

La facilitación eficaz

Sophie Clarke

La facilitación describe el proceso de conducir a un grupo a través del aprendizaje o del cambio de modo que se anime a todos los miembros del grupo a participar. Este enfoque parte de la base que cada persona tiene algo único y valioso que aportar. Sin la contribución y conocimiento de cada persona, la habilidad del grupo para entender o responder a una situación puede reducirse. El papel del facilitador es extraer el conocimiento e ideas de los diferentes miembros de un grupo, ayudar a animarlos a que aprendan los unos de los otros y a pensar y actuar en conjunto.

La facilitación es el arte, no de poner ideas en las cabezas de la gente, sino de sacar ideas

El papel de un facilitador

Un facilitador es alguien que:

- reconoce las fuerzas y habilidades de los miembros individuales del grupo y ayuda a que se sientan cómodos en compartir sus esperanzas, preocupaciones e ideas

EN ESTE NUMERO

- Opciones para la facilitación comunitaria
- Cartas
- Recursos en idiomas locales
- Dinámicas grupales útiles
- Fortalecimiento de capacidades – entrevista con Mulugeta Dejenu
- La representación de roles
- PILARES en Brasil
- Estudio bíblico – Siervos del Rey
- Recursos
- La experiencia de CRUDAN en capacitación de facilitación

- apoya al grupo, dando confianza a los participantes para compartir y probar nuevas ideas
- valora la diversidad y es sensible a las diferentes necesidades e intereses de los miembros del grupo. Estas diferencias podrían deberse al género,



Paso a Paso

ISSN 0969-3858

Paso a Paso es un folleto trimestral que une a los trabajadores sanitarios con los trabajadores del desarrollo en todo el mundo. Tearfund, editores de *Paso a Paso*, esperan que las nuevas ideas creadas sean de ayuda y estimulen el trabajo comunitario. Es una forma de alentar a los cristianos de todo el mundo a trabajar juntos con la finalidad de crear una comunidad estable y unida.

Paso a Paso es gratis para la gente que trabaja en campañas de promoción de la salud y del desarrollo. Lo tenemos disponible en inglés, francés, español y portugués. Aceptamos con gratitud cualquier donación.

Invitamos a nuestros lectores a contribuir, dándonos sus puntos de vista y enviándonos cartas, artículos y fotos.

Directora general: Isabel Carter
PO Box 200, Bridgnorth, WV16 4WQ, Inglaterra

Tel: +44 1746 768750

Fax: +44 1746 764594

E-mail: footsteps@tearfund.org

Web: www.tilz.info

Directora de redacción: Rachel Blackman

Encargada de idiomas: Sheila Melot

Comité editorial: Ann Ashworth, Simon Batchelor, Mike Carter, Paul Dean, Richard Franceys, Martin Jennings, Ted Lankester, Simon Larkin, Sandra Michie, Nigel Poole, Alan Robinson, José Smith, Ian Wallace

Ilustraciones: Rod Mill

Diseño: Wingfinger Graphics

Impreso por Aldridge Print Group con recursos de fuentes sostenibles o renovables, usando procesos que no dañan el medio ambiente

Traductores: M Allan, L Bustamante, A Coz, Dr J Cruz, S Dale-Pimentil, R Head, L Gray, M Machado, O Martin, C Murray, L Weiss

Lista de correos: Escribanos con una breve descripción de su trabajo, especificando el idioma que desea a: *Footsteps* Mailing List, 47 Windsor Road, Bristol, BS6 5BW, Inglaterra.
E-mail: sheila.melot@tearfund.org

Cambio de dirección: Por favor, indique el número de referencia de la etiqueta que lleva su dirección al darnos a conocer un cambio de dirección.

Los artículos e ilustraciones de *Paso a Paso* pueden ser adaptados para uso en material de capacitación, para estimular la salud y el desarrollo, con tal de que el material se distribuya gratis y se le dé crédito a *Paso a Paso*, Tearfund. Se debe pedir autorización antes de reproducir el contenido de *Paso a Paso*.

Las opiniones y puntos de vista expresados en las cartas y artículos no necesariamente reflejan los puntos de vista de la directora o de Tearfund. La información provista en *Paso a Paso* se verifica con todo el rigor posible, pero no podemos aceptar responsabilidad por cualquier problema que pueda ocurrir.

Tearfund es una agencia cristiana evangélica de asistencia y de desarrollo que trabaja en asociación con organizaciones locales para traer ayuda y esperanza a comunidades alrededor del mundo que tengan necesidades. Tearfund, 100 Church Road, Teddington, Middlesex, TW11 8QE, Inglaterra. Tel: +44 20 8977 9144

Publicado por Tearfund, compañía limitada.
Reg. en Inglaterra No 994339. Reg. de caridad No 265464.

la edad, la profesión, la educación, la condición económica y social

- lidera con el ejemplo mediante actitudes, enfoque y acciones.

La facilitación y la enseñanza tradicional

La enseñanza tradicional involucra el compartir la información en una sola dirección – de maestro a estudiante. La facilitación involucra el compartir la información en varias direcciones – entre el facilitador y el grupo y entre los miembros del grupo. El educador brasileño Paulo Freire creía que la educación debe ser liberadora. En lugar de dar las respuestas a los aprendices, la educación debe apuntar a aumentar la conciencia de los aprendices para que ellos puedan identificar los problemas y sus causas y encontrarles las soluciones. El papel de un facilitador es ayudar a un grupo mediante este proceso haciendo preguntas que animen nuevas maneras de pensar y analizar su situación. Debe haber un equilibrio entre ofrecer ideas para guiar al grupo y escuchar pacientemente y cuestionar.

La relación entre un facilitador y un grupo de adultos es diferente de la de un maestro y una clase. Por ejemplo, un maestro normalmente presenta las ideas desde adelante, pero un facilitador normalmente se sienta con un grupo y anima la discusión de grupo. Un facilitador involucra al grupo en actividades que ayuden a los adultos con niveles bajos de educación formal, alfabetización o confianza a tomar un rol pleno.

Un maestro normalmente tiene una relación formal con sus estudiantes en la que el maestro está en una posición de autoridad. Un facilitador es un igual y es a menudo alguien desde dentro la comunidad, sin un papel de dirección formal que quiere trabajar con otros para efectuar cambios positivos en su comunidad. La relación del facilitador con los miembros del grupo está basada en la confianza, respeto y un deseo de servir.

¿Qué hace que un facilitador sea bueno?

Un buen facilitador tiene ciertas **características personales** que animan a los miembros del grupo a participar. Estas incluyen la humildad, generosidad y paciencia, combinadas con comprensión, aceptación y afirmación. Estos son

Las habilidades de facilitación

Algunas de las habilidades que necesita el buen facilitador incluyen:

- escuchar a los demás
- comunicarse claramente
- verificar la comprensión, resumir y juntar diferentes ideas
- pensar y actuar creativamente
- manejar los sentimientos de las personas
- alentar el humor y el respeto
- estar bien preparado aunque permaneciendo flexible
- ser puntual sin dejarse manejar por el tiempo.

dones que todos haríamos bien en desarrollar.

Un buen facilitador también necesita varias **habilidades** (ver el recuadro anterior) y usará una variedad de **técnicas** para animar a los miembros del grupo a participar en discusiones o actividades y ayudarlos a aplicar el aprendizaje a sus vidas. Estas técnicas incluyen:

- pedir al grupo que presente y comparta información usando dibujos, diagramas o recursos visuales – sobre todo en los casos en que algunos miembros del grupo tengan bajos niveles de educación o alfabetización
- dividir al grupo en grupos más pequeños para animar a los miembros tímidos a participar
- usar la discusión y actividades de grupo que les permitan a los aprendices participar activamente en el proceso de aprendizaje
- pedir al grupo que se ponga de acuerdo sobre algunas reglas básicas para la participación a fin de que cada persona se sienta con la libertad para compartir sus ideas. Tales reglas pueden incluir no interrumpir, respetar los diferentes puntos de vista y ponerse de acuerdo en un número máximo de puntos que cada persona puede plantear en cualquier discusión. Si el grupo los acepta, habrán tomado estas reglas como propias y habrán compartido la responsabilidad para asegurarse que se cumplan
- dar tareas particulares a las personas dominantes para permitir espacio a los

demás para que participen aunque permitiendo a todos participar activamente

- manejar los conflictos de una manera sensible y apropiada, para que las diferencias sean estimadas y respetadas.

Las dificultades que pueden enfrentar los facilitadores

El control Una de las mayores dificultades que pueden enfrentar los facilitadores es la tentación de tomar control de una discusión o proceso de cambio. Esto es a menudo producto de un deseo genuino de impulsar el progreso del grupo. Si estamos acostumbrados a un estilo de instrucción formal, y no hemos tenido la oportunidad de observar a facilitadores buenos en su trabajo, puede ser muy difícil cambiar nuestro enfoque para compartir las ideas.

