

Anexo I. Fichas de Recuperación de Aprendizajes

a) Explicación de la técnica

Objetivos:

1. Recuperar lecciones de **momentos significativos** para ir conformando un banco de información de aprendizajes, que pueda usarse en la sistematización y pueda ser compartido con otras personas interesadas en las experiencias que realizamos.
2. Ejercitarse en la redacción ordenada de relatos sobre hechos y situaciones importantes y aprendizajes cotidianos.

**Formato de la ficha**

Título de la ficha (que dé una idea de lo central de la experiencia):

Nombre de la persona que la elabora:

Organismo/ institución:

Fecha de elaboración de la ficha:

Lugar:

**a) Contexto de la situación** (1 ó 2 frases sobre el contexto en que se dio el momento significativo: dónde, cuándo, quiénes participaron, con qué propósito...; es decir, una referencia que ubique lo que se va a relatar en un contexto más amplio).

**b) Relato de lo que ocurrió** (1 página **describiendo** lo que sucedió, narrado de tal manera que se pueda dar cuenta del desarrollo de la situación, su proceso, el rol jugado por los diferentes actores involucrados).

**c) Aprendizajes** (1/ 2 páginas sobre las enseñanzas que ese momento nos ha dejado y cómo nos podrían servir para un futuro. Se puede incluir recomendaciones o sugerencias)

**Palabras Claves:** (descriptor/es que nos permitan identificar los temas centrales a los que se refiere la experiencia)

**b) Modelo de Ficha**

(extensión máxima de dos caras)

---

**Título de la ficha:**

**Nombre:**

**Institución:**

**Lugar y Fecha:**

**1. CONTEXTO DE LA SITUACIÓN:**

**2. RELATO DE LO OCURRIDO:**

**3. APRENDIZAJES Y RECOMENDACIONES:**

**Palabras claves:**

**c) Fichas realizadas en el curso**

---

**Título de la ficha:** *Además de Formadora, Facilitadora*

**Nombre:** María Jesús Izquierdo "Marusi"

**Institución:** Ayuda en Acción

**Lugar y Fecha:** Bilbao, 24 de Octubre de 2003

## **1. Contexto de la situación**

A raíz de un taller sobre Aplicación de la Investigación-Acción Participativa en la Animación socio-cultural, en la Comunidad de Madrid; esta institución me invita a impartir en un Curso de Formación de Animadores Juveniles, el módulo de "Análisis de la realidad".

En este módulo de análisis se tenían que trabajar la realidad de los Jóvenes de la Comunidad de Madrid y enfoques, metodologías y técnicas de análisis de la realidad, en ocho sesiones. El curso iba dirigido a jóvenes de la CAM, en general con experiencia en Animación socio-cultural.

## **2. Relato de lo ocurrido**

El módulo se desarrolló en ocho sesiones. Las cuatro primeras se centraron en un análisis de la realidad juvenil en general; y en las cuatro últimas sesiones se hizo énfasis en metodologías y técnicas de análisis.

Los objetivos del módulo eran muy ambiciosos para la duración (ocho sesiones de cuatro horas: treinta y dos horas en total.). De estas ocho sesiones, dos de ellas se utilizaron para trabajo de campo.

Los objetivos fueron marcados desde la Coordinación del curso y la estructura de las sesiones y los contenidos se acomodaron a distintos objetivos, si bien no se pudo modificar el momento de trabajo de campo.

La metodología del módulo pretendía impulsar y dar a conocer entre las y los participantes el enfoque de investigación-acción-participativa. De manera que entre todos fueron construyendo el conocimiento. Sin embargo, las y los participantes demandaban mayores aportaciones por mi parte, como "experta" en Análisis de la realidad.

La forma de facilitar las sesiones fue diferente a los dos módulos anteriores que se habían llevado a cabo, y que a través del juego fundamentalmente hacían énfasis en la creación del grupo. En el módulo de análisis de la realidad se trabajaron contenidos a través de trabajos en grupos, plenarias y no hubo dinámicas de juegos...con lo que manifestaron que les resultó un módulo difícil, aburrido...

Durante las sesiones el coordinador del curso permaneció en el aula, lo cual me intimidaba, pues me sentía observada y evaluada constantemente. No me sentí cómoda con el grupo y creo que no supe facilitar el módulo.

### **3. Aprendizaje y recomendaciones**

- En la formación son importantes los conocimientos, pero también tener habilidades para facilitar.
- Es fundamental adoptar los objetivos - contenidos al tiempo que se dispone, y no ser muy ambicioso. No se puede trabajar todo y es mejor afianzar ideas claves.
- Se tiene que crear una relación con el grupo.

#### **Palabras claves**

- Formación

<b>Título de la ficha:</b>	<b><i>No pasa nada</i></b>
<b>Nombre:</b>	María Piñule
<b>Institución:</b>	Emaús Fundación Social
<b>Lugar y fecha:</b>	Bilbao, 24 de Octubre de 2003

## **1. Contexto de la situación**

En Emaús hacemos una apuesta por el Comercio Justo y desde hace varios años se están realizando campañas de sensibilización. Uno de los colectivos con los que trabajamos es el alumnado de 4º ESO, a los que impartimos charlas. Yo entro a trabajar en Emaús en Mayo de este año. Antes había realizado actividades de sensibilización/formación pero no con adolescentes. La verdad es que era un colectivo que me daba respeto. Tras una serie de charlas que fueron más o menos bien llegó esta charla.

## **2. Relato de lo ocurrido**

Al principio prometía porque era sólo un grupo de nueve, por lo que se podía hacer más cosas con ellos. Era un Instituto de un barrio de Bilbao.

Entro en la clase con la profesora. Y en cuanto entran por la puerta, un chico empieza a "dar la nota". Su actitud era comentar en alto lo primero que se le ocurría (que solía ser algún comentario gracioso sin relación al tema que tratábamos). El resto de compañeros/as presentan una actitud de desgana y desinterés.

Me pongo nerviosa y comienzo a correr. En vez de repartirlos en grupos de tres como tenía pensado, me meto directamente en la charla y al de pocos minutos me encuentro que estoy soltando la chapa y que no consigo atraer la atención de los chavales/as.

A todo esto "el petardito" está comiendo palmera de chocolate y se levanta de vez en cuando. El resto comienza a hacer preguntas y comentarios sin ningún orden. Pongo el vídeo de diez minutos. Consigue atraer un poco su atención. A en punto termino. Ellos/as siguen en clase. La profesora me comenta que tienen que estar en clase hasta y cuarto porque a esta hora se termina. Me había despistado y había terminado quince minutos antes de la hora.

Vuelvo a poner el vídeo y voy explicando lo que sale en él.

A todo esto al final de la clase la profesora me comenta que se han portado bien durante la charla.

### **3. Aprendizajes y recomendaciones**

- La importancia de “respirar” al principio y hacerse el esquema mental de cómo va a ser la charla.
- La necesidad de intentar involucrarles, hacerles ver que también forman parte del mundo.
- Hay que tener en cuenta su situación. Acuden a la charla por obligación, puede ser su sexta hora de clase y su edad (etapa de cambios internos). No se le puede pedir lo mismo que a una persona adulta.
- Por otras experiencias, he visto que incluso en los grupos más revueltos trabajan más en grupo.
- Si estás más de diez minutos hablando tú el nivel de atención empieza a disminuir.
- Hay que llevar actividades extra, por si terminas demasiado pronto.
- Un vídeo de más de quince minutos te da juego para “rellenar” tiempo si has terminado demasiado pronto.
- Y lo más importante: “No pasa nada”. Hay clases con las que es muy difícil trabajar, hay que buscar la forma de atraer su atención. Es importante intentarlo pero si no sale bien “no pasa nada”. No solo depende de ti que te hagan caso o participen.

#### **Palabras claves**

- Formación (sensibilización)
- Participación

<b>Título de la ficha:</b>	<b><i>El otro desconocido</i></b>
<b>Nombre:</b>	Filomena
<b>Institución:</b>	Asociación Afroamericana
<b>Lugar y fecha:</b>	Bilbao, 24 de Octubre de 2003

## **1. Contexto de la situación**

Vitoria una ciudad y capital del país vasco con aproximadamente 230.000 habitantes, bastante conservadora y sin tradición de intercambio con otras gentes que no fueran las autóctonas.

## **2. Relato de lo ocurrido**

Aquí y como en todo el Estado español empiezan a llegar a diferentes personas, en busca de un futuro mejor. Pero con ellos llegan otras lenguas, otras costumbres, otros colores, otros ritmos, otros olores, vestimentas, religiones, morales, éticas...en resumen otra filosofía de vida. El número de los que llegan aumenta y en la misma proporción aumenta el choque que crea. En muchos casos indiferencias, en otros desprecios y en algunos ambos cosas.

Se crea la Asociación AfroAmericana para poder dar respuestas puntuales a algunos problemas que presentaban los inmigrantes, sin apenas recursos y dirigida a los "Afros".

A medida que transcurría el tiempo los extranjeros fueron llegando a presentar sus dificultades y se fueron buscando diferentes caminos para resolver, lo que se podía.

Había un colectivo que para mí, me resultaba el más novedoso: el árabe-musulmán, porque tenía demasiados prejuicios.

En el local de atención directa, se empezó a hacer distribuciones de alimentos básicos dos veces al año, además de ropa de segunda mano, sobre todo para el tiempo frío, este hecho tan sencillo fue el que posibilitó el acercamiento de todos los extranjeros.

Afro hoy, es un referente en Vitoria para cualquier inmigrante independientemente de su procedencia, que colabora cuando se le requiere, se siente en casa cuando llega al local de Afro y se intercambian vivencias y se busca soluciones a las preocupaciones.

