

MANUAL  
DE GESTIÓN CULTURAL  
PARA  
VOLUNTARIOS

**ISBN: 978-99926-797-0-8**

**Textos:**

Mario Hernán Mejía

**Metodología didáctica:**

Patricia Valladares

Ilustraciones y diseño gráfico:

**Wilmer Murillo**

Durante el proceso de construcción del manual, los textos y metodología didáctica fueron revisados y comentados por la red de técnicos de VNU desplegados en diferentes regiones del país en el marco del Programa Conjunto “Creatividad e Identidad Cultural para el Desarrollo Local” y por personal del programa de Voluntarios de las Naciones Unidas en Tegucigalpa, VNU; sus sugerencias y críticas constructivas fueron incorporadas a los textos y ejercicios.

# INDICE

---

<b>PRESENTACIÓN</b>	8
<b>I. CULTURA, DESARROLLO Y VOLUNTARIADO</b>	9
1.1 ¿Qué es cultura?	13
1.2 El patrimonio cultural	17
1.3 Identidad cultural	23
1.4 El concepto de desarrollo	29
1.5 Cultura y desarrollo	33
1.6 El Voluntario cultural como agente de cambio	39
<b>II. POLÍTICAS Y DERECHOS CULTURALES</b>	51
2.1 Los derechos humanos en perspectiva	55
2.2 El derecho a la cultura	63
2.3 Políticas culturales y desarrollo	77
2.4 Hacia una democracia cultural	85
2.5 Participación ciudadana para el desarrollo de la cultura	90
2.6 La organización local para la cultura: modelos para la acción	97
<b>III. EL VOLUNTARIADO CULTURAL PARA EL DESARROLLO</b>	117
3.1 Voluntariado y campo cultural	121

3.2 Acción Voluntaria en la cultura	135
3.3 Perfil y competencias del Voluntario Cultural	
3.4 Voluntariado cultural y creatividad social para el desarrollo	143
3.5 La facilitación de procesos creativos en la innovación social	153
3.6 El capital cultural como recurso para el desarrollo	161
<b>IV. MÉTODOS Y HERRAMIENTAS PARA EL VOLUNTARIADO CULTURAL</b>	177
4.1 Gestión cultural para el desarrollo	183
4.2 La Agenda 21 de la Cultura, herramienta para el Voluntariado cultural	200
4.3 La Animación Sociocultural (ASC) como tecnología de actuación	209
4.4 Programación de actividades socioculturales	219
4.5 Tipología de las actividades de animación sociocultural: formación, difusión cultural, expresión artística, actividades lúdicas y sociales.	227
<b>V. COLECCIÓN DE DINÁMICAS</b>	237
<b>VI. GLOSARIO</b>	285

# PRESENTACIÓN



El Programa Conjunto “Creatividad e Identidad Cultural para el Desarrollo Local” es auspiciado por el Fondo España-PNUD para el Logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (F-ODM), e implementado por 6 agencias del Sistema de las Naciones Unidas: PNUD-VNU, UNICEF, UNESCO, FAO, OIT y OMT, en asocio con la Secretaría de Cultura, Artes y Deportes (SCAD). Tiene como propósito contribuir al desarrollo social y económico de comunidades mediante el fortalecimiento de las capacidades institucionales y humanas para la gestión del desarrollo cultural y creativo de manera descentralizada y sustentada en la diversidad de identidades hondureñas, desarrollando los preceptos constitucionales en cuanto a los derechos culturales.

En tal sentido, la promoción de la creatividad y el aprovechamiento del entorno se constituyen en recursos importantísimos para el desarrollo social y económico de individuos, familias y comunidades, aún más, si este es promovido por la contribución ingente del voluntariado.

Es aquí donde la articulación de redes sociales de voluntarios culturales en todo el país genera una dinámica de servicio, especialmente a disposición de los más pobres. Por ello, el Programa Conjunto propone acciones en nueve regiones diferenciadas, así: 1) la Región Norte A, con cobertura en los departamentos de Cortés y Santa Bárbara; 2) la Mosquitia en el departamento de Gracias a Dios; 3) la Región de Occidente A que reúne a los departamentos Copán, Ocotepeque y Lempira; 4) la Región Occidente B en el departamento de Intibucá; 5) la Región Sur que incluye los departamentos de Choluteca y Valle; 6) la Región Centro A en los departamentos de Comayagua y La Paz; 7) la Región Norte B en los departamentos de Atlántida, Yoro y Colón; 8) La Región Oriental en el departamento de Olancho; y, 9) la Región Centro B en los departamentos de Francisco Morazán y El Paraíso.