Preguntas difíciles Puede ser difícil de tratar con las preguntas de la gente. Los facilitadores pueden sentir que ellos deben tener todas las respuestas. Puede faltarles la confianza en su propia habilidad para tratar con las preguntas sobre un asunto particular. Los facilitadores pueden simplemente decir que no saben bastante sobre una cuestión en particular para poder proporcionar una respuesta, pero que lo averiguarán antes de la próxima reunión. Es muy útil para ellos saber dónde encontrar más información. Los facilitadores también pueden utilizar la sabiduría y conocimiento de los demás miembros de la comunidad, fuera del grupo inmediato.

El manejo de conflicto A veces la gente tendrá ideas fijas y contradictorias sobre un asunto. Las malas relaciones dentro del grupo también afectarán la manera en que el grupo trabaja en conjunto. Un facilitador necesita ser sensible a las diferencias y tensiones y animar a la gente a resolverlas, mientras tiene presentes sus metas e intereses comunes.

¿Quién necesita habilidades de facilitación?

Las habilidades de facilitación son esenciales para cualquiera que esté buscando conducir a los demás en un proceso de discusión participativa, aprendizaje y cambio. Si una comunidad ha de tomar tal proceso como propio, necesita ser pertinente y accesible a su cultura e idioma. Toda información compartida no debe venir sólo de fuera de la comunidad. Hay mucho conocimiento dentro de las

EDITORIAL

Este número es ligeramente diferente de la mayoría de los números de *Paso a Paso*. En lugar de recoger artículos de la gente con experiencia en diferentes asuntos, estamos compartiendo mucho del aprendizaje que Tearfund ha ganado sobre las habilidades de facilitación. Tearfund empezó a producir las guías de PILARES hace aproximadamente cuatro años para animar el aprendizaje participativo. Pronto nos dimos cuenta que la capacitación y apoyo en las habilidades de facilitación ayudan a la gente a ganar confianza para hacer mejor uso de estos libros.

Muchas de las habilidades necesarias para la facilitación son similares a las que desarrollamos como creyentes cuando desarrollamos nuestro amor y respeto mutuo y a Dios. Cada persona es especial a los ojos de Dios. Todos somos hechos a la imagen de Dios. Todos tenemos conocimiento, experiencia y opiniones únicos. Los buenos facilitadores están interesados en escuchar los puntos de vista de otras personas. Necesitan mostrar paciencia y respeto cuando animan a participar a la gente a la que le falta confianza o respeto a sí misma. La buena facilitación lleva finalmente al empoderamiento. La gente gana confianza en sus propias habilidades para cambiar sus propias situaciones – y las de su comunidad, en forma positiva. Como creyentes, podemos ganar también confianza de nuestra conciencia del amor a Dios y de su interés en nuestras vidas y pedir su guía. Las habilidades de facilitación son igualmente valiosas en la conducción de estudios bíblicos participativos.

Queremos dar énfasis al valor de los maestros. Un buen maestro tiene una variedad de estilos y enfoques, mientras usa a menudo muchas de las habilidades necesarias para los facilitadores. ¡Sin embargo, enseñar consiste más en poner ideas **en** las cabezas de la gente; la facilitación consiste en sacar las ideas **de** las cabezas de la gente!

Todos tenemos la habilidad de transformarnos en buenos facilitadores. Esperamos que este número les ayude a ganar confianza y desarrollar sus habilidades en este aspecto. Los números futuros examinarán nuestra respuesta al impacto del VIH y SIDA en los niños y educación básica y alfabetización.



Isabel Carter, Directora general

comunidades que puede compartirse. Un facilitador puede ayudar a los miembros de la comunidad a compartir su conocimiento entre sí. El facilitador puede ser de fuera o dentro de la comunidad.

Conclusiones

La facilitación consiste en potenciar a los demás. Implica ceder el control sobre el resultado de un proceso y dar esa responsabilidad al grupo. Esto muestra un compromiso sincero con el valor y potencial de la gente. Facilitar un proceso participativo tomará tiempo y paciencia. Debe estar abierto a la guía de Dios. ¡Este es un desafío para los que quieren ver resultados inmediatos! Sin embargo, conllevará cambios en el futuro que serán de más largo alcance y más sustentables, debido a la construcción de relaciones fuertes, la calidad del aprendizaje y porque el grupo es dueño del proceso.

Un facilitador es *'mejor cuando la gente apenas sabe que él o ella existe...'*

Un buen facilitador es uno que habla poco

Cuando el trabajo está hecho, el objetivo cumplido, todos dicen, 'nosotros hicimos esto'

LAO TZU, 500 AC

Sophie Clarke coordina el trabajo de PILARES en Tearfund. Tiene experiencia en la capacitación para alfabetización y facilitación de grupos pequeños. Su dirección es: 100 Church Road, Teddington, Middlesex, TW11 8QE, Inglaterra. E-mail: pillars@tearfund.org

Opciones para la facilitación comunitaria

Solomon Dibaba Leta

He trabajado durante veinte años con instituciones gubernamentales y no gubernamentales (ONGs). Algunos de los talleres, reuniones y seminarios a los que he asistido durante este tiempo eran muy aburridos. De hecho, la mayoría de los participantes que asistían a estas reuniones lo hacían porque tenían que hacerlo o para escapar de las rutinas de la oficina. A algunas de las personas que conducían estas reuniones les gustaba escucharse a sí mismas. Sentían que su deber era mostrar cuánto sabían sobre el asunto. Recuerdo que yo me dedicaba más a observar sus gestos y movimientos en lugar de concentrarme en lo que estaban diciendo. Critiqué a menudo su enfoque en lugar de aprender nuevas informaciones o ideas. ¿Cuál fue el error y qué se debía haber hecho?

Muchos de los trabajadores de desarrollo comunitario que he conocido en la Etiopía rural piensan que la facilitación es un medio de comunicar ideas fijas para que los miembros de la comunidad empiecen a pensar y actuar de 'la manera apropiada'. Algunos incluso piensan que la facilitación es una manera de 'enseñar' a los miembros de la comunidad a aceptar nuevas ideas sin plantear ninguna pregunta o duda. Sin embargo, yo creo que la facilitación es un proceso que implica tres acciones:

- participación
- fortalecimiento de equipos de trabajo
- apropiación del proceso para asegurar su sustentabilidad.

Confianza

La buena facilitación crea confianza de grupo dentro de las comunidades. Esto puede significar que la gente prueba nuevas ideas que normalmente no se arriesgaría a probar bajo condiciones normales. Por ejemplo, mucha gente en Etiopía es consciente del VIH y SIDA. Sin embargo, el cambio de comportamiento que debe haber sido el resultado de tal conocimiento lamentablemente no está presente. Esto se debe en parte a una falta de facilitación comunitaria apropiada. La conciencia sobre un problema de desarrollo no siempre implica ponerse en acción. Sólo es probable que la conciencia cambie nuestro comportamiento cuando se cree el nivel correcto de motivación mediante la



Muchos capacitadores de desarrollo esperan que la gente los escuche y obedezca.

Foto: Marcus Perkins, Tearfund

buena facilitación. Desarrollar la motivación de los miembros de la comunidad es un proceso gradual. Viene como resultado de que la gente haga propias de las ideas y se prepare para llevarlas a la acción.

Muchos capacitadores de desarrollo creen que las comunidades son ignorantes de las nuevas ideas sobre el desarrollo. Esperan que los escuchen y obedezcan. Usan un sistema en que la información va en una sola dirección.

El sentido de apropiación

Si metemos las ideas a la fuerza en la gente y esperamos que se ponga en acción simplemente porque se lo decimos, esto traerá escasos resultados. La gente dirá, 'esta bomba de agua o la escuela pertenecen a cierta ONG.' ¡No es suya – 'pertenece' a otros! Aunque la bomba de agua o la escuela se haya construido para ellos, no formaron parte del proceso y así no sienten ningún sentido de apropiación.

Mi experiencia personal en el proceso de PILARES (Por los Idiomas Locales: Asociación de Recursos) me ha ayudado a observar las alternativas al desarrollo comunitario tradicional. Hemos usado un proceso de facilitación comunitario en la preparación de la literatura de desarrollo en idiomas locales. Esto se ha usado en Etiopía en la región de Wolaitta y en un campamento de refugiados sudaneses en Sherkole (Benishangul Gumuz) y ha demostrado ser un enfoque mucho más sustentable. El fortalecimiento de equipos de trabajo, un enfoque participativo y la apropiación colectiva de las actividades son centrales a las técnicas de facilitación usadas. Hay flexibilidad suficiente dentro del proceso para satisfacer las necesidades particulares de cada situación. En el campamento de refugiados de Sherkole, este proceso redundó en una confianza colectiva y un sentido de propiedad de sus actividades. Esto, a su vez, ayudó a que pensarán sobre cómo sostener sus actividades sin depender del apoyo externo.

