que presentan las mayores desventajas en términos de actividades de cuidado no pago. Estas mujeres presentan esta condición debido a la falta de ingresos para sustituir su trabajo no pago por uno pago en el mercado de trabajo, también ellas son las menos favorecidas en cuanto a la disposición de tecnología que permita obtener una mayor productividad en las actividades de cuidado, especialmente los trabajos de cuidado indirecto.

C. Redistribución del trabajo de cuidado. El tercer elemento de las “Tres R” tiene que ver en la forma como se puede redistribuir la carga de trabajo de cuidado entre los diferentes agentes, familia, Estado, comunidad y mercado, esta redistribución se puede redistribuir de la siguiente manera.

i) Redistribución dentro del hogar: la redistribución dentro del hogar se puede realizar entre hombres y mujeres, lo cual supone superar una serie de barreras relacionadas con los estereotipos de género, donde ciertas actividades de cuidado se suponen femeninas, como la preparación de alimentos, limpieza del hogar y el cuidado de personas dependientes. Además otra barrera importante son las discriminaciones que se presentan en el mercado de trabajo, especialmente en la remuneración, así el costo de oportunidad de asumir el cuidado del hogar es más alto para los hombres, dado que existe una brecha de salarios en favor de ellos. Por tanto dentro de las negociaciones sobre trabajo pago y no pago dentro del hogar, es razonable que a las mujeres se les asigne el trabajo doméstico y de cuidado no pago.

ii) Redistribución por fuera del hogar: La redistribución no solo se puede realizar dentro del hogar, porque pueden existir estructuras familiares donde no es posible redistribuir el cuidado, pueden haber muchos hogares donde solo existe un adulto que provee cuidado (hogares con madres cabeza de familia) por tanto no hay con quien redistribuir. Además también pueden existir hogares que tienen excesiva carga de trabajo de cuidado por lo cual no es posible redistribuir más.

2.4.2. Metodología

VALORANDO EL CUIDADO EN NUESTRA COMUNIDAD



OBJETIVO:

Concientizar sobre la importancia y el impacto de la economía del cuidado en una comunidad, así como promover acciones para valorar y apoyar estas tareas.

PARTICIPANTES:

Equipos de cuatro o cinco personas. Esta dinámica se puede realizar con todo tipo de grupos a partir de la adolescencia, adaptándose a sus necesidades.

MATERIAL:

- Cartulina por pliegos
- Marcadores

PROCEDIMIENTO:

- Reúne a un grupo de personas representativas de la comunidad, incluyendo a hombres y mujeres de diferentes edades y sectores.
- Comienza la actividad recordando el concepto de economía del cuidado y su relevancia en la vida cotidiana de las personas.
- Divide al grupo en equipos pequeños y asigna a cada equipo una tarea de cuidado específica, como el cuidado de niños, la atención a personas mayores, la gestión del hogar, etc.
- Cada equipo debe juntar información sobre la importancia y el valor económico de la tarea de cuidado asignada. Pueden buscar estadísticas, investigaciones, testimonios, etc.
- El facilitador entrega los materiales, los equipos deben preparar una presentación para compartir los resultados de su investigación con el resto del grupo.
- Después de las presentaciones, fomenta una discusión grupal sobre los desafíos y las barreras que enfrentan las personas que realizan tareas de cuidado no remuneradas en la comunidad.
- Pide a los participantes que propongan ideas y acciones concretas para valorar y apoyar el trabajo de cuidado en la comunidad. Pueden ser propuestas a nivel individual, familiar, comunitario o político.
- Anima a los participantes a comprometerse con una acción específica para promover la valoración del cuidado en su entorno personal o comunitario.

REFLEXION Y DEBATE:

- Finaliza la actividad destacando la importancia de reconocer y redistribuir equitativamente las tareas de cuidado, así como de promover políticas y medidas que apoyen a las personas que realizan estas labores.

Esta actividad permitirá a los participantes reflexionar sobre la economía del cuidado y generar conciencia sobre su importancia en la comunidad. Además, promoverá la búsqueda de soluciones y acciones concretas para valorar y apoyar el trabajo de cuidado no pago, contribuyendo así a construir una sociedad más equitativa y solidaria.