En este ámbito, el accionar del voluntariado promueve los valores de la inclusión, la equidad, la participación, la solidaridad y la dignidad humana a través de la gestión cultural y la animación social, lo cual contribuye a generar bienestar en las personas y comunidades. Es así que la co-responsabilidad compartida entre individuos, organizaciones civiles, gobiernos locales e instituciones, se articula e implica la toma de decisiones en aquellos asuntos que les afecten directamente.

Es entonces cuando cobra relevancia el voluntariado cultural como forma de participación ciudadana, al articular la movilización social a favor del desarrollo de las comunidades, generando opciones al alcance de las personas y ampliando las capacidades humanas para una vida plena y creativa con libertad y dignidad.

Sirva este Manual de Gestión Cultural para Voluntarios como un aporte a la apropiación de la cultura como un derecho humano, subrayando los derechos culturales a acceder y participar en la vida cultural y artística de la comunidad, así como para la construcción de capacidades humanas y la generación de oportunidades para obtener los recursos necesarios y desarrollar la creatividad y disfrutar de una vida decorosa.

**Rigoberto Ochoa**

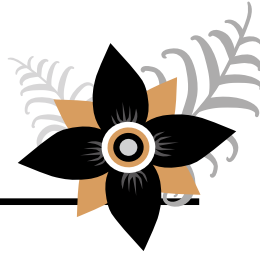
*Coordinador Programa Conjunto*

*Creatividad e Identidad Cultural para el Desarrollo Local*



# INTRODUCCIÓN

---



El Manual de Gestión Cultural para Voluntarios se concibe como un instrumento para la movilización y capacitación de recursos humanos para trabajar en el campo de la cultura y el desarrollo de manera voluntaria y/o profesional.

La estructura de contenidos inicia con una serie de conceptos básicos sobre cultura, desarrollo y voluntariado, continua con el enfoque de derechos humanos para las políticas culturales como acciones positivas que los Estados están llamados a cumplir.

En la tercera y cuarta Unidad se ofrecen una serie de herramientas y metodologías para la organización de planes, programas y proyectos orientados a hacer de la cultura un factor de desarrollo a través de la puesta en valor del capital cultural y estímulo al desarrollo de capacidades creativas para la innovación social.

La promoción del voluntariado en el campo de la cultura, contribuye de manera significativa a incrementar el capital social de un municipio, una región o el país; el desarrollo humano sostenible requiere de mejorar las oportunidades de participación de todos los pueblos, promoviendo el ingenio, la solidaridad y la creatividad de millones de personas por medio de la acción voluntaria, de ahí la imperiosa necesidad de organizar y fortalecer redes comunitarias y una “Red de Voluntarios(as) Culturales”,

diseminada por las diferentes regiones de Honduras.

Honduras posee recursos culturales que es necesario promover a nivel práctico y material como trabajo productivo o como capital/insumo para el desarrollo humano. Para ello, se requieren habilidades especiales que incrementen las oportunidades y superen la poca capacidad técnica para la gestión cultural y su planificación estratégica.

En Honduras, individuos y comunidades no tienen los suficientes medios para participar de la vida cultural, acceder a bienes y servicios o expresar y preservar su identidad.

Es necesaria una estrategia de formación y capacitación para la acción cultural a través del desarrollo de capacidades locales para hacer de los recursos culturales activos productivos que mejoren las condiciones de vida de las personas y las comunidades.

La propuesta de contenidos se fundamenta en la premisa que la formación de voluntarios culturales o voluntarios para el desarrollo cultural, requiere de un conocimiento especializado del campo cultural, identificar las áreas que lo componen e identificar las múltiples interrelaciones con otras esferas de la vida en sociedad.

El voluntariado cultural requiere de métodos y estrategias propias de la gestión cultural que le permita impulsar acciones planificadas y concertadas en clave de cultura y desarrollo.

Es de nuestro interés contribuir a la capacitación de las personas interesadas en aportar su tiempo y esfuerzo en mejorar las condiciones de vida de muchas personas a través del voluntariado cultural en Honduras e Iberoamérica.

Honduras posee recursos culturales que es necesario promover a nivel práctico y material como trabajo productivo o como capital/insumo para el desarrollo humano. Para ello, se requieren habilidades especiales que incrementen las oportunidades y superen la poca capacidad técnica para la gestión cultural y su planificación estratégica.

En Honduras, individuos y comunidades no tienen los suficientes medios para participar de la vida cultural, acceder a bienes y servicios o expresar y preservar su identidad.

Es necesaria una estrategia de formación y capacitación para la acción cultural a través del desarrollo de capacidades locales para hacer de los recursos culturales activos productivos que mejoren las condiciones de vida de las personas y las comunidades; hacia este objetivo de capacitación y desarrollo de la creatividad de personas voluntarias, está dirigido el presente Manual de Gestión Cultural.