El orgullo por la cultura y el idioma

El proceso de facilitación en los talleres de PILARES está diseñado para empoderar a los participantes y equiparlos con las habilidades básicas para preparar los materiales de información en su propio idioma. También les permite reproducir el proceso para que el conocimiento logrado sea una a la transformación comunitaria. El enfoque anima el orgullo en la cultura e idioma de la gente.



La toma de decisiones colectiva y el uso frecuente de dinámicas grupales pueden ayudar a hacer las sesiones interesantes y agradables.

Foto: Isabel Carter, Tearfund

El principio del proceso es a menudo difícil, tanto para los facilitadores como para los participantes. Los participantes en Sherkole eran refugiados que nunca antes habían participado en la producción de información de desarrollo en su propio idioma, el mabban. El facilitador fue movilizado para trabajar con un grupo de gente que nunca había conocido antes. Después del primer día de actividades, los participantes ganaron confianza – primero en su propio equipo y luego en ellos mismos. Las actividades y el proceso de fortalecimiento de equipo los ayudaron a lograr cosas que nunca habrían hecho solos. La toma de decisiones colectiva y el uso regular de dinámicas grupales hicieron que todas las sesiones fueran interesantes y agradables. El espíritu de equipo formado entre los participantes de Sherkole ha ayudado a que desarrollen una visión de conjunto y las metas estratégicas para su región del Sudán.

Un logro inesperado

Ahora han aprendido habilidades para preparar material de desarrollo en su propio idioma. Más importante, ahora poseen este proceso. Ya no necesitan esperar que el gobierno o las ONGs les proporcionen la información de fuera. Los refugiados sudaneses en Sherkole que hablan el idioma de mabban han creado sus propios comités de idiomas en sus comunidades para poder imprimir y distribuir la información de desarrollo que necesitan. No sólo pueden sostener el proceso sino también reproducirlo. Los refugiados de Mabban inesperadamente han logrado nada menos que un milagro.

Este fue el resultado de un proceso de facilitación participativo en que todos jugamos un papel.

La provisión del conocimiento

Este enfoque participativo en facilitación comunitaria usado en Sherkole y Wolaitta ha creado confianza, conocimiento de sí mismos y compromiso entre los miembros de la comunidad. La gente en Wolaitta ha comprendido que puede estar orgullosa de su idioma y producir el tipo de información que se necesita en su región. Los refugiados de Mabban tienen nuevas provisiones de conocimiento para su gente en la región del Nilo Azul del Sudán.

Había inicialmente algunas dudas sobre si el proceso de PILARES pudiera usarse con los refugiados. Sin embargo, este proceso de facilitación basado en la participación, fortalecimiento de equipo y actividades cuidadosamente planeadas ciertamente se ha mostrado exitoso.

Solomon Dibaba Leta estudió periodismo. Ha trabajado con Visión Mundial durante muchos años en Etiopía, capacitando al personal en habilidades de comunicación y ayudando a definir su estrategia de comunicaciones. Ha actuado como consultor de PILARES en Tearfund desde marzo de 2003. Su dirección es: PO Box 27275, Adis Abeba, Etiopía. E-mail: sdlo@telecom.net.et



Buen consejo

Nuestra organización, AJD, apunta a animar las iniciativas para mejorar la situación socio-económica para los vulnerables y oprimidos mientras respeta las preocupaciones medioambientales.

Hemos usado muchos pasajes con consejos de sus publicaciones. Como resultado, estamos viendo muchos cambios. En algunos pueblos, hombres que eran una vez hostiles a la idea de comer verduras ahora las disfrutan. Ahora pueden verse huertas florecientes en este pueblo.

La desnutrición debida a muchos años de guerra y conflicto armado se está reduciendo. La crianza de ganado menor como los cuyes, los conejos, los pollos y los cerdos también ha mejorado la nutrición así como las finanzas de la casa. Los asaltos, los incendios provocados y la violencia han traído la pobreza a muchas mujeres rurales. El aliento a la microempresa y los negocios pequeños ha sido muy importante. Ciento cincuenta grupos han recibido capacitación y apoyo.

El tercer aspecto por el que le agradecemos es su ayuda para los que sufren violencia sexual y contagio de VIH. Los estudios de la Biblia, junto con los testimonios de la gente en *Paso a Paso*, son una ayuda enorme para nosotros. Por favor acepte nuestra más profunda gratitud. ¡Los miembros del grupo en Mabula y Kalehe están enviándole la mitad de los beneficios de la venta de su



primer gallo para agradecerle sus publicaciones!

*Seth Claude Bashiga,
AJD (Action, Jeunesse et Développement)
Bukavu, South-Kivu
República Democrática del Congo*

E-mail: actionjd97@yahoo.fr

Apoyo a los niños con epilepsia

En nuestra región de Camerún se ha informado sobre aproximadamente 1.200 casos de epilepsia. La mayoría de estos casos son niños menores de 15 años de edad. Nuestros estudios muestran que muchos se mueren ahogados, de quemaduras serias o sofocados como consecuencia de los ataques epilépticos. Los padres o tutores no saben lo que es un ataque. Los niños con epilepsia no pueden asistir a la escuela debido a los prejuicios. La gente de la localidad cree en los muchos mitos sobre la epilepsia. La gente con epilepsia se considera a menudo demente. Los niños con epilepsia están a menudo abandonados, malnutridos y sucios. Esta situación se ve empeorada por una falta de atención médica. Hay sólo un neurólogo, basado en Bamenda, para nuestra provincia entera con una población de aproximadamente 3 millones de personas.

Nuestra organización, Global Welfare Association (Asociación de Bienestar Global), está trabajando para enseñar a entender la epilepsia y proporcionar capacitación en primeros auxilios básicos para los ataques epilépticos. ¿Puede algún lector ayudarnos con más ideas para ayudar a estos niños y manejar la epilepsia?

*Jamils Richard Achunji Anguaseh
Global Welfare Association
PO Box 5, Teze
Camerún*

E-mail: glowa_cameroon@yahoo.co.uk

Pesticida útil

He aquí una receta útil y simple para un pesticida que usa hojas de neem que funciona con la mayoría de los insectos de nuestra región, incluso los saltamontes y escarabajos.

- Tomar un recipiente de 20 litros. Llenar con hojas de neem frescas. Añadir el agua hasta que las hojas se cubran y dejarlas remojar durante 4-6 días.
- Sacar el líquido usando un colador de tela en un recipiente limpio. Agregar 50ml de querosén y 50ml de jabón

líquido (jabón picado y remojado en agua está bien).

- Rociar sobre las plantas, incluyendo la parte inferior de las hojas, siempre que se manifiesten los insectos. Si no se tiene un pulverizador o la boquilla se bloquea frecuentemente, sumergir un manojo de hojas o un atado de césped en el cubo y agitar encima de las plantas. Asegurarse de lavarse bien después.

¿A cambio, puede alguien ayudar con ideas para una substancia que pueda rociarse en los árboles para impedir que los camellos, asnos, cabras, y ganado se los coman?

*Dawn Goebbels
BP 55, Abeche
Chad*

E-mail: dawntama@hotmail.com

DE LA DIRECTORA

Los pesticidas naturales son venenosos. Ponerse bolsas plásticas en las manos y lavarse la piel y la ropa después del uso. Esperar una semana antes de comer las verduras tratadas.



Las pulgas del cerdo

Hace algún tiempo un lector de *Paso a Paso* pidió ayuda para tratar las 'pulgas porcinas'. Estas son conocidas por muchos nombres diferentes incluso la *pulga del chigoe*, *bailarín de giga* o *pique*. En los humanos, estas pulgas se encuentran normalmente en los pies. Se incrustan en la piel sin causar dolor y pueden crecer entonces hasta el tamaño de un guisante o frijol pequeño. Parecen un parche blanco con un punto negro – qué es la apertura mediante la cual la pulga respira. Los huevos también se esparcen por esta apertura. En algún momento la pulga se muere. Con una picada puede haber pocos problemas. Sin embargo, a veces la gente puede tener muchas picaduras que causan gran dolor, comezón e infección.

La vaselina y los aceites pueden bloquear los agujeros de respiración, obligando a las pulgas a salir. Alternativamente, una aguja esterilizada en una llama puede usarse para sacar cuidadosamente la pulga. La herida debe desinfectarse a continuación y debe cubrirse hasta que sane. Es, sin embargo, muy importante sacar la pulga entera o puede producirse una infección seria.

Ponerse zapatos, a pesar de su simplicidad, es la prevención más eficaz. Los animales no deben permitirse dentro de las casas con suelos de tierra. También pueden tratarse los lugares donde se juntan los animales con pesticidas recomendados.

Dr Earle Goodman
PO Box 166
Turbeville
SC 29162
EE.UU.

Cómo mejorar la conciencia sobre el SIDA

Inter-Actions es una ONG que opera una red con más de 50 asociaciones que trabajan en agricultura, piscicultura y desarrollo rural.