2.5. ROLES Y FUNCIONES DESDE LA PERSPECTIVA DE LA EQUIDAD DE GÉNERO

2.5.1. Fundamento teórico

Desde la perspectiva de la equidad de género, los roles y funciones en las comunidades se refieren a las tareas, responsabilidades y comportamientos asignados tradicionalmente a hombres y mujeres. Estos roles y funciones suelen estar influenciados por normas sociales y culturales que pueden perpetuar desigualdades de género.

Es importante abordar los roles y funciones desde una perspectiva de equidad de género para promover la igualdad de oportunidades y la participación activa de todas las personas en la comunidad, sin importar su género.

A continuación, se presentan algunas ideas clave:

- **Romper estereotipos de género:** Es fundamental desafiar los estereotipos de género arraigados en la comunidad. Esto impli-

ca cuestionar las expectativas tradicionales sobre las tareas y responsabilidades asignadas a hombres y mujeres, y reconocer que cada individuo tiene habilidades y potencialidades únicas más allá de su género.

- **Reparto equitativo de las responsabilidades del hogar y el cuidado:** Es necesario promover un reparto equitativo de las responsabilidades del hogar y el cuidado entre hombres y mujeres. Esto implica fomentar la corresponsabilidad, donde ambos géneros compartan las tareas domésticas, el cuidado de los hijos y el cuidado de personas dependientes de manera justa.
- **Participación igualitaria en la toma de decisiones:** Es importante garantizar que hombres y mujeres tengan igual acceso y participación en los procesos de toma de decisiones en la comunidad. Esto implica promover la inclusión de mujeres en roles de liderazgo y empoderarlas para que contribuyan activamente en la planificación y ejecución de proyectos comunitarios.
- **Promoción de la educación y la capacitación:** Es esencial fomentar el acceso equitativo a la educación y la capacitación para hombres y mujeres en la comunidad. Esto contribuye a ampliar las oportunidades laborales, romper barreras y promover la igualdad de condiciones para el desarrollo personal y profesional.
- **Sensibilización y formación en género:** La sensibilización y formación en temas de género son herramientas clave para abordar los roles y funciones desde una perspectiva de equidad. Es importante educar a la comunidad sobre los conceptos de género, los estereotipos y las desigualdades existentes, fomentando la reflexión crítica y promoviendo cambios de actitudes y comportamientos.
- **Alianzas y colaboración:** La equidad de género se logra mejor mediante alianzas y colaboraciones entre diferentes actores de la comunidad, incluyendo organizaciones, líderes comunitarios, instituciones educativas y el sector público. Trabajar juntos fortalece los esfuerzos y genera un impacto más significativo.

En resumen, abordar los roles y funciones desde la perspectiva de la equidad de género implica promover la igualdad de oportunidades, el reparto equitativo de responsabilidades, la participación activa y el empoderamiento de todas las personas en la comunidad, independientemente de su género.

2.5.2. Metodología

REIMAGINANDO ROLES Y FUNCIONES

OBJETIVOS:

Reflexionar sobre los roles de género tradicionales en la comunidad y promover una visión más equitativa de los roles y funciones.

MATERIAL:

No se requiere material para desarrollar esta actividad.



PARTICIPANTES:

Equipos de cuatro o cinco personas. Esta dinámica se puede realizar con todo tipo de grupos a partir de la adolescencia, adaptándose a sus necesidades.

PROCEDIMIENTO:

- Forma grupos pequeños de participantes, idealmente con una mezcla de géneros.
- Pide a cada grupo que elija un escenario o contexto comunitario específico donde se puedan identificar roles y funciones de género. Ejemplos: en el hogar, en el trabajo, en la escuela, en la toma de decisiones comunitarias, etc.
- Cada grupo debe realizar un análisis de los roles y funciones existentes en ese contexto, identificando las diferencias de género y las posibles desigualdades.
- Una vez que hayan realizado el análisis, pide a los grupos que vuelvan a imaginar los roles y funciones desde una perspectiva de equidad de género. Deben proponer cómo podrían ser esos roles y funciones de manera más equitativa y justa.