### **3. Aprendizajes y recomendaciones**

Personalmente de la diversidad he aprendido mucho; con el trato, en el trabajo, en la cercanía, en la complejidad, en las confianzas. Me siento arropada con los diferentes. El otro diferente tiene muchos más aspectos comunes conmigo que diferencias.

Nunca el idioma, la religión u otros aspectos fueron un impedimento para relacionarnos.

#### **Palabras claves**

- Diálogo intercultural
- Amabilidad
- Cercanía
- Complicidad
- Respeto
- Apoyo

<b>Título de la ficha:</b>	Proyecto de un comedor comunitario
<b>Nombre:</b>	Verónica Cruz
<b>Institución:</b>	Alumna de la Universidad de Lanús (Argentina)
<b>Lugar y fecha:</b>	Bilbao, 24 de Octubre de 2003

### **1. Contexto de la situación**

Esta experiencia ocurrió en Argentina, a lo largo de un año. En un comedor comunitario, en un barrio pobre de Buenos Aires. Haciendo la planificación de un proyecto. En el comedor comían 180 chicos de ese barrio, y estaba coordinado por madres voluntarias. Ellas hacían la comida y organizaban todo. Tenían bibliotecas y distintos talleres. El proyecto tenía como fin incentivar a las madres para que den apoyo a sus hijos en las tareas de la escuela, esto estaba dirigido a las madres.

### **2. Relato de lo ocurrido**

Luego de reunirnos y ponernos de acuerdo, elegimos aplicar dos técnicas para llevar a cabo el proyecto. La técnica de la dramatización donde hicimos una escena de teatro. Una madre y una niña dando apoyo en sus tareas de la escuela. Y la técnica de participación. Agrupamos a las madres en pequeños grupos e hicimos juegos de palabras que luego colocamos en el pizarrón y escenificamos al fin del taller. Las madres se vieron integradas y motivadas en los talleres.

### **3. Aprendizajes y recomendaciones**

- El aprendizaje que tuve en la experiencia es que las madres eran inteligentes a pesar del bajo nivel educativo.
- Que se podría implementar más proyectos de este tipo, porque los resultados fueron satisfactorios. Al final del proyecto nos dijeron que miraban con más frecuencia los cuadernos de los niños, o los acompañaban.

### **Palabras claves**

- Formación

**Título de la ficha:** *Diseño e implementación de un sistema de comunicación interna dentro de una organización*

**Nombre:** Ander Mimenza

**Institución:** Fundación EDE

**Lugar y fecha:** Bilbao, 24 de Octubre de 2003

## **1. Contexto de la situación**

En las evaluaciones que se han llevado a cabo en la Fundación EDE, se detectaron déficits en los flujos de comunicación interna de la entidad. Concretamente:

- No se compartía la información adecuadamente.
- No había criterios claros y transparentes para hacerlo.
- Había una desgana para producir y compartir información.
- En algunos casos, pérdida de identificación con el proyecto (Entidad).

Ante esta situación el área de Recursos Humanos tomó la decisión de ahondar más en las causas que lo producen y en crear un modelo de comunicación interna basado en las necesidades de las personas.

## **2. Relato de lo ocurrido**

El área de recursos humanos contrata a una persona para desarrollar e impulsar un plan de Comunicación interna. A su vez, se crea un equipo asesor conformado por otras personas que tienen alguna conexión con la comunicación. Estos son, el informático y una persona de área de Documentación e información.

El equipo asesor elabora un plan de Comunicación interna, estableciendo en primer lugar el análisis de situación de la entidad. Esto se logra mediante la recogida de las evaluaciones anteriores y a través de una encuesta que se pasa a todo el personal.

Por un parte se confirma la situación de crisis que se vive dentro de la entidad en cuanto a la toma de decisiones y flujos de información.

Por otro lado, se detecta el gran valor que las personas otorgan a la comunicación ahondando en las principales causas del problema, se llega a la conclusión que no se ha sido capaz de adoptar nuevos modelos organizacionales a pesar del gran crecimiento de la entidad y la evolución de nuevas tecnologías de la información.

La siguiente fase del plan consiste en la elaboración de un sistema de comunicación, basado en las necesidades de las personas, facilitándoles su trabajo y su cohesión y pertenencia a un proyecto común.

Como el sistema contempla la producción y transmisión de información y conocimiento, se involucra por un lado a todo el personal para que sean parte activa plan, y por otro lado se identifica e involucra de una forma más significativa a aquellas personas que por su rol pueden contribuir más al sistema.

Todo el sistema se recoge en un plan de comunicación que posee los elementos básicos de cualquier metodología de planificación; objetivos, actividades, evaluación...

¡El plan de comunicación, finalmente es socializado con todo el personal!

### **3. Aprendizajes y recomendaciones**

- La información es un recurso imprescindible en la vida organizativa.
- En estos procesos es importante que participe en mayor o menor medida todo el mundo.
- La Fundación EDE tiene capacidad de exportar esta experiencia y acompañar a otros.
- Desde el principio se debe tener claro que hay que sistematizar la experiencia.

### **Palabras claves**

- Comunicación Interna
- Proceso funcional dentro de la organización
- El recurso de la información
- Las personas

<b>Título de la ficha:</b>	<b><i>Educación popular en la sierra ecuatoriana</i></b>
<b>Nombre:</b>	Izaskun Marín Orio
<b>Institución:</b>	Hegoa (desde hace un par de semanas)
<b>Lugar y fecha:</b>	Bilbao, 24 de Octubre de 2003

## **1. Contexto de la situación**

País: Ecuador

Localización: Riobamba (Chimborazo)

Organización: Misiones Diocesanas-Bilbao junto con equipo misionero itinerante (EMI) de Riobamba

Población: rural

Trabajo continuo durante todo el año que yo apoyé en verano puntualmente.

## **2. Relato de lo ocurrido**

En el año 2000 durante el verano estuve en Ecuador, con Misiones Diocesanas y tras un curso de formación sobre Norte-Sur. Misiones Diocesanas trabaja en la sierra ecuatoriana con el Equipo Misionero Itinerante. La labor de este equipo está centrada en la educación popular. Entienden que los/as indígenas están excluidos/as y quieren fortalecer junto a ellos/as un proceso de empoderamiento, recogiendo el testimonio y testigo de Monseñor Leonides Proaño (obispo de esa zona hace unos años). (Teología de la liberación).

En verano se trabaja así:

1. El equipo de voluntarios/as vascos/as llega al EMI y al Centro que tiene en Riobamba.

2. Junto con otros/as miembros de comunidades de otras parroquias ecuatorianas se reflexiona sobre la situación de las distintas comunidades de la zona.

3. Teniendo en cuenta intereses y preguntas que en esas comunidades se han manifestado se trabajan distintos conceptos y temas. Ejemplo: proceso de dolarización. Durante una semana con ese conocimiento 1 vasco/a + 1 ecuatoriano/a van a vivir a una comunidad por 15 días, a la casa de un/a líder o persona de contacto. Come, ora, recoge maíz... con las distintas familias de la comunidad. Por la tarde en la parroquia se hace una reunión para tratar el tema que queremos tratar y por medio de dinámicas de grupos se participa. Al cabo de esos días han de conocer más sobre ese tema y también reflexionar sobre servicios que tengan en esa comunidad. Evaluación por ejemplo de banco de mujeres, grupo de apoyo a enfermos/as, grupo de alfabetización y se renuevan cargos, se designan a otras personas...

Tras esa convivencia de esos 2 misioneros/as en esa comunidad, se vuelve al grupo madre y se comparte lo vivido. En la comunidad se deja un testimonio escrito que tú has recogido de otros/as y otros/as lo cogerán de nosotros. Se ponen en común las diferentes experiencias y se valora las distintas prácticas positivas y negativas y se recoge gráficamente distintos pensamientos acerca de la experiencia vivida. ¿Es eso sistematización?

### **3. Aprendizajes y recomendaciones**

Es positivo conocer experiencias similares vividas en otras comunidades y sistematizar esas vivencias para repetir lo positivo y desechar lo negativo.

#### **Palabras claves**

- Empoderamiento
- Educación popular
- Evaluación
- Puesta en común
- Dinámica de grupos
- Testimonio (escrito)
- Desarrollo endógeno
- Valoración de diferentes prácticas
- Sistematización
- Capital social
- Participación ciudadana

<b>Título de la ficha:</b>	<b><i>Encuentro de verano en El Escorial 2003</i></b>
<b>Nombre:</b>	Sofía Marroquín
<b>Institución:</b>	Intermón-Oxfam
<b>Lugar y Fecha:</b>	Bilbao, 24 de Octubre de 2003

## **1. Contexto de la situación**

Anualmente Intermón-Oxfam celebra el ENVESCO, encuentro de Verano de El Escorial. En él participa todo el personal de la plantilla y voluntarios de la institución. Se lleva a cabo en un antiguo seminario en El Escorial y durante 3 días se realizan conferencias (informativas, formativas), grupos de trabajo y se comparten momentos de ocio y diversión. En el 2003 participaron 485 personas.

## **2. Relato de lo ocurrido**

Del 5 al 7 de Septiembre de 2003, 485 personas, entre voluntarios y personal de plantilla, nos reunimos en El Escorial para celebrar el ENVESCO 2003. Asistieron representantes de todas las sedes de Intermón-Oxfam (A Coruña, Bilbao, Madrid, Barcelona, Zaragoza, Valencia y Sevilla) así como de los comités (grupos de voluntarios que colaboran desde ciudades donde no hay sede). Una comisión de trabajo se había encargado de la organización de todo el encuentro: distribución de habitaciones, acreditaciones, comida, material, agenda, horarios, tiempo libre,...