La propuesta de contenidos parte de la premisa que la formación de voluntarios culturales o voluntarios(as) para el desarrollo cultural, requiere de un conocimiento

especializado del campo cultural, sus componentes e interrelaciones con otras esferas de la vida en sociedad con el objetivo de impulsar acciones planificadas y concertadas en clave de cultura y desarrollo.

Es de nuestro interés contribuir a la capacitación de las personas interesadas en aportar su tiempo y esfuerzo para mejorar las condiciones de vida a través de la puesta en valor del capital cultural presente en cada pueblo, comunidad y regiones de Honduras e Iberoamérica.

Mario Hernán Mejía





# CULTURA, DESARROLLO Y VOLUNTARIADO



## Objetivo General

Reflexionar alrededor de conceptos básicos sobre gestión cultural: la identidad, el patrimonio, la política cultural y el desarrollo en el actual contexto de globalización económica y nuevas tecnologías que facilite el trabajo voluntario en este campo.

## UNIDAD 1 / CONTENIDOS:

- 1.1 ¿Qué es cultura?
- 1.2 El patrimonio cultural
- 1.3 Identidad cultural
- 1.4 El concepto de desarrollo
- 1.5 Cultura y desarrollo
- 1.6 El Voluntario cultural como agente de cambio

## OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Sensibilizar sobre la importancia del patrimonio cultural como factor de identidad y recurso para el desarrollo humano.
2. Identificar las diferentes categorías del patrimonio cultural a la luz de la experiencia de vida de cada participante.
3. Reflexionar sobre la operatividad del binomio cultura y desarrollo, analizando cómo se percibe esta relación en la sociedad.
4. Identificar el papel del voluntario cultural como agente de cambio social en relación a los entornos sociales en que se desenvuelven.

**TIEMPO DE DURACIÓN DE LA UNIDAD:** 2 horas 50 minutos

## METODOLOGIA DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE SUB TEMA

## CULTURA / PATRIMONIO CULTURAL

### Materiales:

- Lápiz
- Papel Bond tamaño pliego
- Marcadores

**Tiempo de duración:** 40 minutos

### Procedimiento

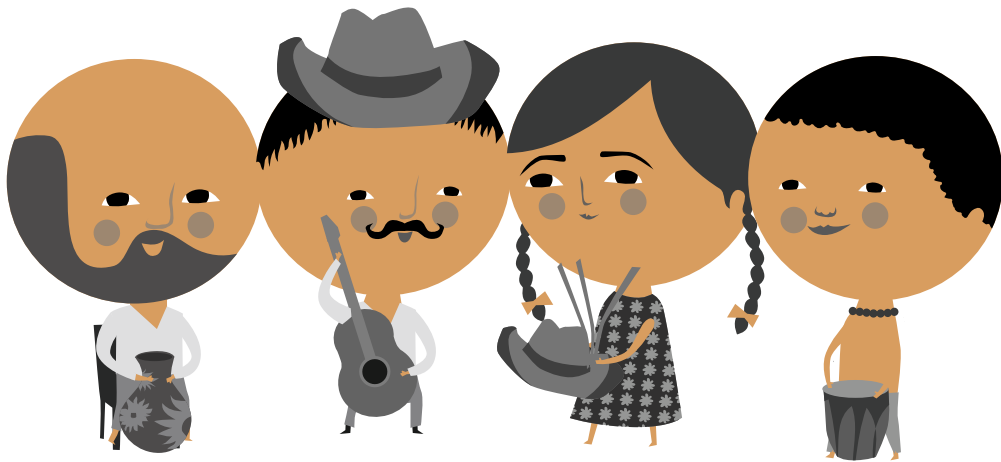
1. Antes de iniciar el tema el facilitador realizará la dinámica de presentación por parejas.
2. Mediante la técnica lluvia de ideas el grupo indicará en una o dos palabras cuál es su idea de Cultura y la escribirá en un papel tamaño rotafolio.
3. Luego, mediante la técnica lluvia de ideas utilizando una o dos palabras indicará qué entiende por Patrimonio y lo escribirá en un papel tamaño rotafolio.
4. Al finalizar las participaciones y en plenaria construirán un concepto de cultura y otro de patrimonio con los aportes de la lluvia de ideas.
5. El facilitador/a presentará y ampliará los conceptos de cultura y patrimonio apoyándose en el contenido del texto.
6. A continuación utilizarán las palabras claves de cada concepto (Cultura y Patrimonio) para elaborar un concepto propio de Patrimonio Cultural.
7. Como cierre, el grupo realizará un análisis comparativo utilizando otros conceptos teóricos de Patrimonio Cultural y apoyándose en los contenidos del texto.