En las regiones rurales, se amenaza a menudo a la gente vieja y se la acusa de causar la muerte de una persona más joven. Sabemos que esta persona se ha muerto como resultado del SIDA. Sin embargo, en las regiones rurales de la zona, la gente tienen poco o ningún acceso a los medios de comunicación. Esto significa que la mayoría de la gente todavía vive en la ignorancia de la amenaza de SIDA. Este año llevamos a cabo un estudio con escolares y encontramos que más del 60% no creía que existe el SIDA.

Nuestra ONG ha capacitado a 30 animadores que son miembros de nuestras diferentes asociaciones. Estos animadores llevan a cabo actividades de concientización. Sin embargo, en una región tan grande 30 personas no son suficientes. Estas también encuentran una cierta resistencia entre la gente joven cuando se trata de aceptar que el SIDA es real.

Aquí estamos trabajando para establecer Clubes AntiSIDA en las escuelas secundarias y en los establecimientos de educación superior, dirigidos a casi 70.000 estudiantes. Esperamos animarlos a que asuman la responsabilidad por la lucha contra el VIH y SIDA. Esto podría ayudar a que los jóvenes cambien su comportamiento. Esperamos capacitar a 200 educadores de pares para conducir estos clubes y apreciaríamos el contacto con otras organizaciones para consejos, experiencia, apoyo y asociación.

Valentin Vangi Ndingi
Inter-Actions
BP 122 Tshela
República Democrática del Congo
E-mail: vangivalentin@yahoo.fr



Se estima que 200 millones de personas en el mundo usan drogas ilegales.

Fotografía simulada: Tearfund

El abuso de drogas

La mejor manera de enfrentar un problema es reconocer que existe y hablar abiertamente sobre él. Se estima que 200 millones de personas en el mundo usan drogas ilegales.

Los efectos del abuso de drogas van mucho más allá del bienestar de los individuos que participan. Estas destrozan nuestras sociedades, mientras causan crímenes, extienden enfermedades como el VIH y SIDA y matan a nuestros jóvenes y nuestro futuro.

Más de 100 países han anunciado que el VIH se está extendiendo entre los usuarios de drogas, sobre todo en Asia, América Latina, Europa y América del Norte. Muchos usuarios tienen parejas que pueden ser madres que intentan proteger a sus niños de la infección del VIH. En muchos lugares el trabajo del sexo y el uso de drogas van juntos.

Así que debemos intentar luchar contra el uso de drogas. En particular, los jóvenes deben ser los objetivos de las campañas y

la educación. También debemos hacer más fácil obtener tratamiento para el abuso de drogas. Esto puede mejorar la calidad de vida de aquellos con una historia de abuso de droga y nos permite divulgar los mensajes sobre prevención y cuidado. En tercer lugar deben haber estrategias eficaces, para atraer a los usuarios de droga a un programa preventivo que pueda protegerlos a ellos, sus parejas y sus familias del VIH.

Nuestras actitudes negativas y rechazo de la gente con problemas de droga hacen a la gente aun más vulnerable al VIH. También hace más difícil localizarlos. Así, permitámonos hablar sobre las drogas y no dejar que se transformen en un asunto tabú como el SIDA. Hagamos todos nuestra parte.

Erasthon Bengheya
CECL
(Centre d'encadrement des captifs libérés)
BP 384, Cyangugu
Ruanda

E-mail: acdvi_cecl@yahoo.fr

Los recursos en idiomas locales

Tearfund cree que el permitir que la gente acceda a la información práctica y útil en su propio idioma le da poder para efectuar cambios positivos y duraderos en sus comunidades. Las guías de la serie PILARES son libros diseñados para los grupos comunitarios y son fáciles de traducir a diferentes idiomas. Examinan los problemas de salud, agricultura, negocios pequeños y movilización comunitaria. Las guías apuntan a fortalecer la capacidad de los grupos pequeños para manejar el cambio y mejorar sus vidas.

El diseño y diagramación de los libros animan la discusión participativa. Un miembro del grupo que sepa leer puede actuar como facilitador, compartiendo la información en el libro y conduciendo la discusión usando las preguntas dadas. El facilitador puede animar al grupo a construir su propio conocimiento e ideas, mientras le ayuda a adaptar y aplicar la nueva información.

Las guías de la serie PILARES pueden adaptarse al contexto local y traducirse a los idiomas locales. Están ahora disponibles en unos 30 idiomas diferentes incluso el hindi, yoruba, portugués, tailandés y mooré.

Para mayor información sobre los idiomas disponibles, ver www.tilz.info/español/pilares



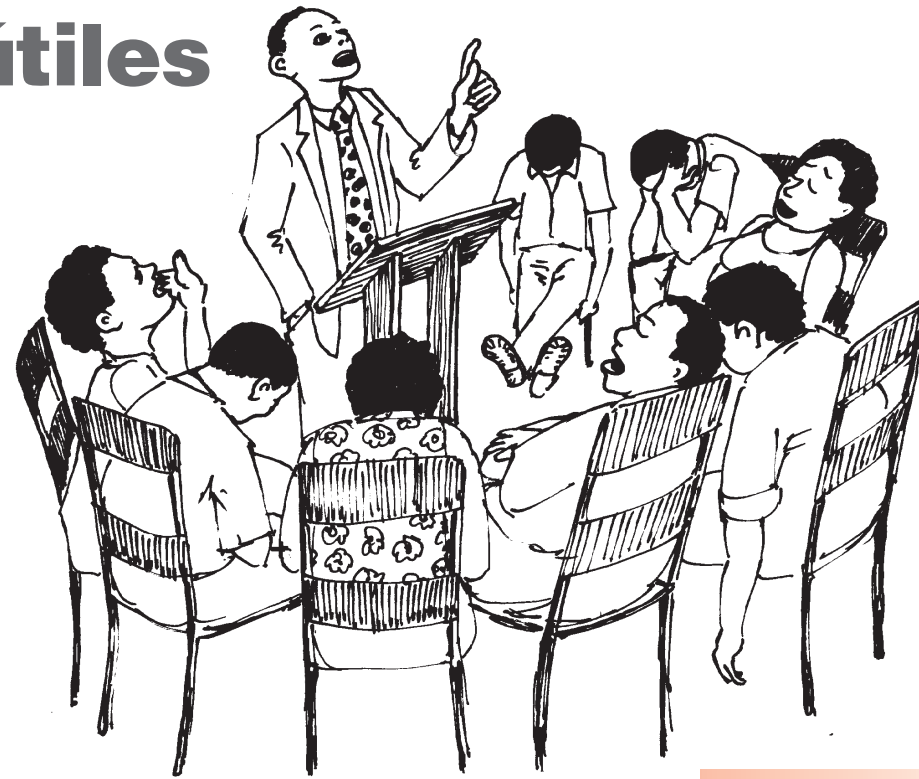
Dinámicas grupales útiles

Durante las reuniones, talleres o sesiones de capacitación puede haber momentos en que el nivel de energía baja y la atención de la gente se distrae. Esto es particularmente cierto al final de la mañana, justo después del almuerzo o hacia el fin del día. Las presentaciones difíciles, temperaturas altas y decisiones desafiantes pueden todas hacerse más fáciles si hay descansos agradables entre las sesiones.

Normalmente se llama *dinámicas grupales* a las actividades agradables que ayudan a la gente a refrescarse. Estas hacen más que sólo despertar a la gente. Pueden ayudar a los participantes en los talleres a conocerse mejor. Pueden derribar las barreras y unir a la gente de diferentes contextos. Hay muchas, muchas dinámicas grupales diferentes – y la gente puede inventar nuevas por sí misma.

Al usar dinámicas grupales, escogerlas cuidadosamente, tomando en cuenta a la gente presente. Si la gente tiene poca familiaridad con el uso de dinámicas

grupales, empezar con las más suaves, menos activas. Participar uno mismo siempre y dar el ejemplo. Respetar a los que realmente no quieren tomar parte. Ser sensible a la cultura, género y discapacidad, particularmente en situaciones donde pueda no ser apropiado que hombres y mujeres se toquen. Si la gente tiene discapacidades que les impida participar, incluirlos como jueces o árbitros. Siempre que sea posible, intentar relacionar la dinámica grupal al tema de la capacitación.



Escribir con el cuerpo

Pedirle a la gente que use la mímica para escribir su nombre en el aire con las partes diferentes del cuerpo. Las ideas incluyen:

- el dedo derecho
- el dedo izquierdo
- el codo derecho
- el dedo grande del pie
- los hombros
- la nariz

¡Tratar de terminar con el ombligo!

¿Qué ruido es éste?

Alguien hace un ruido y todos los demás intentan identificarlo – la persona que adivina hace otro ruido. Los ruidos podrían incluir sonidos de animales y pájaros, máquinas, vehículos o preparación de comida.

Se mueven todos los que...