Los asistentes se distribuyeron en habitaciones de 2 o 3 personas, y compartíamos todos juntos el mismo comedor. Las conferencias se realizaban en un gran salón de actos, con buenos medios técnicos (pantalla gigante y buena megafonía). Hubo una cálida acogida por parte de una de las directoras del departamento que nos dedicó unas bonitas palabras, se presentó la nueva propuesta de socios Intermón-Oxfam, desde el departamento de Marketing y Comunicación, mostrándonos los anuncios publicitarios que próximamente se iban a poder ver en TV; un responsable de IO en África y una cooperante en terreno presentaron sus experiencias de trabajo de campo, así como, una contraparte peruana; hubo una sesión para el personal de reciente incorporación con el Director de IO; se analizó en grupos de trabajo el papel del voluntariado en la institución; Elvira Lindo (escritora) nos contó su experiencia al visitar Etiopía en compañía de IO, y tuvimos una actuación teatral y baile y bebidas hasta bien entrada la madrugada.

### **3. Aprendizajes y recomendaciones**

- Muy buena organización a pesar de las dificultades de coordinar 485 personas y una agenda muy apretada.
- Sitio ideal para este tipo de eventos.
- Limitada participación de los/as asistentes.
- Poco tiempo para compartir con los demás.
- Bajo nivel de análisis en los grupos de trabajo.

#### **Palabras claves**

- Encuentro de personal
- Formación

**Título de la ficha:** *Intervención en alimentación*

**Nombre:** Luisa Liliane Maza Rodríguez

**Institución:**

**Lugar y Fecha:** Bilbao, 24 de Octubre de 2003

## **1. Contexto de la situación**

Una comunidad rural de la zona henequenera Maya del Sudeste de México. Existe una alta frecuencia de obesidad en las mujeres campesinas de las cuales muchas son analfabetas. Mi trabajo en esta zona lo desempeñé como responsable del área de Nutrición a través de un proyecto de Desarrollo Social. Se me pide intervenir sobre aspectos de formación (educación) para mejorar los hábitos alimentarios.

## **2. Relato de lo ocurrido**

Llego a la comunidad y me encuentro con una serie de retos a vencer:

- hábitos de alimentación muy monótonos
- situación de pobreza
- y el problema de la enfermedad como parte de la cultura. (la enfermedad no era percibida como problema)

¿Cómo modificar hábitos tan arraigados que además están influidos por la pobreza?

¿Cómo decirle a la gente que han estado viviendo "equivocadamente" pensando que la gordura es salud?

Ante esta situación que se planteaba muy difícil de incidir en ella reflexioné sobre los recursos que tenía y en los cuales me tenía que apoyar. (parecía que eran poco y también muy limitados).

No me quedaba otro remedio que optimizar recursos; entonces recurrí a revalorar la investigación-acción-participativa que me permitió aprender como tenía que intervenir para que el problema no lo cargara sola en las espaldas o hacerlo desde mi perspectiva, sino a través de las mujeres del grupo de cómo podían llegar a un análisis y reflexión del problema para poder abordar y reflexión del problema para poder abordar el autocuidado y la participación activa durante el programa. Yo aprendí a trabajar de acuerdo a la necesidad del grupo.

Recursos:

- El conocimiento del facilitador.
- Las aportaciones que hace el grupo que se convierte en un gran recurso de partida.
- La armonía que se logra cuando existe la voluntad del grupo.

### **3. Aprendizajes y recomendaciones**

- Muchos de los problemas de las comunidades o grupos con los que trabajamos pueden verse difíciles de resolver si tratamos de verlos solamente desde nuestra perspectiva.
- Aprendí a trabajar de acuerdo a las necesidades de la gente. (dieta adecuada a su capacidad económica y cultural, necesidades de fortalecimiento de auto-estima, etc.)

#### Recomendaciones:

- El involucramiento participativo de la comunidad es necesario para que las intervenciones tengan éxito es necesario conocer como piensan

#### **Palabras claves**

- Investigación-acción-participativa.
- Alimentación

**Título de la ficha:** *Grupos de uso*

**Nombre:** Imanol

**Institución:** Elhuyar

**Lugar y Fecha:** 2003-10-24

## **1. Contexto de la situación**

En la Universidad del País Vasco, el personal administrativo está encuadrado dentro del PAS. Al ser un organismo público, debería de ofrecer sus servicios en euskera y en castellano, pero hoy en día solo puede hacerlo en el segundo, bien porque los trabajadores no están capacitados, bien porque no lo quieren, bien por costumbre porque siempre lo han dado en castellano (a pesar de estar capacitados).

La UPV ha puesto en marcha los "grupos de uso", formado por personal administrativo que, estando capacitado para ofrecer el servicio en euskera, hoy en día, por diversos motivos, no lo hace. En estos grupos se trabajan dos aspectos: por una parte, detectar los obstáculos que impiden dar el servicio en euskera; por otra, capacitar y formar en euskera a ese personal. Son grupos voluntarios que mediante la participación buscan la concienciación, el cambiar el "chip".

## **2. Relato de lo ocurrido** *(en una reunión, en total han sido 12)*

El objetivo principal era analizar las relaciones laborales en cuanto al idioma de los participantes, sacar unas conclusiones y partiendo de esas conclusiones detectar las oportunidades de mejora y adquirir una serie de compromisos de cara al futuro.

El grupo está formado por 6 personas, que trabajan en secretaría, de las cuales 4 lo hacen en la misma secretaría.

El facilitador les propuso dibujar en un papel el lugar de trabajo, con sus muebles, y mediante círculos las personas que trabajan normalmente en él, poniendo los nombres. Mediante colores, pintaron el círculo (verde, euskaldun; rojo, castellano-parlante; azul, aprendiendo; amarillo, si que sabe, pero no lo habla) y mediante flechas (más o menos gruesas dependiendo de la intensidad y frecuencia de la relación) de colores indicaron cómo son esas relaciones. Después, pusimos los papales en la pared y tomamos apuntes individuales).

Surgieron cosas muy curiosas: diferentes personas utilizaban diferentes lenguas para dirigirse a la misma persona; entre los participantes del grupo las relaciones no eran siempre en euskera... En los dibujos marcamos, mediante un rotulador, las relaciones que deberían de mejorar y se adquirieron unos compromisos mínimos para trabajarlos en el futuro.

### **3. Aprendizajes y recomendaciones**

- Colores, simples dibujos y signos = a menudo es más fácil de comprender que la palabra y en cierta medida se garantiza la comprensión. Son mucho más efectivos que los gruesos informes.
- En un simple dibujo quedaron grabadas todas las relaciones laborales de los participantes.

#### **Palabras claves**

- Concienciación
- Formación

**Título de la ficha:** *Construcción colectiva del plan estratégico de la empresa*

**Nombre:** Agurne Barruso Lazkano

**Institución:** Elhuyar Aholkularitza

**Lugar y Fecha:** Bilbo, 24 de Octubre de 2003

## **1. Contexto de la situación**

Después de haber estado 3 años profundizando en la gestión participativa de nuestra empresa, esta primavera pasada hemos realizado una reflexión estratégica de nuestro quehacer y hemos definido cuales van a ser nuestros objetivos y líneas estratégicas a medio plazo.

Para ello nos hemos involucrado todas las personas que formamos la empresa y hemos desarrollado un proceso de construcción colectiva.

## **2. Relato de lo ocurrido**

Lo primero que hicimos fue hacer una valoración y evaluación (No fue eso lo que hicimos, sino que reconstruimos el proceso vivido para luego analizarlo e interpretarlo críticamente en Abaltzisketa) de nuestros productos, procesos, funcionamiento y organización basándonos en las vivencias de cada un@ de nosotr@s. Esta fue una fase clave que posibilitó la construcción colectiva basada en cada una de nuestras vivencias.

Cogimos todo el material creado en esta primera fase y nos reclinamos en un albergue durante tres días con la finalidad de sacar conclusiones de lo analizado. Si bien la fase de valoración y evaluación partió de cada individuo, esta segunda fase fue colectiva. Las conclusiones no eran individuales, sino colectivas.

Una vez obtenidas las conclusiones del equipo, analizamos y decidimos entre tod@s quiénes somos, hacía donde queremos ir y cual es el camino que debemos seguir.

Conseguimos que un equipo de técnicos lingüísticos (fundamentalmente) elaborara un plan estratégico, tarea de grandes gestores.

Fue una experiencia que fortaleció mucho el equipo, salimos fortalecidos como empresa y como individuos. Nos cohesionó mucho y logramos aunar los esfuerzos de muchas personas para ponerlos mirando a un mismo sentido. De todas formas, nos quedaron muchas cosas en el tintero.

### **3. Aprendizajes y recomendaciones**

- 1/ Para poder llegar a un proceso de este tipo es necesario haber trabajado en este sentido con anterioridad.
- 2/ Para que no queden tantas cosas en el tintero es necesario un nivel de madurez alto de la institución.
- 3/ El haber desarrollado un proceso de construcción colectiva nos ha fortalecido y nos ha ayudado a avanzar en esa madurez.

#### **Palabras claves**

- Construcción colectiva
- Vivencias de cada individuo
- (participación)

<b>Título de la ficha:</b>	<b><i>Projecto de reactivação da produção agrícola</i></b>
<b>Nombre:</b>	Sérgio Calunduneo
<b>Institución:</b>	Intermón Oxfam
<b>Lugar y Fecha:</b>	Bilbao, 24 de Octubre de 2003

## **1. Contexto de la situación**

A localidade do Quisol, pertence a provincia de Malanee a Norte de Angola, nela residem actualmente cerca de 3.000 familias, que anteriormente viviam nos arredores da cidade de Malanee en cituacao de desolcados de guerra. Com o fin do conflicto armadaio, estas familias manifestaran o desejo de retornar as suas areas de origens e retomar a suas actividades produtivas, acente sobretudo na producao agricola. Para tal necessitadan de un aopio para a reconstrucao das suas residencias, reactivacao da producao agricola, etc.