- Los grupos deben preparar una presentación o representación creativa (puede ser una escena cómica, una obra de teatro breve, una presentación visual, etc.) que muestre los roles y funciones reimaginados.
- Después de las presentaciones, promueve una discusión grupal para reflexionar sobre las diferencias entre los roles tradicionales y los roles reimaginados. Fomenta el intercambio de ideas y la exploración de posibles desafíos y beneficios de los nuevos roles propuestos.

REFLEXION Y DEBATE:

- Finaliza la actividad alentando a los participantes a pensar en acciones concretas que puedan llevar a cabo en su comunidad para promover una distribución equitativa de roles y funciones basada en el género. Invítalos a compartir sus ideas y compromisos.

Recuerda que el objetivo de esta dinámica es generar conciencia sobre los roles de género existentes y fomentar una reflexión crítica para imaginar roles y funciones más equitativos en la comunidad. Al final, se espera que los participantes estén motivados para promover cambios positivos y contribuir a la construcción de una sociedad más equitativa y justa.

2.6. NUEVOS LIDERAZGOS EN JÓVENES Y MUJERES



2.6.1. Fundamento teórico

Los nuevos liderazgos en jóvenes y mujeres se refieren a la emergencia de líderes jóvenes y mujeres que están asumiendo roles activos y desempeñando un papel destacado en el desarrollo y la transformación de su comunidad. Estos líderes aportan nuevas perspectivas, ideas y enfoques que son fundamentales para abordar los desafíos y promover el progreso en la comunidad.

En lugar de basarse únicamente en las tradiciones y estructuras de

liderazgo establecidas, los nuevos liderazgos en jóvenes y mujeres están rompiendo con los estereotipos de género y las barreras generacionales, y están demostrando su capacidad para liderar, influir y generar cambios positivos.

Sus características y contribuciones incluyen:

- **Energía y pasión:** Los líderes jóvenes aportan una energía y una pasión contagiosas a la comunidad. Están motivados y comprometidos con la creación de un futuro mejor, y su entusiasmo puede inspirar y movilizar a otros miembros de la comunidad.
- **Perspectivas frescas e innovadoras:** Los líderes jóvenes y mujeres aportan nuevas ideas, perspectivas y soluciones innovadoras a los problemas y desafíos que enfrenta la comunidad. Su capacidad para pensar de manera creativa y adaptarse rápidamente a los cambios puede llevar a enfoques más efectivos y a mejores resultados.
- **Conciencia social y compromiso cívico:** Los líderes jóvenes y mujeres a menudo están altamente comprometidos con temas sociales y cívicos que afectan a su comunidad. Tienen una comprensión profunda de las necesidades y preocupaciones de su generación y de las cuestiones de género, y trabajan para abordarlas de manera inclusiva y equitativa.
- **Habilidades de comunicación y uso de la tecnología:** Los líderes jóvenes y mujeres están familiarizados con las tecnologías de la información y la comunicación, lo que les permite conectarse con otros miembros de la comunidad, difundir mensajes e ideas, y movilizar a un mayor número de personas a través de plataformas digitales.
- **Defensa de la equidad de género:** Las líderes mujeres aportan una perspectiva de género importante a la comunidad, abogando por la igualdad de oportunidades y la participación activa de las mujeres en la toma de decisiones y en todos los ámbitos de la vida comunitaria. Su liderazgo desafía los roles y estereotipos de género arraigados y promueve un ambiente más inclusivo y equitativo.

Es esencial que la comunidad reconozca y valore los nuevos liderazgos en jóvenes y mujeres, proporcionándoles oportunidades de desarrollo, apoyo y espacios de participación activa. Al hacerlo, se promoverá una comunidad más inclusiva, dinámica y fuerte, donde todos los miembros tengan la oportunidad de contribuir y prosperar.

2.6.2. Metodología

DESCUBRIENDO NUESTRO POTENCIAL DE LIDERAZGO

OBJETIVOS:

Fomentar la identificación y desarrollo del potencial de liderazgo en jóvenes y mujeres de la comunidad, y promover su participación activa en roles de liderazgo.

MATERIAL:

- Tarjetas o papelitos con el tema a trabajar para cada equipo.
- Hojas de papel
- Marcadores

PARTICIPANTES:

Dividir el número de asistentes en cinco grupos. Esta dinámica se puede realizar con todo tipo de grupos a partir de la adolescencia, adaptándose a sus necesidades.