## 1.1

# ¿QUÉ ES CULTURA?



## 1.1 ¿QUÉ ES CULTURA?

El término cultura viene del latín *cultus*, forma del verbo colere que significa “cultivar”. De ahí su asociación con los términos relativos al cultivo del campo, cultivo de la vida o cultivo de los peces.

En un sentido religioso “culto” se utiliza para describir el cuidado de nuestro espíritu y la disposición de nuestro corazón hacia aquello que hacemos objeto de nuestra adoración. De ahí que se asuma que un ser humano es culto en la medida que cultiva su espíritu, y que un inculto se asemeja a un campo en su estado silvestre.

El término cultura se amplía hacia todo aquello que el hombre y la mujer añaden a la naturaleza y la transforma produciendo bienes materiales a partir de procesos individuales y colectivos, creando civilización.

### DEFINICIÓN DE CULTURA

Lo cultural es un elemento constitutivo y distintivo del género humano y se expresa en diversas manifestaciones

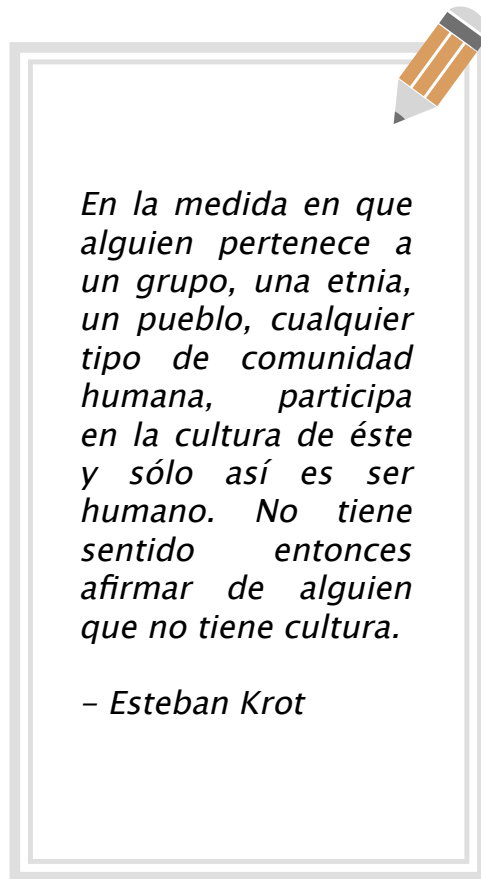
*Conjunto distintivo de una sociedad o grupo social en el plano espiritual, material, intelectual y emocional comprendiendo el arte y la literatura, los estilos de vida, los modos de vida común, los sistemas de valores, las tradiciones y creencias.*  
– UNESCO 1982

de la vida en el planeta; está vinculado con la raíz más profunda de las personas, la cual es de carácter espiritual; característica que hace la diferencia fundamental con la naturaleza, incluyendo el reino animal; sin embargo, ambas dimensiones están profundamente interconectadas.

Las culturas son tan antiguas al igual que los grupos humanos, etnias, pueblos que forman la humanidad. Existe

una amplia variedad de definiciones de cultura por lo cual la UNESCO ha intentado condensar en una definición rasgos generales aplicables a la realidad de cada pueblo y nación.

El ser humano es ser cultural; las percepciones y explicaciones que nos hacemos del mundo real se procesan de acuerdo a una particular manera de ver el mundo (idea de cosmovisión), de explicar su sentido y existencia; este proceso se hace en primera instancia a



partir de uno de los miles de idiomas; todos los procesos de vida, alimentación, desarrollo emocional y afectivo, educación, se realizan con base a ciertas estructuras familiares y comunitarias que son de naturaleza cultural.

La cultura, por una parte, es la forma organizada de la vida social que resulta de la interacción inteligente y socializada desde tiempos antiguos por una comunidad humana. Dicha forma se inspira en una visión del mundo y de la vida y se expresa en un conjunto de normas de pensamiento y de conducta comúnmente aceptadas por el respectivo grupo humano.



1.2

# EL PATRIMONIO CULTURAL




## 1.2. EL PATRIMONIO CULTURAL

El patrimonio cultural nos refiere a la herencia de bienes materiales e inmateriales que una sociedad específica hace suyos a través del tiempo y a partir de los cuales forjamos una identidad como pueblo o nación; el patrimonio cultural expresa una forma de ser, hacer y soñar; una visión de la vida, un sentido, un significado de la existencia.

El proceso mediante el cual nos identificamos con ciertos valores, símbolos, relatos y formas de ser y que adoptamos como nuestro patrimonio, hace referencia a la identidad cultural que tiene como base una particular visión de la vida y del mundo.