Igualmente estava previsto nuna perpectiva de continuidade, na qual se previam o reembolso das sementer produzidas e a introducao de un banco de sementes na zona.

## **2. Relato de lo ocurrido**

Inicialmente logo depois da identificacao do prjecto, começamos con o apoio en termons de ferramentas agrícolas, o sementes, e taben algun apoio alimentar para cubrir a fase en que as familias aguardarian pero resultado das colhetas. Esta actividade realizouse no local de acentamento destas familias (Quisol).

Para facilitar o processo de distribucao das ferramentas agricolas e instrumento de trabalho, os 6 técnicos do projecto, acordaran con a comunidade una forma que consistia, na colaboracao con as estruturas de base que esras comonidades habitualmente possuem, que é un grupo generalmente composto por 6 personas por aldeia, assegurando que neste estidesse comom mínimo un membro do sexo femenino que se iria encarregar do registo, seguimiento e distribucao dos dens do projecto.

De forma general o processo de distribucao de bens, correu sen grandes problemas, con muitissima facilidade os técnicos do projecto asseguraran que as 3.000 familias reciben os bens previstos nesta fase do projecto, através de un sistema de distribucao definido en grande medida pela propria comunidade de beneficiarios que assumia un papel importante a nivel do seguimiento das actividades, ben como a nivel da negociacao, e recolha dos reembolsos em sementes.

As dificultades começaram a surgir na fase da gestao do banco de sementes ja que o processo nao havia sido definitivamente negociado conos beneficiarios nen estes possuian ainda condicoes concretas de armazenagem, e conservao das sementes recolhidas. Facto que nao

haviámos analisado con profundidade en conxunto con a comunidade as súas implicacións cando estes nos propuseran a creación de seu banco de sementes.

### **3. Aprendizajes y recomendaciones**

- Devemos procurar o máximo posible as estratexias que os beneficiarios utilizan cada situación en concreto.
- A reflexión a volta do que estamos facendo a súas implicacións debe ser unha constante a nivel da execución do proxecto.

### **Palabras claves**

- Participación

<b>Título de la ficha:</b>	<b><i>Calidad del agua</i></b>
<b>Nombre:</b>	Angel Lendechy
<b>Institución:</b>	Universidad Autónoma de Yucatán
<b>Lugar y Fecha:</b>	Simanché, Yucatán. México. 1993

## **1. Contexto de la situación**

Simanché es una comunidad rural de 2.700 habitantes, se encuentra a 70 kms. De la capital del Estado, las actividades principales de su gente son; agricultura y ganadería en pequeñas granjas, pesca, comercio y trabajo asalariado. En esta comunidad desde 1993, se inició un trabajo de Investigación Acción Participativa a través de un diagnóstico participativo con el objeto de conocer la situación de la comunidad no solo desde la visión del equipo externo, sino también desde la visión de la gente de la comunidad. Después de varios meses de trabajo se llegó a la conclusión que los problemas principales eran: el desempleo, la destrucción de los niños y la calidad del agua. Se inició así un trabajo concreto para dar solución a estos problemas.

## **2. Relato de lo ocurrido**

A continuación se narra la experiencia relacionada con la calidad del agua.

Cuando iniciamos el proceso de análisis con la comunidad respecto al problema del agua en un primer momento la gente expresó que ese problema tenía que ser resuelto por la autoridad municipal porque era su responsabilidad. La gente comentaba que muchos niños se enfermaban porque el agua salía sucia y estaba contaminada, que se debería arreglar la red de "agua potable".

Cuando se insistió a la gente que analizáramos además de lo que las autoridades podían hacer por el agua, que se podía hacer para mejorar su calidad y evitar que los niños se sigan enfermando. Nos contestaron pues ustedes son los "doctores" que nos digan que podemos hacer.

Les insistimos en que ellos conocen mejor que nosotros lo que pasa en la comunidad y que seguramente podían aportar ideas sobre las causas y las soluciones al problema. Fue así que se inició un proceso de análisis de este problema.

Al concluir la segunda sesión, la gente había identificado una serie de causas y alternativas al problema: por ejemplo varias de las causas estaban relacionadas con las prácticas del manejo del agua, y hábitos de higiene personal y preparación de alimentos así como la disposición de excretas. A todos estos propusieron alternativas. Al terminar este ejercicio una señora comentó "cuando empezamos yo creía que no sabíamos, pero ahora me doy cuenta que si sabemos". Esta situación permitió que la gente de la

comunidad revalorará sus conocimientos, mejorará su autoestima y continuará participando en el análisis de otros problemas de la comunidad. Y se desarrollará todo un proceso de participación comunitaria.

### **3. Aprendizajes y recomendaciones**

El aprendizaje de esta experiencia:

- Que al principio es difícil lograr una participación activa de la comunidad sobre todo en un contexto en donde la gente no ha participado en este tipo de experiencias.
- Una vez que la gente descubre y revalora sus saberes se genera en ellos una mayor autoestima y una participación más activa y consciente.
- Recomendación:  
El equipo de trabajo de las instituciones, debemos en todo momento motivar a la gente haciendo énfasis en la importancia que tienen sus conocimientos. Tenemos que tener mucha capacidad para escuchar.

#### **Palabras claves**

- Diagnóstico participativo
- Revalorización de saberes
- Autoestima

**Título de la ficha:** *Reflexión sobre estrategias de cooperación descentralizada con una unión de cooperativas de Nicaragua*

**Nombre:** Izaskun Merodio

**Institución:** ONG Zubiak Eginez

**Lugar y Fecha:** Bilbo, 24 de Octubre de 2003

## **1. Contexto de la situación**

El momento significativo que trataré de describir sucedió en Nicaragua, en el año 1999. Para mí, era el inicio de una etapa de cooperación con cooperativas agropecuarias. Las cooperativas llevaban 9 años siendo "beneficiarias" de la cooperación al desarrollo y en ese momento, cooperantes y directiva de la organización se sientan a reflexionar sobre el pasado y a definir una estrategia para el futuro.

## **2. Relato de lo ocurrido**

Después de varias sesiones de reflexión y debate (programas y dinimizadas por la misma persona) sobre el pasado, sobre los éxitos y los fracasos, se diseña un plan estratégico que envuelve a las diez cooperativas asociadas, su directiva, los cooperantes y agentes externos colaboradores.

Además, se llega a conclusiones relacionadas con la necesidad de separar a los/as cooperantes de la organización beneficiaria, de limitar mejor los ámbitos de responsabilidad y de actuación, todo ello con el objetivo de fortalecer la autonomía (autogestión) de las cooperativas y reducir su dependencia externa.

Después de todas las sesiones de trabajo se elaboraron documentos resumen que sólo fueron consultados por los agentes externos, nunca por parte de la población beneficiaria.

El proceso de reflexión fue programado y dirigido desde fuera, desde la mentalidad de un ingeniero utilizando términos complejos y metodologías muy reflexivas.

A pesar de todo, creo que el proceso sirvió para que una parte de las personas involucradas, tuviéramos más claro nuestro papel. Sin embargo, esa parte (10 personas) eran siempre directivos, promotores, etc. Y creo que no se consiguió explicar el porqué de los cambios a la otra parte de la gente que nunca asistió a esas sesiones.

### **3. Aprendizajes y recomendaciones**

- Participar no es asistir
- Las metodologías de reflexión- evaluación deben ser útiles para todas las personas (en ocasiones analfabetas) y no pueden estar basadas en abstracciones.
- Si todo el mundo no puede participar, entonces hay que tratar de transmitir a los demás el por que de los cambios originados a partir de una evaluación.
- Importancia de los hecho. Si una planificación estratégica no va acompañada pronto de iniciativas reales se corre el riesgo de que pierda credibilidad.

#### **Palabras claves**

- Participación
- Sentido práctico

**Título de la ficha:****Nombre:** Leire Uriarte**Institución:** Lanki**Lugar y Fecha:** Bilbao, 24 de Octubre de 2003**1. Contexto de la situación**

En el marco del programa de experiencias de desarrollo comunitario, en el que participan 14 personas provenientes de distintos países de América Latina y África con el objeto de intercambiar experiencias ligadas a las economías populares se desarrollan talleres sobre cooperativismo. El programa incluye también actividades de formación y visitas a cooperativas del País Vasco.

**2. Relato de lo ocurrido**

En uno de los primeros talleres de intercambio de experiencias que se realizó, participaron por un lado las personas provenientes de A.L. y Africa y por otro lado cooperativistas, miembros de la Fundación que financió el intercambio, así como profesores y alumnos de la Universidad. Este taller se realizó durante la primera semana del intercambio, después de haber visitado varias cooperativas del entorno de Mondragón (País Vasco).

En el taller se respiraba un ambiente algo tenso, sobre todo por parte de algunas personas que se veía que no estaban habituadas a este tipo de dinámicas, se sentían inseguras y su participación relegada por los miembros más activos del grupo.

**3. Aprendizajes y recomendaciones**

- Se debe trabajar previamente una dinámica de grupo que tenga en cuenta las diferentes experiencias, perfiles y expectativas de los participantes.
- Hay que tener en cuenta el impacto, fue una realidad empresarial concreta y cultura organizacional puede provocar en los participantes.