PROCEDIMIENTO:

Preparación:

- Prepara las tarjetas o papelitos con el tema a trabajar para cada equipo:

Grupo 1: Identificación de líderes emergentes: Los participantes deben reflexionar sobre personas jóvenes y mujeres en la comunidad que consideren que tienen el potencial de ser líderes. Deben pensar en características y habilidades específicas que los hacen destacar como líderes potenciales. Elegir un participante para socializar los resultados con todo el grupo.

Grupo 2: Presentación de líderes inspiradores: Organicen una actividad donde se presenten ejemplos de jóvenes y mujeres líderes que hayan tenido un impacto positivo en su comunidad o en el mundo. Pueden ser figuras históricas, líderes actuales o incluso personas de la propia comunidad que sean inspiradoras para los participantes. Escojan una persona para compartir los resultados con todo el grupo.

Grupo 3: Autoevaluación de habilidades y fortalezas: Cada participante debe reflexionar sobre sus propias habilidades, fortalezas y características de liderazgo. Pueden escribir o enumerar las habilidades y fortalezas que consideren que poseen en una hoja. Elegir un participante para socializar los resultados con todo el grupo.

Grupo 4: Compartir y discutir: Los integrantes deben reflexionar sobre sus habilidades y fortalezas. Deben escucharse y hacer una retroalimentación positiva entre ellos. Deben elegir un portavoz para compartir algunas de las reflexiones destacadas con todo el grupo.

Grupo 5: Identificación de áreas de interés y proyectos comunitarios: Los participantes deben identificar áreas de interés en la comunidad en las que les gustaría tener un impacto y liderar proyectos. Pueden ser temas relacionados con el medio ambiente, educación, salud, igualdad de género u otros aspectos relevantes para la comunidad. Elegir un participante para socializar los resultados con todo el grupo.

- Divide al número de asistentes en cinco grupos.
- Entrega una tarjeta a cada grupo de trabajo.

Explicación de la dinámica:

- Reúne a los participantes y explica el objetivo de la dinámica: descubrir el potencial de liderazgo en jóvenes y mujeres presente en la comunidad.
- Presenta las reglas de la dinámica y cómo se llevará a cabo.
- Define un tiempo para el desarrollo de la actividad, por ejemplo 30 minutos.

Compartir y discutir:

Una vez transcurrido el tiempo dado por el facilitador para el desarrollo de la actividad, un representante de cada grupo, en el orden asignado por el tema, hará la socialización del resultado de su ejercicio.

REFLEXION Y DEBATE:

- ¿Cuáles son los beneficios de promover nuevos liderazgos en jóvenes y mujeres en una comunidad? ¿Qué aportan estos liderazgos a la comunidad en términos de diversidad, innovación y desarrollo?
- ¿Cuáles son los principales desafíos que los jóvenes y las mujeres enfrentan al asumir roles de liderazgo en la comunidad? ¿Cómo se pueden superar estos desafíos y fomentar un entorno más inclusivo y equitativo?

La dinámica destaca la importancia de reconocer y apoyar el liderazgo emergente en jóvenes y mujeres, y promueve la diversidad, la inclusión y la equidad de género. Al identificar áreas de interés y trabajar en proyectos concretos, se fomenta la colaboración, la innovación y el empoderamiento de los participantes.

2.7. RUTA DE ATENCIÓN A VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO



2.7.1. Fundamento teórico ¹⁷

La ruta de atención a la violencia basada en género es un proceso establecido para brindar apoyo, protección y justicia a las personas que han sido víctimas de violencia por razones de género. Esta ruta busca garantizar una respuesta integral y coordinada por parte de diferentes actores y servicios, con el objetivo de prevenir, atender y sancionar la violencia, así como brindar apoyo y rehabilitación a las víctimas.