El patrimonio cultural es el conjunto de bienes materiales



*El valor patrimonial de cualquier elemento cultural, tangible o intangible se establece por su relevancia en términos de la escala de valores de la cultura a la que pertenece; en ese marco se filtran y jerarquizan los bienes del patrimonio heredado y se les otorga o no la calidad de bienes preservables en función de la importancia que se les asigna en la memoria colectiva y en la integración y continuidad de la cultura presente.*

*– Guillermo Bonfil Batalla  
(Antropólogo mexicano)*

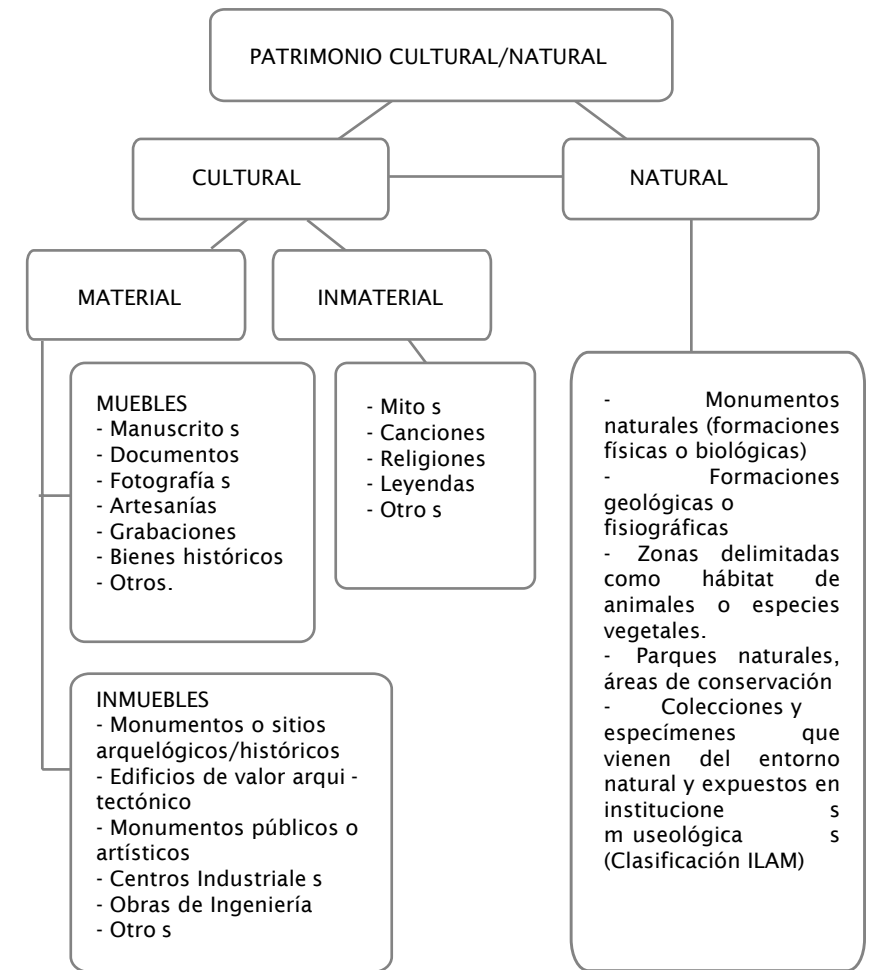
e inmateriales, que constituyen la herencia de un grupo humano que refuerzan emocionalmente su sentido de comunidad con una identidad propia y que son percibidos por otros como característicos y diferentes. El patrimonio cultural como producto de la creatividad humana, se hereda, se transmite, se modifica y optimiza de individuo a individuo y de generación a generación.

El patrimonio material está constituido por objetos que tienen sustancia física y pueden ser conservados y restaurados por algún tipo de intervención; son aquellas manifestaciones sustentadas por elementos materiales productos de la arquitectura, el urbanismo, la arqueología, la artesanía, entre otros. Se subdivide en bienes muebles y bienes inmuebles.

El patrimonio inmaterial puede ser definido como el conjunto de elementos sin sustancia física como la tradición oral, los diseños, la manera de preparar el barro, recetas gastronómicas o formas de conducta que proceden de una cultura tradicional, popular o indígena.

Las manifestaciones no materiales emanan de una cultura en forma de saberes (conocimientos y modos de hacer comunidades), celebraciones (rituales, festividades, prácticas de la vida social), formas de expresión (manifestaciones literarias, musicales, plásticas, escénicas, lúdicas, entre otras) y lugares (mercados, ferias, santuarios, plazas y demás espacios donde tienen lugar prácticas culturales).

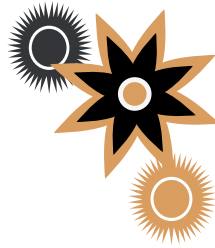
El patrimonio inmaterial se transmite oralmente o mediante gestos y se modifica con el transcurso del tiempo a través de un proceso de recreación colectiva.