**Palabras claves:**

- Participación
- Experiencia previa

**Título de la ficha:** *Hermanamiento impulsado desde la sociedad civil*

**Nombre:** Nuria Mercader

**Institución:** Fons Catalá de Cooperació al Desenvolupament

**Lugar y Fecha:** Bilbao, 24 de Octubre de 2003

## **1. Contexto de la situación**

El 6 de Agosto de 2002 se formalizó el hermanamiento entre Garriga (municipio catalán) y el "Municipio Autónomo del Trabajo"(México) situado en la zona Norte del Estado de Chiapas. Como miembro del Fons Catalá de Cooperació fui invitada a participar en la fiesta de hermanamiento, que se dio en Roberto Barrios durante tres días un intercambio cultural y humano entre todas las personas que estuvimos en la fiesta.

## **2. Relato de lo ocurrido**

Llegamos a Roberto Barrios el 4 de Agosto varias personas procedentes de colectivos de Cataluña y concretamente de la Garriga y nos instalamos en una de las escuelas de la comunidad. Durante la cena nos informaron, las personas de la Garriga que llevaban tiempo viviendo en Roberto Barrios, cómo estaban previstos los 3 días que duraría la fiesta del hermanamiento. El día 6 nos recibirían las autoridades indígenas del Municipio Autónomo del Trabajo y había un intercambio de "parlamentos" y palabras entre: autoridades y personas del municipio autónomo y los concejales y personas de colectivos varios de la Garriga. Después de este evento de recibimiento e intercambio seguirían las actividades de diálogo cultural durante los dos días siguientes.

Algunas actividades ya venían preparadas por los colectivos de la Garriga, así como lectura de poemas, relato de cuentos, canciones, bailes tradicionales de Cataluña... y otras actividades las decidimos en ese mismo instante, a mi me tocó hacer un "castell", un castillo humano que nunca antes había subido. El día siguiente empezó la fiesta y durante tres días seguidos (día y noche) estuvimos compartiendo con niños/as, hombres/mujeres, ancianos/as tradiciones, cultura e historia. Y creo que todos aprendimos mucho unos de los otros. Los participantes del encuentro estaban satisfechos de haber conocido las culturas mucho mejor y de una manera más cercana.

### **3. Aprendizajes y recomendaciones**

- La formalización de este hermanamiento no se hizo con un viaje de pocas personas y con signatura de un protocolo, sino que se hizo con la participación de muchos colectivos, entidades, de representantes políticos tanto de aquí como de Chiapas que con el tiempo son los que mantienen e impulsan las relaciones de hermanamiento.
- Las distintas personas que participaron en el evento, una vez en Cataluña desde ámbitos: escuela, ONG; grupo de jóvenes, casales de ancianos...han sido "canales de transmisión" de una experiencia, de una historia, de una cultura y de una lucha.

#### **Palabras claves**

- Diálogo Intercultural
- [Cooperación al Desarrollo]

<b>Título de la ficha:</b>	<b><i>Las posibilidades de la movilización</i></b>
<b>Nombre:</b>	Arantza Fernandez
<b>Institución:</b>	Consejo De La Juventud De Euskadi
<b>Lugar y Fecha:</b>	Bilbon, 2003ko Urriaren 24an

## **1. Contexto de la situación**

En el año 2000 y entorno a otras iniciativas y campañas contra la Deuda Externa se organizó a nivel estatal la CONSULTA POPULAR por la abolición de la Deuda Externa, impulsada por la RCADE, la Red Ciudadana por la Abolición de la Deuda Externa.

Diversas entidades, personas y movimientos se implicaron en el impulso de esta iniciativa de movilización, denuncia y sensibilización- Concienciación.

## **2. Relato de lo ocurrido**

Varias personas de diversos colectivos de Bilbao van presentando en Reuniones, charlas... a otras personas y colectivos la propuesta de organizar la CONSULTA, que ya se está impulsando en otros lugares de Estado.

Se va ampliando así el grupo impulsor y lo colectivas que apoyan la iniciativa, conformándose la RCADE en Bilbao, con aproximadamente 20-30 personas. A lo largo de 4 meses (Dic 1999-Marzo 2000) este movimiento va impulsando a otros grupos locales a través de charlas, encuentros formativos...; va coordinándose con el movimiento creado a nivel estatal para preparar la infraestructura y material necesario para realizar la consulta; y realizando diversas acciones de sensibilización-formación y de denuncia-acción directa.

Este proceso consigue movilizar en Bilbao a unas 20.000 peronas y favorecer la implicación de personas y colectivos en distintas tareas-acciones- responsabilidades; además de conformar un grupo estable de 10-15 personas que quieren profundizar y promover acciones contra la deuda externa y las situaciones de exclusión, desigualdad,... que genera.

### **3. Aprendizajes y recomendaciones**

- Importancia de un grupo impulsor con claridad estratégica pero flexibilidad para incorporar nuevos planteamientos, implicaciones, ritmos.
- Una actividad muy INTENSA es difícil de MANTENER en el TIEMPO por un grupo muy numeroso.
- Experimentación de diversas acciones con cierta incidencia social

### **Palabras claves**

- Participación
- Movilización
- Formación
- Creatividad

<b>Título de la ficha:</b>	<b><i>Trabajar a ciegas</i></b>
<b>Nombre:</b>	Ion
<b>Institución:</b>	Alboan
<b>Lugar y Fecha:</b>	Deusto, 24 de Octubre de 2003

## **1. Contexto de la situación**

En una ONGD dedicada al sector SALUD, en el año 2000 el Departamento de Proyectos planifica la presentación de 2 programas a la convocatoria de proyectos de la Agencia Española de Cooperación (AECI). Participan en la planificación los técnicos del área y el director del departamento. La propuesta de los programas es también sancionada por la Junta Directiva de la organización.

## **2. Relato de lo ocurrido**

Como temas para las 2 propuestas a presentar se seleccionan 2: un programa centrado en la salud básica (atención primaria) en 7 países; y un segundo programa centrado en la salud sexual y reproductiva (SIDA, planificación familiar, violencia de género) en 5 países.

Ambos temas son destacados como sectores prioritarios de actuación por AECI.

Sabemos del conservadurismo que impera en los últimos años en AECI pero confiamos en que el programa de salud sexual y reproductiva es bueno y se ubica en países prioritarios para AECI.

Trabajamos durante 2 meses en exclusividad en la preparación de los dos programas. Presentamos ambos programas de los cuales solo nos aprueban uno, el de salud básica. Extraoficialmente llega a nuestros oídos que el programa de salud sexual y reproductiva ha sido "vetado", incluso que ni se lo han leído, por tratar tema tan "espinoso" como la salud sexual y reproductiva. Extraoficialmente también nos señalan que cómo se nos ocurre presentar un programa con ese tema. Si lo hubiésemos consultado de antemano, nos habrían avisado, y así podríamos haber tomado una decisión al respecto.

### **3. Aprendizajes y recomendaciones**

- No dar por sentado las prioridades de las financieras que en ocasiones señalan prioridades "políticamente correctas" pero que no comparten.
- Es recomendable consultar con la financiera nuestras propuestas con anterioridad a su presentación para así poder tomar decisiones informadas.

#### **Palabras claves:**

- Cooperación al desarrollo

<b>Título de ficha:</b>	<b><i>Implantación de un sistema contable</i></b>
<b>Nombre:</b>	Naiara Alonso
<b>Institución:</b>	Mundukide Fundazioa
<b>Lugar y fecha:</b>	Bilbao, 24 de octubre de 2003

## **1. Contexto de la situación**

Rukullakta es una Comunidad de indígenas Jitchwas de la provincia Alt Nago de Ecuador, en la parte de la Amazonía. Rukullakta tiene una extensión de 40.000 Ha y está formada de 17 comunidades poblaciones con un total de unas 7.000 personas. En los años 70 y con la intención de proteger sus tierras se creó la cooperativa Rukullakta escriturando los tierra a su nombre. Más tarde a finales de los noventa se pensó en crear cooperativas de producción para mejorar las condiciones de vida.

## **2. Relato de lo ocurrido**

Existe un equipo promotor formado por 3 personas los cuales, en el año 2001 crean una pequeña planta de balanceados ( pienso) para animales utilizando los recursos de la amazonía como insumo (chonta,...) bajo la estructura legal de la copo. Rukullakta. Los proveedores de insumos son la gente de la Comunidad que a la vez son socios de la Cooperativa. En el 2002 se quiere dar un paso hacia delante en la cadena productiva y se empieza con la cría de pollos alimentados por los piensos de la cooperativa. Para ello se concientia a la población de la importancia de crear un tejido empresarial en forma de cooperativa que saque de la pobreza a la población. En septiembre de 2003 se legaliza la Cooperativa CAIA con sus dos unidades de negocio producción y comercialización de piensos y pollos.

El problema está en que no tienen ninguna persona que lleve la administración de la Cooperativa y por ellos la actividad marcha pero un poco a ciegas sin saber realmente en que situación se encuentra. Para ello realicé una estancia de tres meses en el verano de 2003 y de un mes en junio de 2003 con el objeto de formar a un administrador/ contable y a implantar un sistema contable.

El tiempo restante también e continuado el proceso de formación pero a distancia mediante correo electrónico.

Después de pasar casi un año sin saber a qué persona iba a ocupar el puesto de contable y de un ir y venir de personas, la persona seleccionada una vez formada dejó su puesto al mes de empezar por razones económicas. Un mes más tarde volvió después de arreglar sus diferencias.

### **3. Aprendizajes y recomendaciones**

- Una de las primeras cosas que me di cuenta ( ya que era mi primer viaje a América Latina ) es que la planificación que se realiza antes de ir tiene que ser muy flexible, sobre todo en el factor tiempo. Para que la forma de trabajar y los factores externos (electricidad, transporte,..) son diferentes a los de aquí y siempre te encuentras con muchos obstáculos para acometer tu trabajo.
- Aunque se tenga que emplear mucho tiempo es muy importante el encontrar a la personas adecuada para lo que se está buscando, ya que la prisas pueden llevar a seleccionar a personas erróneas que luego hagan perder a todos las partes más tiempo.