¹⁷ https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/85240/9789243548595_spa.pdf

A continuación, se presenta una descripción general de una posible ruta de atención:

- **Detección y denuncia:** El primer paso en la ruta de atención es la detección de la violencia basada en género. Esto puede ocurrir a través de la propia víctima, familiares, amigos, vecinos, profesionales de la salud u otros actores comunitarios. La víctima o alguien cercano a ella, debe realizar la denuncia ante las autoridades competentes, como la policía o la línea de emergencia.
- **Primera respuesta y atención inmediata:** Una vez realizada la denuncia, se debe brindar una atención inmediata a la víctima. Esto implica garantizar su seguridad y bienestar, ofreciendo servicios médicos, psicológicos y legales de emergencia. Es fundamental contar con profesionales capacitados en atención a víctimas de violencia de género.
- **Evaluación y valoración de riesgos:** Se realiza una evaluación y valoración de riesgos para determinar la gravedad y el nivel de peligro en el que se encuentra la víctima. Esta evaluación se basa en la evaluación de su integridad física, emocional y psicológica, así como su situación socioeconómica y de vulnerabilidad.
- **Acceso a servicios especializados:** La víctima debe ser referida a servicios especializados, como centros de atención a víctimas de violencia, centros de salud, centros de asesoría legal, entre otros. Estos servicios brindan apoyo multidisciplinario, incluyendo asesoramiento psicológico, atención médica, asesoramiento legal, apoyo social y derivación a otros recursos necesarios.
- **Investigación y persecución penal:** Si la víctima decide presentar una denuncia penal, se inicia una investigación por parte de las autoridades competentes. Es importante garantizar una investigación imparcial, efectiva y diligente para reunir pruebas y llevar a cabo el proceso judicial correspondiente.
- **Proceso judicial:** Durante el proceso judicial, se busca asegurar

el acceso a la justicia para la víctima. Esto implica brindar apoyo legal, asesoramiento y acompañamiento en cada etapa del proceso, desde la presentación de pruebas hasta el dictamen de sentencia.

- **Rehabilitación y apoyo integral:** La ruta de atención también incluye la rehabilitación y el apoyo integral a la víctima. Esto implica proporcionar servicios de asesoramiento continuo, terapia psicológica, programas de empoderamiento y reintegración social, así como medidas de protección y seguridad.

Es fundamental que la ruta de atención a la violencia basada en género sea implementada de manera coordinada entre las instituciones y organizaciones relevantes, incluyendo el sector de justicia, salud, educación, servicios sociales y la sociedad civil. En Colombia, la ruta de atención a la violencia basada en género se encuentra establecida en la Ley 1257 de 2008, la cual tiene como objetivo adoptar medidas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.

A continuación, te proporcionamos algunos directorios y recursos en línea que pueden ayudarte a encontrar información sobre las rutas de atención a la violencia basada en género en Colombia:

- **Ministerio de Justicia y del Derecho de Colombia:** El Ministerio de Justicia y del Derecho cuenta con una página web donde puedes encontrar información sobre las políticas y programas relacionados con la violencia de género en Colombia. Puedes acceder a su sitio web en: <https://www.minjusticia.gov.co/>
- **Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses:** El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses en Colombia tiene un área especializada en la atención a víctimas de violencia de género. Puedes encontrar información sobre sus servicios y contactos en: <https://www.medicinalegal.gov.co/>
- **Línea Nacional de Atención a Víctimas de Violencia de Género:** En Colombia, puedes comunicarte a la línea nacional de atención a víctimas de violencia de género, que ofrece orientación,

asesoramiento y remisión a los servicios necesarios. [El número de contacto es el 155.](#)

- **Red Nacional de Mujeres:** La Red Nacional de Mujeres es una organización en Colombia que trabaja en la defensa y promoción de los derechos de las mujeres. Puedes visitar su página web para obtener información sobre recursos y servicios disponibles en la atención a la violencia de género en Colombia: <http://www.rednacionaldemujeres.org/>
- **Comisarías de Familia:** Las Comisarías de Familia en Colombia son entidades encargadas de atender y resolver conflictos familiares, incluyendo casos de violencia de género. Puedes encontrar la comisaría más cercana a tu ubicación en el siguiente enlace: <https://comisariadelafamilia.com/>

Es importante recordar que estos recursos y directorios son de carácter general y pueden variar dependiendo de la región y localidad en Colombia. Te recomiendo contactar directamente a las entidades mencionadas o buscar información actualizada en tu área específica para obtener una guía más precisa y actualizada sobre las rutas de atención a la violencia basada en género en Colombia.