## IDENTIDAD CULTURAL

### Materiales:

- Lápiz
- Papel Bond tamaño pliego
- Marcadores
- Tarjetas de colores



Tiempo de duración: 40 minutos

### Procedimiento

1. Antes de iniciar el tema escribirá en una hoja de papel o en una tarjeta de colores el concepto identidad y cultura.
2. Antes de abordar el tema el facilitador/a aplicará la dinámica “AMAS DE CASA”.
3. El facilitador/a presentará el concepto de identidad, luego cosmovisión y por último cultura.
4. Luego el facilitador/a explicará la relación existente entre cosmovisión y cultura, apoyándose en el texto de contenidos.
5. A partir de los conceptos expuestos por el grupo, se sintetizará en el papelógrafo un concepto colectivo de Identidad cultural. Acto seguido, el facilitador/a ampliará el concepto apoyándose en los contenidos del texto.

6. Como cierre del tema el facilitador/a motivará al grupo a exponer ejemplos de la vida real aplicables al tema de Identidad Cultural.



1.3

# IDENTIDAD CULTURAL



## 1.3. IDENTIDAD CULTURAL

Las personas y comunidades construyen su cultura a través de atribuir valor a ciertas expresiones culturales producto de la creatividad, de prácticas sociales vinculadas con la religión, con la naturaleza, con tradiciones culinarias, artesanales o productivas.

Lo anterior nos muestra que la identidad cultural es una dinámica de construcción social mediante acuerdos compartidos y valoración colectiva de esas expresiones.

El intercambio con otros pueblos a través del comercio, la migración o los medios de comunicación hacen que entremos en contacto y nos identifiquemos con ciertos elementos culturales producidos fuera de nuestro territorio y los adoptemos.

Es por ello que muchas manifestaciones culturales mantienen su sentido y función originales a través del tiempo, son parte de la memoria histórica como parte de la identidad y otras dejan de formar parte del acervo de un pueblo.

Entre los elementos que podemos señalar como parte de nuestra raíces que hacen que la identidad se mantenga fuerte, están la tradición oral, la lengua, los hábitos alimenticios o la celebración de fechas especiales en forma colectiva.

Además de estos elementos podemos mencionar las expresiones artísticas, celebración de ferias, carnavales,

ritos y tradiciones del folclore local o regional.

La construcción y tipificación de los imaginarios simbólicos que constituyen una identidad cultural, requieren de una conciencia histórica y un proceso de valoración colectiva que se fortalece a través de la educación formal o no formal.

## 2. EL CONCEPTO DE DESARROLLO / CULTURA Y DESARROLLO

Materiales:

- Lápiz
- Papel Bond tamaño pliego
- Marcadores
- Tarjetas de colores

Tiempo de duración: 40 minutos

### Procedimiento

1. Antes de iniciar el tema el facilitador/a deberá escribir tres conceptos de Desarrollo (utilizar el manual del alumno.)
2. Antes de iniciar el tema el facilitador/a realizará la siguiente dinámica 150 millones tienen hambre. Ver anexos dinámicas.
3. Indicarles que busquen el concepto de desarrollo en el cuadernillo de trabajo.

4. Cada grupo analizará el concepto y lo aplicará a su realidad.

5. En plenaria pasarán a dar su explicación, una vez que los grupos hayan presentado sus discusiones el facilitador/a ampliará el concepto y reforzará los conocimientos.

6. El facilitador/a solicitará en plenaria que busquen en su cuadernillo de trabajo el tema Desarrollo y Cultura.

7. Ahora vamos a analizar cómo se percibe el desarrollo en el mundo de hoy y su relación con la cultura. Para ello el facilitador/a utilizará la dinámica Cadena de Asociación:

- Se escogerán cuatro frases a) Crecimiento económico, b) enriquece la libertad real de los involucrados, c) valores, d) distribución, e) capacidad humana, f) calidad de vida, g) entorno cultural.

• Luego el facilitador/a les presentará cada frase y pedirá al grupo que mencionen otra palabra o frase asociada. El facilitador/a escribirá en un papelógrafo los aportes por frase.

• Luego, en plenaria irán viendo la relación que encontraron entre cada frase y su relación con la siguiente.

• Al final del ejercicio el facilitador/a les preguntará, de acuerdo a las diferentes asociaciones realizadas, qué entendemos por desarrollo y cultura.

8. Para realizar una retroalimentación el facilitador/a ampliará el tema apoyándose en el contenido del texto.



1.4

## EL CONCEPTO DE DESARROLLO



### 1.4 EL CONCEPTO DE DESARROLLO

El concepto desarrollo hace referencia a procesos de crecimiento en todas las áreas de la vida: en lo económico, social, cultural o político. Este concepto implica las acciones positivas de los gobiernos locales, nacionales, la cooperación internacional y organizaciones civiles, que permiten mejorar y satisfacer las necesidades básicas de la vida mediante el uso responsable y sostenido de los recursos naturales.