#### **Palabras claves**

- Cooperación al desarrollo

**Titulo de ficha:** *Reflexión sobre el programa M participación social: aprendizaje vivencial*

**Nombre:** Itziar Caballero González

**Institución:** Leonekin, UNESCO Etxea

**Lugar y fecha:** Bilbao, 24 de Octubre de 2003

## **1. Contexto de la situación**

¿Cuándo? ¿Dónde? ¿Quiénes?

El programa se lleva a cabo, por 1ª vez, en la universidad de Deusto, durante el curso académico 2002-03. Las personas que participaron fueron: personal de la universidad (profesoras de psicología), licenciadas en psicología, personal de organizaciones sociales que trabajan para la transformación social.

## **2. Relato de lo ocurrido**

Origen de la iniciativa: personas formadas en universidades latinoamericanas deseaban trasladar a esta universidad la visión de una formación integral que incluye la proyección y participación social.

Objetivo: Promover la participación social en alumnado de 3º de psicología.

Actividades que engloban el programa:

1. Participación de alguna organización que trabaje en pro de la transformación social.
2. Seminarios de formación sobre ciudadanía, voluntariado, escucha activa.
3. Grupos de reflexión en valores ( varios pequeños y uno grande).
4. Elaboración de una memoria en la que se relacione la experiencia con aspectos de la sicología y valoración de la experiencia.
5. Gestión del programa.

### **3. Aprendizajes y recomendaciones**

[Desde dónde me sitúo para reflexionar: como gestora (mínimo del equipo ), tutora de algunos/ as estudiantes en determinadas organizaciones y conductora de un grupo pequeño].

- Promover la participación es más complejo de lo que pensábamos inicialmente => claves que rescato: hay que partir de la realidad del alumnado (sensación de que no tenían iniciativa-> igual no hemos dado con la clave para promover esta iniciativa)
- Ha sido una gran fuente de inmovilización para las personas que los hemos gestionado.
- Dificultad para trasladar creencias -> la clave esta en que cada persona desarrollo las suyas propias.
- Reelaborar la memoria-> ¿tal vez un grupo => combinada?
- La formación se asimila mejor si parte de la práctica y la experiencia.
- La participación directa es una potente fuente de sensibilización social, de educación para el desarrollo; (algunas personas se han quedado como voluntarias en las organizaciones)
- El grupo es un espacio con gran potencial para construir.

#### **Palabras claves**

- Participación

<b>Título de ficha:</b>	<b><i>Talleres de títeres</i></b>
<b>Nombre:</b>	Josune Fernández García
<b>Institución:</b>	Estudiante del Master de Hegoa y voluntaria
<b>Lugar y fecha:</b>	Bilbao, 24 de Octubre de 2003

## **1. Contexto de la situación**

En Barrancabermeja (Colombia) los barrios de la Comuna 7 fueron los más golpeados por el cambio de grupo armado que controlaba la ciudad, y donde más vulnerados son los derechos del Niño-a. El SJR es una ONG que desarrolla un proyecto de Prevención en la Comuna7 con el fin de que los niños-as construyan proyectos de vida alternativos a la vinculación a los grupos armados, dentro del trabajo que desarrollan con los maestros-as proponen la realización de talleres de títeres y a través de estos divulgar los derechos del niño-a. El JSR planifica junto con los maestros del desarrollo de los talleres en cuatro escuelas con los grados de segundo (7-9 años) una tarde a la semana durante cuatro semanas. La asistencia de los niños-as es voluntaria como actividad extraescolar.

## **2. Relato de lo ocurrido**

En la escuela Jorge Eliécer Gaitán el grupo de segundo compuesto por dieciséis niños-as se dificulta el desarrollo de los talleres o no se pueden desarrollar como se han planificado. El grupo de niños-as ignora las orientaciones del tallerista. Tratan de provocarse entre ellos-as, incitando peleas agresivas que duran todo el tiempo del taller.

Molestan, distraen y desmotivan a los que están interesados ante la alternativa de desarrollar al inicio juegos que permitan canalizar la energía que tienen, igualmente ignoran las orientaciones y la actividad.

Para tiempos breves se interesan en las actividades de manualidades que se han propuesto y se concentran mínimamente pero nuevamente lo convierten en excusa para pelear. Ante esta realidad las galleristas se frustran. En el resto de las escuelas aunque también se presentaron dificultades similares al inicio. La actividades propuestas interesaron a los niños-as y se pudieron desarrollar como se planificaron.

### **3. Aprendizajes y recomendaciones**

Ante las características del grupo de niños-as, aunque los deseos del tallerista puedan ser abandonados, precisamente por esas condiciones tiene más sentido la presencia y el desarrollo del proyecto. En este caso hubiera sido necesario un tiempo más largo y otros talleres para trabajar la confianza, la concentración, el diálogo, el trabajo en grupos antes de desarrollar estos talleres de títeres sobre DN. Por tanto, hubiera ayudado conocer mejor al grupo de niños-as con el que se iba a trabajar. El tiempo planteado para este grupo no es suficiente. Los talleristas deben ir siempre dispuestos a cambiar sobre la marcha totalmente la planificación.

Los niños-as encontraron en los talleristas personas que ante su comportamiento no responden con autoridad, gritos, maltrato físico. Esto genera en ellos desconcierto y reflexión. Buscamos satisfacción y resultados rápidos al trabajo que hacemos pero los procesos son más lentos.

#### **Palabras claves**

- Formación
- Participación
- Diálogo Intercultural
- Cooperación al Desarrollo

<b>Título de ficha:</b>	<b><i>Planificación de la sensibilización realizada por Euskadi-Cuba</i></b>
<b>Nombre:</b>	Eva
<b>Institución:</b>	Euskadi-Cuba (E-C)
<b>Lugar y fecha:</b>	24 de Octubre de 2003

## **1. Contexto de la situación**

Euskadi-Cuba es una organización de Solidaridad política con Cuba compuesta por 150 ó 160 socios y que de forma continuada trabajan como voluntarios unas 30 personas. Para la asociación el eje principal de acción, no es la cooperación al desarrollo mediante la ejecución de proyectos sino la sensibilización realizada por los/as voluntarios/as .Es un momento bajo de participación de voluntarios/as y de falta de creatividad.

## **2. Relato de lo ocurrido**

Dos personas de la Asociación plantean el grupo la necesidad de establecer un periodo de reflexión y formación que permita salir de la crisis en la que se encuentra el grupo de voluntarios/as.

Contactamos con dos personas colaboradoras de E-C que se ofrecieron para impartir un taller (dos fines de semana) formativo sobre sensibilización y educación para el desarrollo. Sería una base o punto de inflexión para que el grupo relanzase su actividad, con una mejor planificación y ejecución de las actividades.

De las 30 personas que habitualmente son voluntari@s en E-C únicamente la mitad participó en esta formación.

Este taller consistió en lo siguiente (viernes tarde-sábado mañana):

- **1<sup>er</sup> fin de semana:** mediante técnicas participativas hicimos una definición de la que era educación para el desarrollo para nosotros y nosotras. El educador fue sacando ideas de lo que habíamos dicho para exponer con claridad qué es sensibilización y educación para el desarrollo y cómo debe hacerse ésta según las características de la asociación.
- **2<sup>o</sup> fin de semana:** pusimos en común ideas que cada uno/a había pensado durante las dos semanas intermedias entre taller y taller sobre posibles campos de acción de la asociación. Con la ayuda de los educadores, fuimos examinando, analizando estas ideas para sacar las principales necesidades del grupo (carencias más bien), fortalezas y caminos para lograr nuestros objetivos.

### **3. Aprendizajes y recomendaciones**

Aprendizajes:

- Importancia central de la planificación.
- Necesidad de conocer la "historia" de E-C y necesidad de sistematizar experiencias para ello.
- El conocimiento de herramientas de sistematización es importante para poder ayudar al grupo a recoger las experiencias.

Recomendaciones:

- No aparcarse los conocimientos o ideas surgidas en un taller de formación, debe encargarse alguien o varios de seguir implementando lo aprendido en la asociación si no todo cae en saco roto.
- Comunicar al resto de voluntariado que no participó de la experiencia, las conclusiones generales e ideas surgidas puede ayudar a que se involucren más adelante.

#### **Palabras claves**

- Formación

<b>Título de ficha:</b>	<b><i>Interlocución directa</i></b>
<b>Nombre:</b>	Mireia Espiau Idoyaga
<b>Institución:</b>	Murgibe
<b>Lugar y fecha:</b>	Deusto, 24 de octubre de 2003

## **1. Contexto de la situación**

El municipio de Basauri está ubicado a unos 10 km. De Bilbao y ha sido tradicionalmente un municipio obrero con industria.

Dentro del Ayuntamiento de Basauri existe un Área de Igualdad de Oportunidades ubicada en el Departamento de Acción Social, que sobre todo desde hace unos dos o tres años hasta la fecha, ha desarrollado una importante labor. Entre sus ejes principales de actuación se encuentra la participación política de las mujeres y es en este contexto donde surge la Escuela de Empoderamiento para las mujeres de Basauri.

## **2. Relato de lo ocurrido**

En febrero del año 2003 comienza a diseñarse el proyecto tras haber identificado varias necesidades en la participación política de las mujeres a través de asociaciones:

1. Hay un importante número de mujeres asociadas pero que realizan una labor más bien de presentación de servicios: talleres de macramé, etc. Para las socias. No se incluye entre sus líneas de actuación la participación política para la equidad de género.
2. Existe un Consejo de Igualdad, como espacio de participación de las asociaciones en la gestión municipal que no resulta operativo.
3. Otras no tan relacionadas con el punto que nos ocupa.