2.7.2. Metodología

RUTA DE ATENCION EN CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO

A continuación te presentamos un ejercicio práctico para explicar en tu comunidad cómo acceder a una ruta de atención en casos de violencia basada en género:



- **Presentación inicial:**
Inicia la sesión explicando brevemente el concepto de violencia basada en género y la importancia de abordarla de manera integral y efectiva en la comunidad.
- **Identificación de recursos:**
Divide a los participantes en grupos pequeños de cuatro o cinco personas y proporciona a cada grupo una lista de recursos y servicios disponibles en la comunidad para la atención de la violencia basada en género. Estos recursos pueden incluir líneas telefónicas de emergencia, centros de atención, comisarías de familia, servicios de salud, entre otros. Pide a los grupos que investiguen y discutan cada recurso asignado.
- **Creación de una ruta de atención:**
Una vez que los grupos hayan investigado los recursos, pide a cada grupo que elabore una ruta de atención paso a paso, utilizando los recursos identificados. Deben incluir los pasos a seguir desde la detección de la violencia hasta la atención y seguimiento posterior. Cada grupo debe presentar su ruta de atención.
- **Análisis y debate:**
Después de que cada grupo presente su ruta de atención, facilita un debate y análisis en el que los participantes compartan sus ideas y reflexiones sobre las diferentes rutas propuestas. Discute las fortalezas, debilidades y posibles mejoras en cada ruta, enfatizando la importancia de una respuesta integral y coordinada.
- **Recursos adicionales:**
Proporciona a los participantes información adicional, como folletos, números de teléfono y direcciones de recursos relevantes, para que puedan tener acceso a ellos en caso de necesidad.

- **Juego de roles:**

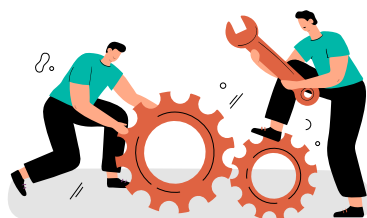
Para finalizar, organiza una actividad de juego de roles en la que los participantes simulen situaciones de violencia basada en género y practiquen cómo acceder a la ruta de atención que han creado. Esto les permitirá poner en práctica lo aprendido y desarrollar habilidades para buscar ayuda y apoyo.

Recuerda que este ejercicio debe ser adaptado según las características y necesidades de la comunidad. Es importante proporcionar un espacio seguro y de confianza para que los participantes compartan sus experiencias y reflexiones. Además, enfatiza la importancia de la confidencialidad y el respeto hacia las víctimas de violencia basada en género en todo momento.

3 PLANEACION



3.1. MÉTODO SMART



3.1.1. Fundamento teórico¹⁸

El método SMART te llevará a conseguir los objetivos que te propongas tanto en lo personal como en lo profesional. Un método muy efectivo con el que vas a alcanzar todas tus metas.

Si alguna vez has comenzado algo y lo has dejado a medias, o ves que no tienes energía o fuerzas para continuar, conociendo este método podrás finalizar cualquier cosa que te propongas sin problemas.

Uno de los ejemplos más claros son los propósitos que la mayoría hacemos en año nuevo: estudiar un idioma, leer más, comenzar un proyecto, hacer un blog, hacer dietas, hacer ejercicio a diario... propósitos que en la mayoría suelen expirar muy pronto.

Y si supieses como fijar objetivos para alcanzar cualquier meta y que no se quedase tan sólo en un propósito de año nuevo.

¿Qué es el método SMART?

El método SMART es una metodología con la que diseñar un camino para alcanzar tus metas. Un método usado por los profesionales de éxito para lograr todo lo que se proponen.

SMART es un acrónimo de las palabras en inglés:

Specific (Específica).

Measurable w/Measurement (Medibles).

Achievable (Alcanzables).

Relevant (Relevante).

Time-Oriented (Limitados en el Tiempo).



La palabra SMART también significa Inteligente.

¿Cómo usar el método SMART?

En muchas ocasiones establecemos unos objetivos demasiados ambiciosos, e incluso en ocasiones, demasiado ambiguos. Todo ello lleva a que en la mayoría de las ocasiones no se lleguen a cumplir los objetivos.