Una vez cubiertas estas necesidades básicas, el desarrollo se orienta a satisfacer nuevas demandas que las comunidades, pueblos o naciones determinan que son importantes para elevar los niveles de bienestar individual y colectivo.

Durante décadas, las teorías del desarrollo han utilizado diferentes modelos; en los años sesenta y setenta del siglo

*Este proceso se apoyó en el uso de tecnologías transformadoras de los recursos naturales que aceleraron el deterioro del medio ambiente, la migración del campo a la ciudad y corrupción administrativa debido a que los beneficios macroeconómicos registrados en muchos países, no llegaron a las capas medias y bajas de las sociedades.*





XX, el énfasis del modelo aplicado en América Latina fue el de crecimiento económico experimentado con éxito en los países industrializados que consistía básicamente en la reactivación del aparato productivo nacional y la sustitución de importaciones.

Nuevos, modelos y vías de cooperación comienzan a explorarse en los países menos desarrollados que cuestionan estos modelos y surgen movimientos sociales que demandan mayor participación ciudadana en los asuntos públicos.

La necesidad de proteger el medio ambiente y respeto a las culturas nativas cuestiona los modelos económicos y provoca nuevas relaciones internacionales más equilibradas entre el Norte industrializado y el Sur proveedor de materias primas.

Las nuevas concepciones del desarrollo, hacen patente la necesidad de armonizar crecimiento económico y desarrollo social, lo cual requiere considerar con mayor profundidad la redistribución y activación del aparato productivo de acuerdo a los contextos culturales y recursos de cada país o región.

Apartir de los años ochenta se introduce un nuevo elemento: la sostenibilidad necesaria en todo proceso racional orientado a elevar los niveles de bienestar; desarrollo sostenible, es aquel que satisface las necesidades actuales sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras en términos ambientales y culturales.



1.5

## CULTURA Y DESARROLLO



## 1.5 CULTURA Y DESARROLLO

A inicios del Siglo XXI la cultura es considerada un factor esencial para los procesos del desarrollo. La cultura puede concebirse como un factor sustantivo y dinámico para un desarrollo sustentable que permita mejor calidad de vida para las personas.

Esta valoración no ha sido plenamente reconocida en las políticas, planes y programas de los gobiernos nacionales y municipales los cuales requieren implementar procesos organizativos, de participación y capacitación en este enfoque transformador.

Hemos transitado de una visión de desarrollo orientado al crecimiento económico desde la mitad del siglo XX; hasta los aportes de las Naciones Unidas con su enfoque en el desarrollo humano como un proceso que enriquece la libertad real de las personas en la búsqueda de sus propios valores.

Cuando el desarrollo se medía exclusivamente en términos de progreso material, la cultura era vista, en algunos casos, como un obstáculo que podía desacelerar los ritmos del desarrollo industrial y explotación de recursos naturales y mano de obra.


Las Conferencias organizadas por la UNESCO en las décadas de los 70s y 80s contribuyeron a sentar las bases para identificar el valor de la cultura como componente estratégico para el logro de un desarrollo integral que se manifiesta en la declaración del Decenio Mundial para la Cultura y el Desarrollo (1988 — 1997).

El informe elaborado por la Comisión Mundial de Cultura y Desarrollo Nuestra Diversidad Creativa (1996), reconoce en la cultura, más que un componente estratégico del desarrollo, su finalidad última.

Lo anterior, en el sentido que la forma de organización política, social, la economía, el sistema educativo, las obras de arte, son expresiones culturales de esa sociedad.


En las circunstancias actuales, el desarrollo es éticamente justificable sólo si es sostenible en términos culturales y ambientales; de ahí que todo programa y proyecto debe considerar desde su formulación ambas dimensiones.

La cultura no puede continuar siendo la dimensión olvidada del desarrollo; el fortalecimiento de factores y variables culturales como la identidad, la creatividad, el acceso a



*Sólo puede asegurarse el desarrollo equilibrado mediante la integración de los factores culturales en las estrategias para alcanzarlo tomando en cuenta la dimensión histórica, social y cultural de cada sociedad.*

*– Nuestra Diversidad Creativa (UNESCO 2006)*



*El desarrollo significa el enriquecimiento de la identidad profunda de un pueblo, de sus aspiraciones, de la calidad integral de su vida tanto en el plano colectivo como en el individual.*

*Mundiacult 82*

*... el gobierno y la sociedad civil deben aspirar a lograr una asociación más estrecha para la elaboración y puesta en práctica de políticas culturales que estén integradas en las estrategias del desarrollo.*

*Plan de Acción de Estocolmo (1988)*

bienes y servicios y culturales, contribuye al despliegue de las facultades humanas y amplía el horizonte para el desarrollo de las personas.