Sentarse en un círculo con una persona de pie en el medio. Decir: 'Se mueven todos los que...'

- 'llevan algo azul'
- 'pueden hablar dos o más idiomas'
- 'se levantaron ante de las 6am esta mañana'
- 'comieron huevo/pan/fruta etc al desayuno'
- 'tienen la letra **s** en su nombre' ... etc.

Las personas pertinentes (que normalmente incluirán a la persona en el medio) se mueven rápidamente a un espacio dejado por alguien más. La persona que queda en el medio hace la próxima elección.



Canciones

El cantar canciones que sean fáciles de aprender y corear siempre es agradable. Las canciones de acción pueden ser divertidas, o usar canciones que impliquen aplaudir o tamborilear los ritmos.

Rumor

Pedirle a la gente que se vuelva a la persona que tiene al lado y hablar simplemente sobre el tema que se ha cubierto, un problema que acaba de plantearse, el orden del día o una decisión a tomar.

Números

Pararse en un círculo. Contar por turnos alrededor del círculo. Cada vez que se llegue al número cinco o un múltiplo de cinco, esa persona aplaude en lugar de decir el número. Cada vez que se llegue al número siete o un múltiplo de siete, la persona se da la vuelta una vez en lugar de decir el número. Si alguien comete un error, la persona se sale del círculo y la próxima persona regresa de nuevo al 1.



La lluvia suave

Hacer el ruido de un temporal de lluvia, empezando suavemente, poniéndose más enérgico y deteniéndose. Pedir a todos que sigan tamborileando en la palma de una mano con un dedo de la otra mano; luego dos dedos, luego tres, luego cuatro, luego la mano entera; y luego vuelve de nuevo a un dedo.

Trenes

Pedirles a los participantes que hagan ruido de tren y gesticulen con los brazos. Llevarlos en un viaje, tomando velocidad al pasar por un valle, retardándose para subir una colina, acelerar al bajar la colina, poner los frenos para detenerse en una estación y poniéndose en marcha de nuevo. Relacionar el viaje con los nombres de los pueblos cercanos.

Movimiento

Como líder, simplemente cambiar de posición. El cambiarse a otra parte del cuarto ayudará a la gente a mover la silla y despejarse la cabeza para despertarse. Invitar a la gente a levantarse y examinar un cartel o mapa de más cerca.

Formar grupos

Pedirle a la gente que forme grupos rápidamente para discutir un tema o una actividad. Pedirle a la gente que forme grupos de tres, cuatro o cinco. Uno puede contar a la gente ('Uno, dos, tres, uno...'), o se le pide que forme grupos con la gente desconocida, de las demás organizaciones u otras áreas de trabajo.



La representación de roles

Pedirle a los participantes que usen la representación de roles en grupos pequeños para resaltar los puntos de aprendizaje importantes. Se le podría pedir a la gente que realice simples representaciones de roles para mostrar la enseñanza tradicional y los problemas y beneficios que se encuentran al usar las habilidades de facilitación. Podrían usarse las representaciones de roles para mostrar problemas culturales, situaciones delicadas con el dinero y la contabilidad o para compartir el nuevo aprendizaje con los demás. ¡La gente normalmente necesitará estímulo para usar la representación de roles pero casi siempre el resultado será excelente! Todos se divertirán al preparar la representación de roles, presentándola y observando a los demás.

Espejos

Poner a la gente en pares. Una persona es el actor, el otro el espejo. El espejo hace cualquier cosa que haga el actor, reflejando sus acciones. Después de unos minutos, se cambian los papeles.



Jerarquías

Una persona escoge algo en secreto para jerarquizarlos a todos. Esto podría ser el color de sus zapatos o se podría clasificar según tamaño, el número de botones, su edad, su color o longitud de pelo, su estatura, el número de bolsillos, la primera inicial de su nombre o su cumpleaños, etc. Alinear a todos según el sistema de clasificación jerárquica secreta y dejar que la gente intente adivinarlo. Por ejemplo, si se han escogido los botones, un extremo tendrá a la persona con más botones en su ropa, y el otro extremo de la línea tendrá a todos aquellos que no tienen ningún botón. Se necesitará ser suficiente diestro para no atraer atención al secreto. ¡Por ejemplo, si se refiere a sus zapatos, intentar no mirar hacia abajo todo el tiempo!

Muchas de estas ideas vienen del libro *Participatory Workshops* por Robert Chambers y son incluidos con su amable permiso. El libro se reseña en la página 14.

Fortalecimiento de habilidades

Una entrevista con Mulugeta Dejenu, basado en Etiopía, que trabaja como Facilitador Regional de Tearfund

Mulugeta, ¿podría usted describir su trabajo?

Mi trabajo es principalmente evaluar las necesidades de capacidad de nuestros asociados y ayudar a apoyarlos para hacerse más eficaz. Esto implica viajar a varias partes del país para proporcionar consejo técnico, monitorear los proyectos continuos y discutir el apoyo. El establecer redes con el gobierno, ONGs y la ONU es otra manera importante de unir a nuestros asociados al conocimiento y los recursos prácticos. También los ayuda a conocerse mejor en el mundo de las ONG.

¿Qué oportunidad de trabajar con organizaciones que proporcionan capacitación a grupos comunitarios tiene usted?

Nos unimos a varias organizaciones que trabajan con comunidades para fortalecer su capacidad.

¿Qué tipo de reacción recibe usted normalmente de la capacitación proporcionada por estas organizaciones?

La reacción depende mucho de cuánto estas organizaciones valoran la conciencia que tiene la gente en cuanto a sus situaciones. También, depende de la medida en que la organización se ve como la razón para la transformación. La profundidad y riqueza de información que la gente pueda proporcionar depende de cuánto se les reconozca por parte de las organizaciones de apoyo.

¿Cómo se beneficia la gente de tal capacitación y cuánto pone en práctica en su trabajo?

Algunas organizaciones con las que trabajamos reconocen el potencial de la gente para tratar sus propios problemas. Otras creen que sólo los 'expertos' de fuera tiene las respuestas. Encontramos que la perspectiva de las organizaciones depende

de cuán cercanas estén a la gente y su realidad.

La participación con las comunidades necesita ayudar a la gente a explorar su fuerza interior y ganar confianza para tomar más responsabilidad por su propio crecimiento y desarrollo. Esto no pasará a menos que se desafíe y se anime a la gente.

¿Esta reacción difiere cuando la capacitación ha usado enfoques participativos y facilitación en lugar de enseñanza?

Yo puedo recordar dos situaciones diferentes donde la gente estaba acostumbrada a recibir lecciones y a la educación formal. Esta comunicación tradicional en una sola dirección no producía la franqueza requerida, el compromiso y energía necesarios para poner en marcha un proyecto. Luego se usó un enfoque participativo. Esto aumentó significativamente el deseo de la gente de tomar parte en el desarrollo. Después de la capacitación participativa, se ayudó a la gente mediante la representación de roles y el teatro para ver su propia capacidad. El

proyecto de PILARES en la región de Wolaitta animó a que la gente participara en la discusión sobre resolución de problemas entre sí en su propio idioma. El proceso reconoció la habilidad de la gente para contar sus propias historias y colectivamente buscar las soluciones para sus problemas. Algunos confesaron que se consideraban ignorantes y débiles. Pero PILARES trajo una nueva esperanza y una confianza aumentada de que podrían usarse los conocimientos locales. Aumentó la motivación de la gente para tratar sus propios problemas.

¿Puede pensar en algunos ejemplos donde el uso de habilidades de facilitación haya ayudado definitivamente la habilidad de la gente para aprender y cambiar?

En el proyecto de micro-irrigación Metalla, dos comunidades (casi 800 hogares) se negaron a trabajar en un proyecto de irrigación construido para ellas por el gobierno en 1997. El proyecto fue planeado para ayudar a las dos comunidades a mejorar sus necesidades de seguridad alimentaria. ¡Como las comunidades se acostumbraron a la ayuda de comida gratis, consideraron el proyecto de irrigación una mala idea! En 2001, nuestro asociado, Wolaitta Kale Heywet Church (WKHC) vino a Tearfund a pedir comida para el trabajo de reparar este canal. Yo les pregunté, '¿Cuál es la prioridad, reparar el canal o cambiar la actitud de la gente?' Los trabajadores de WKHC estuvieron de acuerdo que las actitudes eran lo primero que necesitaba cambiar. Una serie de reuniones comunitarias usó capacitación, drama y teatro para animar a que la gente se descubriera a si misma. Al cabo de nueve meses, las actitudes de la



Foto: Mike Webb, Tearfund

El uso de la representación de roles

Isabel Carter

gente cambiaron de una de dependencia a una de confianza en sí misma. Los agricultores a lo largo del canal de irrigación comprendieron que su futuro dependía de que ellos tomaran la responsabilidad por su propio desarrollo. Hoy, los agricultores están ocupados trabajando en sus granjas y cosechan tres veces por año. La región de Metalla no ha sido afectada por la reciente sequía. En cambio, fue un asilo seguro para los miles de personas de la región circundante.