Con el método SMART puedes establecer metas y seguirlas de la siguiente forma.

Específico (Specific):

Establecer objetivos específicos será el primer paso del método SMART. Debes comenzar por metas simples y claras. Cuando una meta es muy ambigua, será difícil de alcanzar y acabarás dejándolo.

Para establecer este punto, puedes hacerte varias preguntas como:

¿Qué quieres?

¿Dónde?

¿Cómo?

Por ejemplo:

No es lo mismo aprender idiomas (ambiguo) que estudiar inglés en una academia online (objetivo establecido).

Medible (Measurable):

Cualquier objetivo que marques debe ser medible. De esta manera podrás llevar el control y saber con certeza si estás alcanzando tu objetivo.

Por ejemplo:

Quiero leer más (no medible).

Leer 20 páginas al día o leer 30 minutos antes de dormir. Este ejemplo sí es medible.

Puedes medir tus objetivos planteados llevando un calendario, un blog, o una libreta donde puedas ver el proceso semanal, mensual y general para alcanzar tu objetivo.

¹⁸ <https://trabajarporelmundo.org/metodo-smart/>

Alcanzable (Achievable):

No sirve de nada establecer objetivos que no puedas lograr. Plan-tearse metas imposibles no te llevarán a ninguna parte.

Por ejemplo:

Este año quiero viajar a Marte. (Aún quedan unos cuantos años para poder hacer este viaje...).

Este año quiero viajar a tres países de Europa. (Opciones para Ganar Dinero mientras Viajas)

Estudiar unas oposiciones en una semana será un objetivo poco alcanzable. Sin embargo, estudiar unas oposiciones en 6 meses, es un objetivo alcanzable.

Relevante (Relevant):

Muchas veces ponemos metas que las mismas personas no saben muy bien para qué puede servir. Debe haber una buena razón para conseguir tu objetivo, una meta orientada a resultados.

La motivación es fundamental para alcanzar una meta.

Limitado en el Tiempo (Time-Oriented):

Tiene que tener una fecha de finalización. Cuando pones fecha de finalización te comprometes a hacer todo lo posible para lograrlo.

Es como cuando había examen o tenías que entregar un proyecto en una fecha establecida, hay que cumplir con el plazo y entregarlo en la fecha. La tensión que se crea en esta situación de tener que terminar en una fecha hace que los resultados sean significativos.

Conclusiones sobre el método SMART

- En resumen, el método SMART es una opción para establecer tus objetivos de forma clara y sencilla para que puedas cumplirlos.
- Todo el mundo tiene objetivos y todos pueden usar el método SMART para conseguirlos con éxito y no dejarlo en el camino. Algo que, generalmente, suele pasar.
- Un método muy sencillo que puede usar cualquiera donde estableciendo pequeñas metas podrás alcanzar objetivos a largo plazo.

- Te proponemos que lo pongas en marcha y nos cuentes en los comentarios cuál es el objetivo que te has planteado. Dentro de unos meses puedes visitar este artículo y comprobar cuánto has avanzado. Queremos veros en los comentarios poniendo a prueba el método SMART.

3.1.2. Metodología

JUGANDO Y PLANEANDO

OBJETIVO:

Pasar la pelota por todos los participantes de tal forma que cada uno la toque una sola vez y retorne al origen.

MATERIAL:

3 Pelotas.



PARTICIPANTES:

El número de participantes es indeterminado. Esta actividad se puede realizar en todo tipo de grupos, adaptándose a las necesidades del mismo.

PROCEDIMIENTO:

Reglas de juego:

1. La pelota no se puede entregar al compañero del lado, ni derecho, ni izquierdo.
2. La pelota no se puede caer.
3. La pelota se lanza, no se debe pasar ni entregar.
4. Al tiempo de lanzar la pelota, se debe gritar el nombre del compañero al que se realizará el pase.

Primera etapa:

Se pide a los participantes que se ubiquen formando un círculo, el facilitador menciona las reglas de juego, da al grupo 5 minutos para que nombren un líder y planeen su estrategia de juego. Transcurrido el tiempo, el facilitador entrega una pelota al líder del grupo para que empiece el juego, tienen 5 minutos para ejecutar su estrategia y lograr el objetivo.