Se piensa inicialmente que formando e informando a las mujeres asociadas en temas relacionados con la participación política se fortalecerá por una parte a las asociaciones en este ámbito y por otra, la consejo como medio de mejorar de la gestión pública.

Para ello se realizan entrevistas con las juntas directivas de las asociaciones con el objetivo de identificar las necesidades formativas o temas de interés de las mujeres asociadas y los resultados muestran que las mujeres asociadas no tienen interés en participar en ninguna formación. Antes de reformular la estrategia se decide invertir tiempo y dinero en preguntar directamente a las socias ofreciéndoles diferentes temas de formación relacionados con la participación política. La respuesta es inesperada, surgen tres talleres de liderazgo, participación y transformación de conflictos y quedan muchas mujeres en lista de espera para posteriores ediciones. Al acudir a los talleres, las mujeres cuestiona la no implicación políticas de sus asociaciones y demandan vías alternativas de participación

en el consejo. Nace así la escuela de empoderamiento que pretende ser no simplemente un espacio de talleres sino también de reflexión, investigación y encuentro, porque es lo que realmente demanda las mujeres asociadas.

### **3. Aprendizajes y recomendaciones**

- La interlocución mediada por “representantes” a veces oculta una parte importante de la realidad. Necesidad de interlocución directa.
- Los procesos participativos requieren de una inversión importante de tiempo y dinero.
- Cuando se diseñan mecanismos o espacios de participación, éstos deber ser lo suficientemente flexibles como para facilitar la participación de todos y de todas.
- Hay que arriesgarse a ser más creativos y creativas en las actividades y talleres que realizamos:

#### **Palabras claves**

- Participación
- (Formación)

<b>Título de ficha:</b>	<b><i>Una práctica interna de género</i></b>
<b>Nombre:</b>	Jesús González
<b>Institución:</b>	Mugarik Gabe
<b>Lugar y fecha:</b>	03/10/24, Bilbo

## **1. Contexto de la situación**

La experiencia se realiza este miércoles pasado durante la reunión semanal del personal activo de la organización en Bizkaia (incluyendo tanto profesionales como voluntarios).

Se enmarca en un proceso amplio de formación interna en perspectiva de género (3 años), tendente además a la definición y aprobación, para implementación posterior de una política de género de la organización.

## **2. Relato de lo ocurrido**

Aunque enmarcado en el proceso anterior, la experiencia concreta tiene también su razón de ser en el taller que realizan personas de MG en el grupo de género de la Coordinadora. Esto se constituiría como una práctica de ese taller.

Concretamente, la duración se establece en tres horas, estando definido el proceso y metodología. Se parte de la exposición sencilla de los elementos principales de un proyecto de cooperación (10'). Posteriormente se interroga a la ponente sobre cuestiones que tienen que ver con el enfoque de género y la reacción ante diversas circunstancias de las mujeres y hombres del proyecto (tanto institucionales como beneficiari@s).

De ahí, se pasa, mediante reflexiones y respuestas a preguntas concretas a trabajar en grupos reducidos. Ahora, estas cuestiones tienen ver con la cultura organizacional, con la necesidad, acuerdo o desacuerdo con el enfoque de género en cooperación y en MG.

Pero también tienen mucho que ver convivencias personales: cómo sentirse, cómo se reacciona, qué se pierde y qué se gana, etc., desde hombres y desde mujeres como géneros específicos.

La práctica finaliza como tal, al concluir los ejercicios fijados por las compañeras que trasladarán la misma al taller en cuestión.

### **3. Aprendizajes y recomendaciones**

Aunque internamente lavamos tres años trabajando en esto, siempre es importante reflexionar sobre aspectos adelantados , incluso básicos. El trabajo en grupos reducidos permite un "abrirse" a compañer@ incluso en vivencias y sensaciones personales. Hay un mayor conocimiento de elementos individuales que nos permiten analizar y enfrentar nuevos pasos y/o reorientaciones.

También supone una cierta elevación de la autoestima colectiva que nos permite seguir adelante, aunque pisando suelo.

#### **Palabras claves**

- Formación
- Género
- Cultura organizacional
- Equidad y desigualdad
- Autoestima individual y colectiva
- Crítica y autocrítica
- Trabajo reflexivo
- Interrelación y retroalimentación.

**Titulo de ficha:****Nombre:** Ainoa Garagalza Moraza**Institución:** Asociación Sartu**Lugar y fecha:** Bilbo, 24 de Octubre de 2003**1. Contexto de la situación**

SARTU tiene como objetivo la inserción social y laboral de personas en riesgo de exclusión y partimos de la idea de que en esta sociedad, para muchas personas, la inserción social puede llegar a través de un empleo. Por lo tanto, trabajamos con personas "preparadas" para trabajar (dentro de su proceso personal) tratando de generar las condiciones para que consigan el mejor empleo posible. Para ello, organizamos cursos de formación, realizamos orientación laboral, intermediación con empresas, promoción y creación de empresas sociales, etc.

De febrero a julio de este año se organizó un curso para mujeres de "auxiliar de oficios" dentro del cual se programó una semana para trabajar "genero e interculturalidad". Yo fui la persona encargada de llevarlo a cabo, con el apoyo en la programación de personas de dentro y fuera de Sartu

**2. Relato de lo ocurrido**

A lo largo de una semana pasamos de no saber qué era eso de género y de interculturalidad, a darnos cuenta de hasta qué punto afectaba nuestra vida diaria y lo que somos.

Cada mujer aprendimos cosas muy diferentes porque el punto de partida y experiencias de cada cual eran también muy distintas. Y sobre todo trabajamos nuestra situación como mujeres y no tuvimos tiempo de profundizar en el segundo tema.

Las diferentes sesiones se desarrollaron a través de dinámicas, partiendo de nuestras vidas y experiencias concretas y analizando nuestra situación actual desde este nuevo punto de análisis, tratando de romper estereotipos y prejuicios.

El objetivo era hacernos conscientes de cómo estamos condicionados en nuestra vida diaria por el hecho de ser mujeres para poder romper esas barreras y acceder a una mejor situación social y laboral.

Pro supuesto, no lo conseguimos, pero sí se aportaron nuevos puntos de vista desde los que analizamos nuestra situación actual.

### **3. Aprendizajes y recomendaciones**

- Partir de nosotras, de nuestras experiencias como mujeres.
- Trabajar en un plano de igualdad.
- Las relaciones dentro del grupo cambiaron. Se aumentó la comprensión mutua y se rompieron algunos prejuicios.
- Trabajar este tema a lo largo de todo el curso de forma más continuada para tratar de lograr una transformación aunque sea mínima.

#### **Palabras claves**

- Formación
- Género

<b>Título de ficha:</b>	<b><i>Lecciones aprendidas en formación</i></b>
<b>Nombre:</b>	Lara
<b>Institución:</b>	Consultora independiente
<b>Lugar y fecha:</b>	Bilbao, 24 de octubre de 2003

## **1. Contexto de la situación**

Desde el año 2000 está funcionando un Diplomado en Gestión de proyectos de la cooperación internacional en Colombia apoyado por Cideal (Madrid), Hegoa, Instituto de Derechos Humanos Pedro Arrupe, PTM (Bilbao) para la formación de personas vinculadas a la gestión de proyectos y procesos sociales en diferentes departamentos de Colombia (Antioquia, Bolívar, Chocó, Cundinamarca). Durante tres años he sido la coordinadora y docente de dicho curso donde han participado diversas personas con experiencias y formaciones distintas.

## **2. Relato de lo ocurrido**

Durante el desarrollo de un taller de gestión de proyectos desde el Enfoque de Marco Lógico en Quibdó (Chocó) tuve la oportunidad de sentir muchas cosas que me ayudaron a mi proceso personal como docente.

Nos encontrábamos en un aula de los locales de la Pastoral Social (Diócesis de Quibdó) y PTM, más o menos unas 45 personas, al lado del Río Atrato con un calor de 40 grados y una humedad tremenda. Yo personalmente había potenciado la realización del curso en Quibdó (una de las ciudades más horribles y desastrosas de Colombia) por el interés de PTM en la zona y la fuerte creencia de que por esas tierras habría mucha gente interesada en tener la oportunidad de plantar cara a la cooperación desde un conocimiento serio y crítico (teórico y práctico) de dicho mundo y su propuesta de gestionar proyectos. Pero también era cierto, que llegaba con un poco de pereza y con ala duda de si estas personas (la mayoría con niveles de formación (medio-bajo) iban a lograr comprender la metodología, aprenderla y sobre todo, alcanzar el resultado de formular una matriz de planificación completa sobre un proyecto de su interés. Reconozco que dichas dudas, venían suscitadas, un poco, por los comentarios que se escuchan en el resto del país, sobre el atraso, abandono y la "poca capacidad" de la "población negra afrocolombiana e indígena" que habita en esa región. Para mi sorpresa, y tras cuatro días intensos de taller los grupos de trabajo lograron formular muy buenos proyectos y con buena presentación (tarjetas, colores, contenidos...) Incluso dentro del mismo grupo grande se sorprendieron al comprobar que los grupos indígenas (orewa y OIA) eran los que mayores adelantos habían logrado en la formulación de su proyecto (a veces tratados como incultos...) El curso fue evaluado como "participativo". "práctico" y "eficaz" al ver que habían aprendido una nueva herramienta y su aplicación.