No fue fácil ayudar a la gente a ver su propio potencial. El enfoque de capacitación participativa usado tuvo mucha significación.

¿Ha afectado esto su propia manera de trabajar?

Yo he aprendido mucho sobre ayudar a motivar a las comunidades. Esta misma experiencia también era compartida con los demás asociados y ha cambiado el pensamiento de otra gente. La mayoría de los asociados se toma ahora el tiempo adecuado para reunirse con la comunidad antes de completar las propuestas. Estamos trabajando actualmente en un modelo basado en facilitación que usa un proceso de descubrimiento de sí mismo antes de desarrollar las propuestas.

¿Tiene usted algún consejo para los lectores de Paso a Paso sobre el uso de habilidades de facilitación?

La facilitación es una habilidad que necesita ser desarrollada aprendiendo mediante la práctica. Cuando se maneja bien, le permite a la gente pensar en términos iguales. Reconoce el conocimiento de la gente como vital para el aprendizaje interactivo. Respeta las opiniones de cada persona y los motiva a abrirse, escuchar y ponerse en acción. El enfoque de instrucción tradicional puede restringir el aprendizaje. La facilitación exige humildad y una alta consideración por el conocimiento de la gente. A menudo exige a los de fuera o a los expertos que muestren humildad y escuchen lo que la gente tiene que decir. La facilitación necesita ser culturalmente sensible al trasfondo, idioma y situación de la gente.

Mulugeta Dejenu es Facilitador Regional para Tearfund basado en Etiopía. Anteriormente trabajó como alto ejecutivo en Visión Mundial. Su dirección es PO Box 31165, Adis Abeba, Etiopía.

E-mail: mdejenu@telecom.net.et

Algunas personas son naturalmente buenas para la facilitación. Sin embargo, la mayoría de nosotros tiene que trabajar duro para llegar a ser un buen facilitador. Llegar a aprender habilidades de facilitación mediante el trabajo diario puede tardar un tiempo largo. Las reuniones o talleres pueden ayudar a que la gente mejore sus habilidades en un tiempo corto. Los participantes pueden aprender aspectos y lecciones útiles que les durarán.

El uso de teatro o representación de roles para animar el aprendizaje sobre las habilidades de facilitación puede ser muy útil. Permite cubrir todos los tipos de situaciones difíciles de manera relajada, a menudo muy graciosa. Esto anima a la gente a discutir los problemas planteados, considerar cómo manejarlos mejor y retener este aprendizaje. Los capacitadores pueden trabajar juntos, realizando la representación de roles sobre un diferente aspecto de facilitación al principio de cada sesión.

Alternativamente, durante las reuniones de capacitación o en un taller, intentar poner a la gente en grupos pequeños para que trabaje en conjunto en producir una representación de roles corta que demuestre un aspecto de la facilitación. ¡Asegurarles que no tienen que ser actores maravillosos! Reunirse separadamente con cada de grupo para explicar la situación que va a demostrar. Permitirles decidir si simplemente quieren mostrar el problema con un facilitador incapaz o mostrar a un facilitador que se ocupa bien del problema.

Algunas sugerencias para la representación de roles

- Representar una reunión de grupo en la que el facilitador realmente está entregando enseñanza en una sola dirección y no está usando en ninguna medida las habilidades de facilitación.

- Representar una reunión de grupo dónde dos individuos con tensiones existentes discuten todo el tiempo entre sí e interrumpen la discusión.
- Representar una reunión de grupo con varias personas muy tímidas que no hablan.
- Representar una reunión de grupo con un miembro dominante y que sabe todo, que quiere dar todas las respuestas e interrumpe a cualquiera que quiera hablar.
- Mostrar a un facilitador que está obviamente muy nervioso, lee todo y es incapaz de controlar los momentos de pausa, apresurándose en dar la mayoría de las respuestas. Estos son incapaces de escuchar con atención cuando la gente empieza a plantear puntos útiles e inmediatamente avanzan hacia su próximo punto.

Permitir un breve tiempo a la gente para prepararse. No introducir el tema de la representación de roles a los espectadores. En cambio, después de cada representación de roles, tomarse tiempo para averiguar lo que los espectadores han observado y lo que han aprendido.



¡Representar una reunión en la que el facilitador no usa las habilidades de facilitación en absoluto!

Foto: Isabel Carter, Tearfund

PILARES en Brasil

Rossanna Virgínia Moreira

Las guías de la serie PILARES (Por los Idiomas Locales: Asociación de REcursoS) animan el aprendizaje desde la cultura propia de la gente. Comparten la información de tal modo que anima el conocimiento de los problemas locales y las posibles soluciones para resolverlos. El proceso de PILARES usa equipos pequeños que trabajan para traducir juntos las guías en su propio idioma. Las guías incluyen discusión de problemas sociales y la fe cristiana. Reúnen a la gente que trata de marcar una diferencia en las vidas de otra gente. Este trabajo trae vida, dignidad, confianza en sí misma y valor a la cultura local.

¡Pensamos en Tearfund como una flor en el desierto! Apoya el desarrollo integral como una manera de reducir la pobreza. La inversión de Tearfund en PILARES valora a la gente de la localidad y su conocimiento, en lugar de invertir en tierras o edificios. Es una manera de desarrollar la conciencia de la gente sobre sus necesidades para que pueda luchar y tener éxito en alcanzar sus metas.

Una vez que los miembros del personal de CEM, el Centro Evangélico Missionario, entendimos el propósito de PILARES, resolvimos invertir en esta idea. CEM es una organización inter-

denominacional, sin fines de lucro. Trabajamos con niños y adolescentes necesitados y sus familias, mientras ayudamos a reconstruir familias y otras relaciones. Ofrecemos apoyo físico, social y psicológico en la Región del Noreste de Brasil. El personal del Proyecto de CEM participó en dos talleres de capacitación de PILARES. Aquí aprendimos más sobre la técnica de adaptar los materiales a la situación local. Planeamos trabajar con los líderes comunitarios para aprender más sobre su comprensión de los problemas locales. Planeamos usar las guías de la

serie PILARES durante las reuniones, mientras buscamos posibles soluciones y exploramos nuevos problemas que tengan que ver con situaciones locales que necesitan ser trabajadas más adelante. Esperamos desarrollar nuevas guías o traducir otras guías a nuestra situación. Planeamos usar la guía *Una sana alimentación* como un curso breve con las mujeres. También incluimos los estudios de la Biblia de PILARES en nuestro trabajo en CEM.

PILARES valora a la gente y su capacidad para resolver problemas. Creemos que esto es muy importante. Significa que la gente que no puede leer y escribir todavía puede participar en problemas que se relacionan con su vida cotidiana. Se necesita sólo una persona que sepa leer para organizar y usar la información en la guía. Oramos para que el uso de PILARES alrededor del mundo se establezca bien, con gente nueva que también invierta en esta idea.

Rossanna Virgínia Moreira trabaja en CEM (Centro Evangélico Missionario) en desarrollo comunitario basado en el cristianismo.

CEM, Rua Presidente João Pessoa, 117 Centro 58230 000, Cacimba de Dentro, PB, Brasil

E-mail: rossannavirginia@terra.com.br

Actualización de Brasil

Se adaptaron dos libros en portugués para la situación brasileña – *Una sana alimentación* y *Cómo prepararnos para los desastres*. Se seleccionaron nuevas ilustraciones. Los libros están ahora impresos y disponibles de:

Ultimato, Caixa Postal 43, Viçosa – MG, CEP 36570-000, Brasil

E-mail: ultimato@ultimato.com.br

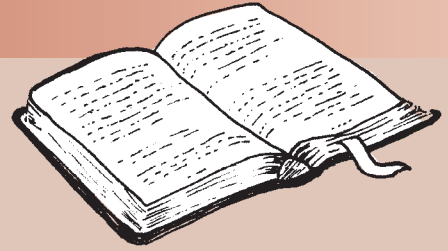
El trabajo continúa para producir las guías de la serie PILARES en los idiomas guaraní, kaingana, terena, bakairi y caiua en Brasil.



Foto: Sophie Clarke, Tearfund

ESTUDIO BIBLICO

Siervos del Rey *Dewi Hughes y Tulo Raistrick*



Leer Mateo 20:20-28

Cada uno de nosotros necesita desarrollar humildad y servicio en nuestra vida cristiana. Necesitamos ser testigos por lo que hacemos, no sólo por lo que decimos, aun cuando los que nos rodean actúen diferentemente.