Segunda etapa:

Una vez transcurridos los 5 minutos, sin importar que hayan logrado o no el objetivo, se entrega una segunda pelota al líder, y se les pide que ahora hagan el ejercicio con dos pelotas atendiendo una regla adicional que consiste en que en ningún momento un participante a excepción del líder puede tener las dos pelotas simultáneamente.

Tercera etapa:

Cuando se terminen los 5 minutos de la segunda etapa, sin importar si logran o no el objetivo, se le entrega una tercera pelota al líder, para que continúe realizando la misma actividad que se hizo con las pelotas uno y dos, para esto, también cuenta con 5 minutos.

Cuarta etapa:

Se retiran las pelotas, se les pide a todos que den uno o dos pasos hacia atrás y se les pide que realicen nuevamente el ejercicio con un solo elemento, en este caso no se les entrega una pelota sino un huevo crudo, con el cual se debe desarrollar el ejercicio.

REFLEXION Y DEBATE:

Terminada la actividad, pondremos en común una reflexión sobre la importancia de la planeación y lo que implica dentro de ella factores como el liderazgo, la comunicación, el control y la toma de acciones correctivas, el cumplimiento de metas propuestas, entre otros.

IMPLEMENTACIÓN PRACTICA

Con esta metodología se pretende realizar de manera participativa la planeación estratégica de la organización.

Para el desarrollo se ha diseñado un instrumento, compuesto por cinco hojas para imprimir con los pasos así:

Paso 1. Formular objetivos. (Se debe imprimir y entregar a los beneficiarios el formato correspondiente al paso uno, motivarlos para

que inicien el desarrollo bajo la orientación del facilitador).

- **Un objetivo administrativo para la organización**, este objetivo debe ser alcanzable, debe recoger el contexto administrativo de la organización y a través de este identificar y plasmar la oportunidad de mejora, por ejemplo, la organización puede proyectar “Realizar una gestión administrativa eficiente en el año en que se planea”.
- **Un objetivo social**, igualmente alcanzable, en el que se puede proponer teniendo en cuenta la base social de la organización o de su entorno. Un ejemplo puede ser: “tener una base social estable y comprometida con la organización, que cumpla con las responsabilidades dispuestas en estatutos”.
- **Un objetivo técnico**, también alcanzable, que permita proyectar algún propósito en torno a la actividad de la organización, por ejemplo: “diseñar y operar una nueva experiencia turística en el territorio”.
- **Un objetivo comercial**, el cual se puede abordar desde el mercadeo y puede enfocarse a una meta cuantitativa en pesos o porcentual, por ejemplo: realizar acciones de promoción y mercadeo que permitan incrementar las ventas en un X%.

Paso 2. Proyectar el objetivo administrativo. (Con el formato del paso 2)

Proyectar acciones para lograr el objetivo administrativo, así mismo una meta en cada acción, un responsable y el tiempo en el que la acción se debe realizar.

Paso 3. Proyectar el objetivo Social. (Con el formato del paso 3)

Proyectar acciones para lograr el objetivo social, así mismo una meta en cada acción, un responsable y el tiempo en el que la acción se debe realizar.

Paso 4. Proyectar el objetivo técnico. (Con el formato del paso 4)

Proyectar acciones para lograr el objetivo técnico, así mismo una meta en cada acción, un responsable y el tiempo en el que la acción se debe realizar.

Paso 5. Proyectar el objetivo comercial. (Con el formato del paso 5) Proyectar acciones para lograr el objetivo comercial, así mismo una meta en cada acción, un responsable y el tiempo en el que la acción se debe realizar.

Paso 6. Sistematizar la información obtenida a través de cada uno de los formatos del 1 al 5 en el formato N° 6 “Plan de Acción Anual de la Organización.”



PASO 1. FORMULAMOS 4 OBJETIVOS

Planeación Estratégica Organización:

<p>OBJETIVO ADMINISTRATIVO</p>	
<p>OBJETIVO SOCIAL</p>	
<p>OBJETIVO TÉCNICO</p>	
<p>OBJETIVO COMERCIAL</p>	



Territorios de
OPORTUNIDAD

CRE
ata