### **3. Aprendizajes y recomendaciones**

- Las oportunidades de formación se orientan mucho hacia líderes o personas responsables esperando la “multiplicación” de conocimiento y no siempre es real. Es bueno llegar a todo tipo de gente, sea cual sea su formación o situación.
- La formación debe ser participativa, orientada a la acción y basada en la experiencia y el arraigo cultural.
- La gestión de proyectos debe incorporar procesos continuos de planificación, seguimiento y evaluación (y sistematización) que incorpore el “saber” de la gente de manera efectiva (no sólo consulta) y para ello debe brindarse el tiempo y el espacio.
- La cooperación internacional debe fomentar procesos de cooperación interinstitucional y de formación que generen capacidad instalada hacia la autogestión.

#### **Palabras claves**

- Formación
- Participación
- Oportunidades
- Gestión participativa

<b>Título de ficha:</b>	<b><i>Colonias</i></b>
<b>Nombre:</b>	Mónica
<b>Institución:</b>	Asociación Afro de residentes aforamericanos
<b>Lugar y fecha:</b>	Bilbao, 24 de Octubre de 2003

## **1. Contexto de la situación**

La Asociación Afro realiza desde hace cuatro años unas minicolonias con u para niños extranjeros (de diferentes países) con el objetivo de encontrar un espacio lúdico-educativo, en donde estos niños tengan experiencias comunes al resto de sus "compañeros nacionales", en donde se les motive y tengan un espacio de encuentro donde no se les "mire" por el hecho de ser "diferente". Esto se realiza en colaboración con el voluntariado de Arrupe, enmarcado dentro de un centro educativo.

## **2. Relato de lo ocurrido**

los años anteriores las minicolonis habían tenido la duración de una semana. Este año pensamos que todo trabajo hay que mejorarlo, por lo que solicitamos fuesen de dos semanas de duración y que los niños pudiesen quedarse a dormir. De las dos peticiones la primera fue aceptada (de una semana a quince días) pero la segunda fue imposible, ya que los monitores-voluntarios, tras cada jornada, hacían un trabajo de reflexión de lo sucedido en el día. Partiendo de este punto nos repartimos el trabajo: la persona encargada del voluntariado, se ponía en contacto con los que querían venir (voluntarios) y yo ofertaba a las personas extranjeras (madres y niños fundamentalmente) estas colonias a través de cartas, llamadas telefónicas, carteles y principalmente el "boca a boca". La sorpresa por ambas partes fue que hubo una gran demandad, lo que dio lugar a ampliar presupuestos, preparar más actividades y coordinar de forma esmerada cada paso que se daba. Dentro de las actividades y talleres que se realizaron y, dado que eran niños extranjeros, se pidió q personas voluntarias de la propia asociación afro que participaran haciendo aquello que se les daba mejor: manualidades, henna, música, baile, taller de cuentos... donde participan los niños y los voluntarios con el fin de conocer y acercar culturas.

El último día se hizo una fiesta (teatro, bailes...) preparada por todos, con la participación de los padres tanto en la propia fiesta como en la degustación intercultural que se hizo después. Ni los voluntarios, ni los niños querían que se acabase.

### **3. Aprendizajes y recomendaciones**

- Dificultad en localizar a las familias extranjeras, ya que cambian de alojamiento, y de hacer ver a los padres/madres que no es una pérdida de tiempo.
- Implicación de los padres en el acompañamiento y seguimiento de sus hijos.
- Buena comunicación entre las dos partes (voluntarios-asociación)
- Necesidad de un trabajo organizado, en equipo y con implicación de las partes.

#### **Palabras claves**

- Colaboración
- Participación
- Implicación

<b>Título de ficha:</b>	<b><i>Vida cotidiana</i></b>
<b>Nombre:</b>	María Riobello
<b>Institución:</b>	Centro de acogida Laguna Artean
<b>Lugar y fecha:</b>	Deusto, 24 de octubre de 2003

## **1. Contexto de la situación**

En el centro de acogida Laguna Artean situado en Deusto, Bilbao. Concretamente en uno de los pisos de acogida de esta asociación, dirigido a las personas con problemas de alcohol comienza en noviembre de 2002. Se lleva a cabo un proyecto educativo individualizado con cada personas con objetivos concretos y sencillos de vida en comunidad en todas sus áreas. Son personas adultas entre 35-55 años, hombres.

## **2. Relato de lo ocurrido**

con este planteamiento se pretendía introducir a una persona nueva (una educadora) para que llevara a cabo las labores de acompañamiento y tutela de cada persona en tratamiento dentro de este piso de acogida. Había unos objetivos marcados con cada persona, en un plazo determinado y que iban a ser seguidos por la figura de la educadora apoyada por el Equipo de Intervención Socioeducativa del Centro.

Como experiencia se vivió el contacto y el día a día de una manera muy tensa. Hay unas normas de convivencia que deben ser respetadas y puestas en práctica por parte de todos: esto para las personas adultas que vivían en la casa resultaba difícil de entender y era ahí cuando entraba la educadora a tratar de hacer entender la convivencia en comunidad dentro de este piso. Hubo roces entre los usuarios del piso a la hora de hacer comidas, limpieza, compañerismo... todo parecía resulta mucho más complicado de lo "normal". Cada uno era muy diferente y tenía su vida, pero tenían que comprender su situación, hacer frente a su problemática y además saber convivir con los demás. A la educadora y al equipo que la apoyaba esto se le hizo muy difícil ya que hubo incumplimiento tareas, discusiones, cuestionamientos de autoridad y de proyectos... Parecía que no hacíamos nada bien, no se avanzaba. Hubo gente que abandonó, otros siguen luchando por ellos mismo con nuestra ayuda.

### **3. Aprendizajes y recomendaciones**

La convivencia con uno mismo y sus problemas y es difícil y lo es más todavía con tras cinco personas más.

Los profesionales de la intervención socioeducativa debemos se conscientes de ello y ser más tolerantes y no tan exigentes con ellos y con nosotros mismos. Los pequeños logros cuando sean pequeños y lentos, merecen la pena. No se puede conseguir que una persona se levante y rehaga su vida en un día, es un proceso más largo que necesita de apoyo y comprensión por nuestra parte.

#### **Palabras claves**

- Convivencia
- Reto personal y profesional
- Tolerancia
- Participación

<b>Título de ficha:</b>	<b><i>Toda una historia de "participación"</i></b>
<b>Nombre:</b>	Marga Pérez
<b>Institución:</b>	Alboan
<b>Lugar y fecha:</b>	Bilbo, 24 de Octubre de 2003

## **1. Contexto de la situación**

En junio de 2001 se abre en una calle paralela a Zamácola (Bilbao) un centro de noche llamado Hontza que impulsado institucionalmente por el Ayuntamiento de Bilbao y por Cáritas y, gestionado por esta última, pretende acoger a personas sin techo con problemas de drogadicción. El servicio no es tanto terapéutico como de dignificar mínimamente las condiciones de vida de un colectivo que habitualmente duerme en la calle con lo que ello supone. Dormir, tomar algo caliente, ducharse, lavar la ropa, atención médica básica, intercambio de jeringuillas, conversas... son las cosas que ofrece.

## **2. Relato de lo ocurrido**

La apertura del centro causa una gran polémica en el barrio, uniéndose algunos vecinos para protestar y exigir su cierre. Acusan a las instituciones de no haber informado, de haber ido con mentiras, de intereses especulativos, de querer llevar/trasladar toda la "escoria" al barrio, de deterioro de la zona (mayor delincuencia, aparición de jeringuillas por el suelo,..) etc.

La oposición es tal que obligan al cierre del centro a la semana escasa de su apertura.

A partir de aquí, un montón de sucesos: constitución de una asociación de vecinos creada ad hoc para pelear contra el centro, manifestaciones de estos vecinos, posturas agresivas y amenazantes, intentos de diálogo por parte de las instituciones con esos vecinos, gran manifestación en Bilbao apoyada por diversos colectivos sociales a favor del centro y apostando al mismo tiempo por nuevas políticas sociales, posicionamiento de uno y otro tipo por parte de las instituciones, de partidos políticos, organizaciones, etc.

Todo un proceso de movilización en uno y otro sentido que finalmente, y sin llover a gusto de todos, llevan a la reapertura del centro en diciembre de 2001 con el compromiso de las instituciones de mantenerlo por un año y trasladarlo a otro lugar.

Sin embargo, y aunque a nivel de medios de comunicación y de sociedad ya no hay tanta repercusión, el ambiente del barrio sigue absolutamente crispado. Los vecinos en contra del centro siguen permanentemente (¡absolutamente todos los días!) manifestándose/participando en contra con formas bastante agresivas obligando a crear una red de voluntariado que

acompañe a los usuarios al centro, custodiados por la ertzantza, bajo insultos y amenazas especialmente para los "solidarios" acompañantes. En medio de todo esto, un pequeño grupo de vecinos que no están de acuerdo con todo esto, se reúnen casi clandestinamente para ver qué pueden hacer, cómo hacer llegar una voz y opinión distinta, cómo servir de puente con los "en contra", cómo reivindicar ciertas cosas ante las instituciones, cómo dialogar y rebajar la crispación, la violencia que se vive en el barrio,... Pero aunque alo hace, más bien se queda en un grupo de desahogo...

Finalmente, en diciembre 2002, se traslada el centro pero dejando un barrio marcado en las relaciones vecinales.

### **3. Aprendizajes y recomendaciones**

- La participación tal vez no sea buena en sí misma. Participar ¿para qué? ¿con quiénes?
- Importancia de conocer bien los contextos, la historia. Capacidad de manipulación de los liderazgos.
- Es bueno abrirse a otros, contar con apoyos externos.
- La riqueza y la potencialidad de lo afectivo.
- Necesario unirse a otros, trabajar en red para poder incidir realmente.

### **Palabras claves**

- Participación
- Solidaridad
- Manipulación
- Liderazgo