- ¿Por qué piensa usted que la madre de Jacobo y Juan pidió un favor especial?
- ¿Cómo respondió Jesús a su demanda? ¿Qué nos dice esto sobre la idea de liderazgo de Jesús?
- ¿Qué impacto tuvo esta demanda en los demás discípulos?
- ¿Han habido situaciones similares dentro de nuestro trabajo o iglesia?
- ¿A qué tipo de liderazgo se refiere Jesús en el versículo 28? ¿Es éste el modelo de liderazgo que se encuentra en nuestras iglesias?
- Discutir cómo sería este tipo de liderazgo si existiera en nuestros lugares de trabajo, en nuestras iglesias, y en la comunidad.

- ¿Cuáles son las características principales de un líder siervo?

- ¿Cómo es Jesús un modelo de buen facilitador?

- ¿Cómo debemos tanto nosotros como nuestra iglesia cambiar para reflejar mejor la actitud de siervos de Jesús?

Leer Gálatas 5:22-23

- ¿Cuán estrechamente se parecen las habilidades necesarias para los buenos facilitadores a las dones del Espíritu?
- ¿Cómo podemos animar estos dones en nuestras propias vidas?

Dewi Hughes es consejero teológico de Tearfund. Tulo Raistrick es consultor eclesiástico y de desarrollo que asesora a las iglesias en misión integral y participación comunitaria.

✓ Lista de control de habilidades

Hacerse estas preguntas cada vez que se conduzca una discusión de grupo pequeño. Ayudará a evaluar el desarrollo de las habilidades en la facilitación. Apuntar las respuestas y compararlas a través del tiempo.

- ¿Usé rompehielos o dinámicas grupales para ayudar a la gente a relajarse?
- ¿Me aseguré de que todos entendimos las preguntas y las redacté de nuevo si hubiese sido necesario?
- ¿Estaba incómodo con los silencios mientras la gente pensaba en las respuestas?
- ¿Cómo traté a alguien que hablaba durante mucho tiempo?
- ¿Escuché todas las respuestas?

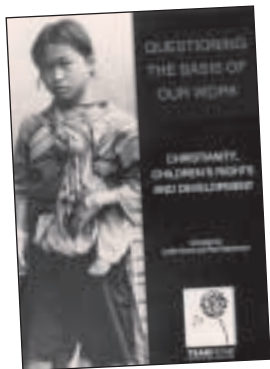


Foto: Isabel Carter, Tearfund

- ¿Cómo animé a la gente callada a que participara en la discusión?
- ¿Hice uso de la representación de roles?
- ¿Cómo traté a alguien que siempre contestaba las preguntas antes que nadie tuviera la oportunidad de hablar?
- ¿Cómo animé a discutir los puntos útiles en profundidad?

- ¿Cómo me las arreglé cuándo no entendí las respuestas?
- ¿Cómo me las arreglé cuándo sentía que los puntos de vista de la gente eran poco útiles?
- ¿Cómo me ocupé de las diferencias de opinión?
- ¿Traje la discusión a una conclusión satisfactoria?
- ¿Cómo podría hacer esto mejor?

Libros Boletines Materiales de capacitación



Questioning the Basis of our Work: Christianity, Children's Rights and Development

Compilado por Judith Ennew y Paul Stephenson

La Convención de la ONU sobre los Derechos del Niño ha animado principios de derechos humanos por todo el mundo. Muchas organizaciones de bienestar del niño ahora incluyen los derechos de los niños en sus declaraciones de misión y animan estos derechos en su trabajo.

¿Pero qué significan los derechos de los niños a las organizaciones cristianas que trabajan en el desarrollo? ¿Contradice la idea de los derechos de los niños los principios bíblicos sobre la vida familiar? ¿Deben usar los cristianos los derechos humanos en su trabajo con los niños y comunidades? ¿No provee la Biblia ya una base suficiente para su trabajo?

Estas ideas se discutieron durante un taller en 2000. Este libro está basado en los acuerdos alcanzados allí, junto con las reflexiones posteriores al taller de los participantes y sus colegas. No proclama haber encontrado todas las respuestas, pero sería de ayuda para los que trabajan con niños, familias y comunidades.

El libro cuesta £4 (EE.UU. \$6 ó €6) incluyendo el franqueo y empaque.

Para Europa y Africa: pedir a

Tearfund C@R, 100 Church Road, Teddington, TW11 8QE, Inglaterra

E-mail: ros.besford@tearfund.org

Para las Américas: pedir a

paul.stephenson@tearfund.org

Para Asia: pedir a Black on White

Publications en *je19@hermes.cam.ac.uk*

Health, Food and Nutrition Toolkit

Esto contiene herramientas y material de referencia para ayudar a los trabajadores basados en terreno para manejar y evaluar los programas de salud, alimentación y nutrición en las situaciones de refugiados. Es producido por ACNUR y está disponible gratuitamente en

Health and Community Development Section, CP 2500, CH-1211 Genève, Suiza

Fax +41 22 739 7366

E-mail: hqts00@unhcr.ch

Participatory workshops: a source-book of 21 sets of ideas and activities

por Robert Chambers

Robert Chambers es bien conocido por sus libros y talleres sobre el desarrollo. Este libro se ha desarrollado durante los últimos diez años de talleres. Contiene ideas, actividades y aspectos para todos los que intentan ayudar a los demás a aprender y cambiar. Sería útil para los facilitadores, capacitadores, maestros y los que manejan reuniones y talleres. ¡Está escrito en una manera agradable, fácil de leer, diseñado para leerse en secciones

Las guías de la serie PILARES

Las guías de la serie PILARES están diseñadas para el uso dentro de los grupos comunitarios. Cada una contiene aproximadamente 20 temas con ilustraciones para los miembros analfabetos y un juego de estudios bíblicos participativos. Las guías son fáciles de usar y no se requiere un líder especializado. Ocho guías están ahora disponibles.

Las guías de la serie PILARES están diseñadas para que la traducción a los idiomas locales sea tan directa como sea posible, y hay disponible un CD-ROM con los archivos del plan. Tres guías de la serie PILARES son particularmente útiles para alentar el desarrollo comunitario:

- **La comunidad se moviliza**
- **Fortaleciendo la capacidad de grupos locales**
- **La iglesia se moviliza**

Todas están disponibles en inglés, francés, portugués y español. Cada guía cuesta £5 (EE.UU. \$9 ó €7) incluyendo el franqueo de superficie y empaque. Pedir a:

Tearfund Resources Development, PO Box 200, Bridgnorth, WV16 4WQ, Inglaterra,

E-mail: roots@tearfund.org

Página web: www.tilz.info/pillars

breves en lugar de punta a cabo! Está lleno de ilustraciones y dibujos animados. Las páginas 8 y 9 de este número de *Paso a Paso* están principalmente basadas en el material de la sección sobre dinámicas grupales.

El libro tiene 200 páginas y lo publica Earthscan. Cuesta £8,95 y puede pedirse a:

*Blackwells Mail Order Dept
48-51 Broad Street, Oxford, OX1 3BQ
Inglaterra*

E-mail: mail.ox@blackwell.co.uk

Página web: www.blackwell.co.uk

Manual de capacitación para el facilitador

Este nuevo cuaderno de capacitación apunta a equipar a la gente con habilidades y confianza para facilitar la discusión en grupos pequeños. La capacitación examina algo de la teoría detrás de la facilitación y participación. Considera cómo la gente ya participa en sus comunidades. Discute lo que puede cohibir la participación en la discusión y toma de decisiones y examina cómo los facilitadores pueden animar a los miembros de un grupo a que participen. La capacitación les proporciona una oportunidad a los participantes a practicar estas habilidades con los demás participantes y con los grupos comunitarios. Las habilidades enseñadas son transferibles a muchas diferentes áreas de trabajo de desarrollo centrado en la gente. Sin embargo, está específicamente diseñado como material de capacitación para la gente que esté usando las guías de la serie PILARES en sus comunidades locales.

El cuaderno cuesta £5 (EE.UU. \$9 ó €7) incluyendo el franqueo de superficie y empaque. Estará pronto disponible en inglés, con traducciones al español, francés y portugués a seguir. Pedir a:

*Tearfund Resources Development
PO Box 200, Bridgnorth, WV16 4WQ,
Inglaterra*

E-mail: roots@tearfund.org

Página web: www.tilz.info/pillars

Helping Children Who Are Deaf

por Sandy Niemann, Deborah Greenstein y Darlena David

Este libro apoya a los padres y otros tutores a fortalecer las habilidades de comunicación de bebés y niños jóvenes. Explica cómo la sordera afecta la habilidad de un niño para aprender el idioma y desarrollarse mental y socialmente. Está lleno de actividades para ayudar a hacer el aprendizaje del idioma accesible a los niños sordos. Otros temas incluyen evaluación de la pérdida de la

audición, educación, las causas de la sordera, apoyo para los padres y tutores y cómo las comunidades pueden trabajar en conjunto para ayudar a los niños sordos. El libro es práctico, accesible y apropiado para diferentes condiciones y culturas.

Este libro está disponible a EE.UU. \$12 más franqueo y empaque. Los pedidos pueden hacerse contactando bookorders@hesperian.org, o escribiendo a:

Hesperian Foundation, 1919 Addison Street, Suite 304, Berkeley, CA 94704, EE.UU.

Página web: www.hesperian.org



Young People – We Care!

Este libro es producido por John Snow International (UK) y financiado por DFID, Zimbabwe. Está destinado a animar a los jóvenes de Zimbabwe que apoyan a otros niños afectados por el SIDA en sus comunidades. Los jóvenes que ya hayan recibido capacitación sobre las realidades del VIH y SIDA, educación de pares, habilidades de vida y actividades extramurales comunitarias podrán usarlo más eficazmente.

Contiene una Guía de Capacitación para que usen los facilitadores para preparar a los jóvenes para comenzar actividades comunitarias. Incluye actividades participativas para ayudar a los jóvenes a explorar una variedad de temas. Hay también una sección de Actividades Comunitarias con actividades que los jóvenes pueden emprender en sus comunidades. La mayoría de las actividades no requiere ningún recurso – sólo el compromiso de los jóvenes que quieran ayudar a los demás en su comunidad. El libro contiene 78 páginas y está destinado a la gente joven de 15–20 años.

El libro está disponible gratis. Para pedir ejemplares, por favor mandar un e-mail a info@jsiuk.com o escribir a

John Snow International, Studio 325, Highgate Studios, 53–79 Highgate Road, London, NW5 1TL, Inglaterra

Página web: www.jsiuk.com/wecare.htm

What's new in Source

Este es un boletín bimestral gratuito por e-mail de recursos de información sobre la práctica, dirección y comunicación de salud internacional y discapacidad, provisto por el Source International Information Support Centre. Incluye referencias a más de 160 nuevos libros, informes, artículos y CD-ROMs recientemente agregados a su base de datos en línea. Su página web es www.asksource.info

Los temas cubiertos incluyen niños y juventud, desarrollo comunitario, discapacidad y rehabilitación, educación de salud, ONGs y la salud de las mujeres.

Acción contra la diabetes

La Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Federación Internacional de la Diabetes estiman que cada año hay más de tres millones de muertes debido a la diabetes. Recientemente han lanzado un programa conjunto llamado Diabetes Action Now (Acción Contra la Diabetes Ahora).

La diabetes es una condición común. Los casos están aumentando, particularmente en los países en vías de desarrollo. Por ejemplo, en la India había un poco más de 30 millones de personas con diabetes en 2000, pero se espera que este número aumente a casi 80 millones en 2030. La diabetes aumenta el riesgo de enfermedades del corazón y puede producir la muerte.

Diabetes Action Now planea desarrollar la conciencia sobre la diabetes. Los cambios de vida simples como comer una dieta saludable y efectuar actividad física, a menudo combinados con medicamentos, puede permitir a la gente con diabetes llevar una vida plena y saludable.

Hay disponible un folleto gratis sobre la diabetes, ya sea impreso o del sitio web de la OMS www.who.int/diabetes. Para mayor información por favor contactar a:

Amanda Marlin, WHO Avenue Appia, CH-1211 Genève 27, Suiza

Para la gente con acceso limitado a redes, el boletín está también disponible en el formato de Microsoft Word. Para recibir esta versión, enviar e-mail a crowe.m@healthlink.org.uk y dar nombre, organización y dirección de e-mail.



100 formas de animar grupos: juegos para usar en talleres, reuniones y la comunidad

Esta guía apunta a ser un 'libro de ideas' con experiencias compartidas para ayudar a los facilitadores a prepararse para los talleres participativos. También puede ser útil para las personas que facilitan reuniones y actividades de planeamiento usando técnicas participativas.

Una guía para facilitadores de talleres participativos con ONGs/OBCs que trabajan en VIH/SIDA

Este es uno de una serie de recursos que la Alianza está desarrollando para animar la participación en la práctica. Es una recopilación de dinámicas grupales, rompehielos y juegos que pueda usar cualquiera que trabaje con grupos de gente, ya sea en un taller, reunión o contexto comunitario.

Estos libros están entre los muchos producidos por la Alianza de VIH/SIDA. Ambos están disponibles gratis en inglés, francés y español. Se puede bajar ejemplares desde su página web,

www.aidsalliance.org o pedir por escrito a publications@aidsalliance.org o a:

HIV/AIDS Alliance, Queensbury House, 104–106 Queen's Road, Brighton, BN1 3XF, Inglaterra



La experiencia de CRUDAN en la capacitación de facilitación

Francis Ademola



Foto: Isabel Carter, Tearfund

¡CRUDAN – Christian Rural and Urban Development Association (Asociación Cristiana de Desarrollo Rural y Urbano de Nigeria) – es una organización creciente con una gran visión! En el año 2000, CRUDAN inauguró nuevas oficinas en cinco zonas diferentes de Nigeria para compartir sus actividades más ampliamente.

El personal se reúne con las iglesias y organizaciones para crear conciencia sobre el desarrollo integral – la necesidad de equilibrar la enseñanza cristiana con la acción social de ayudar a los pobres a vivir una vida dignificada. Como resultado, se ha aumentado la demanda por los servicios de CRUDAN – sobre todo en el fortalecimiento de capacidades, capacitación, diseño de proyectos, planificación y evaluación.

En la actualidad, CRUDAN tienen nueve empleados de programa. Además, tienen más de 1.000 miembros individuales. Entre estos miembros hay profesionales con habilidades y conocimiento de aspectos de trabajo de desarrollo específicos. Algunos de éstos se conocen como asociados que a veces trabajan junto al personal de CRUDAN. Para enfrentar una demanda mayor por capacitación y otros servicios, CRUDAN planeó un taller en Habilidades de Comunicación y Facilitación para el nuevo personal y los asociados potenciales que usan el aprendizaje participativo.

CRUDAN valora la participación de la gente y el uso de iniciativas, responsabilidad y recursos locales en el proceso de potenciar a la gente. CRUDAN también ve el aprendizaje como una parte vital de todos

sus programas. Aspira a equipar a los asociados con conocimientos y habilidades en los métodos participativos para ayudar a cambiar la actitud y comportamiento de la gente.

La capacitación tardó a una semana y contó con 15 participantes de todo el país. Entre los temas cubiertos estaban los estilos de aprendizaje, comprensión de aprendices adultos, análisis de las necesidades de capacitación, desarrollo de objetivos de aprendizaje, métodos de capacitación y evaluación de capacitación. Las habilidades básicas de comunicación, presentación y facilitación también fueron parte importante de la capacitación. Se pidió a cada participante hacer una presentación breve con los demás miembros que representaban al público. Luego recibieron las reacciones a su estilo de capacitación. El taller usó muchas diferentes formas de alentar la participación incluyendo sesiones de torbellino de ideas, representación de roles, discusiones de grupo, estudios de caso y presentaciones de grupo. Los participantes escribieron planes de acción describiendo cómo pondrían el nuevo aprendizaje en efecto. Luego repitieron esta capacitación a nivel regional.

Revisión del plan de acción

- ¿Qué funcionó? (planeado y sin planear)
- ¿Qué métodos se usaron?
- ¿Qué desafíos se enfrentaron?
- ¿Cómo se las arregló usted? ¿Cuáles fueron los factores de habilitación?
- ¿Qué no funcionó?
- ¿Por qué no? ¿Cuáles fueron los desafíos?

Un año después se realizó seguimiento de la capacitación para permitirles a los asociados dar reacciones sobre la aplicación e impacto de esta capacitación y en particular de cuán eficaz habían sido en llevar a cabo los planes de acción producidos durante el primer taller. Proveyó una oportunidad para discutir las dificultades y desafíos que enfrentaron. También aprendieron nuevas habilidades en la redacción de informes y facilitación.

Los asociados que participaron en este taller han podido facilitar la capacitación para CRUDAN en las habilidades de defensoría de derechos y el desarrollo integral. También han participado en llevar a cabo evaluación de necesidades, planificación, y evaluación para varias organizaciones. Sus habilidades en facilitar la capacitación en sus propias organizaciones también han mejorado.

Francis Ademola está a cargo de operaciones y programas en CRUDAN, con responsabilidad por cursos de capacitación.

*CRUDAN, Sabon Barki – Bukuru
PO Box 13484, Jos, Nigeria*

*E-mail: francisademola@yahoo.com
crudan@hisen.org*

Publicado por: Tearfund, 100 Church Road, Teddington, TW11 8QE, Inglaterra

Directora: Dra Isabel Carter, PO Box 200, Bridgnorth, Shropshire, WV16 4WQ, Inglaterra

El personal de Tearfund pasa bastante tiempo tratando con muchos miles de solicitudes de financiamiento que somos incapaces de apoyar. Esto los aleja del trabajo vital de traer buenas noticias a los pobres a través de las asociaciones actuales.

Por favor tomar nota de que todas las propuestas de financiamiento se rechazarán a menos que sean de los actuales asociados de Tearfund.