La población requiere de mayor acceso al conocimiento, al uso, producción y disfrute de los bienes, productos y servicios culturales como reconocimiento de sus derechos culturales y factor de sostenibilidad del desarrollo.

## EL VOLUNTARIO CULTURAL COMO AGENTE DE CAMBIO

### **Materiales:**

- Lápiz
- Papel Bond tamaño pliego
- Marcadores
- Tarjetas de colores

Tiempo de duración: 50 minutos

### **Procedimiento:**

1. Antes de iniciar el tema el facilitador escribirá en tarjetas individuales los siguientes conceptos: Voluntario, Agente, Cambio.
2. Al iniciar el tema el facilitador/a realizará la dinámica “voluntarios para formar un grupo”. Ver dinámica en anexo.
3. El facilitador/a explicará a través de una exposición dialogada cada concepto, luego organizará dos grupos de trabajo o lo define de acuerdo a la cantidad de participantes.
4. Entrega al grupo N° 1 la siguiente pregunta:
  - a. ¿Qué entendemos por voluntariado cultural?
5. Entregará al grupo N° 2 la siguiente pregunta:
  - b. ¿Qué es un agente de cambio?
6. Luego en plenaria cada grupo presenta su respuesta, la discuten y llegan a conclusiones grupales.

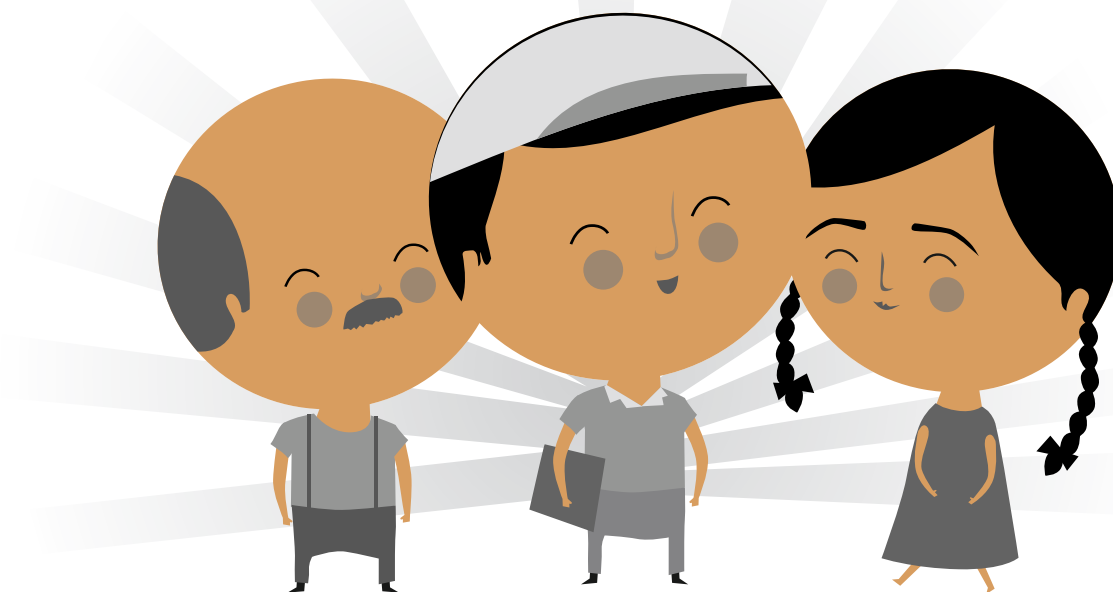


7. Seguidamente el facilitador/a realizará la siguiente interrogante a los participantes: ¿puede un voluntario que trabaja en el campo cultural convertirse en un agente de cambio?; el facilitador/a solicitará sus puntos de vista y escribirá las opiniones en un papel rotafolio. Una vez que tenga todas las participaciones, en conjunto llegarán a un consenso en el sentido si un voluntario puede convertirse en un agente de cambio social.

8. Para finalizar el facilitador/a realizará un breve repaso del tema apoyándose en el texto.

1.6

## EL VOLUNTARIO CULTURAL COMO AGENTE DE CAMBIO



## 1.6 EL VOLUNTARIO CULTURAL COMO AGENTE DE CAMBIO

Entendemos el voluntariado como un conjunto de actitudes o disposiciones personales, como una forma organizada de presencia y acción social. En el marco de las políticas y programas sociales, el voluntariado juega un importante papel de mediación entre el Estado y los individuos que pertenecen a cierta comunidad.

El voluntariado puede constituirse en un promotor de participación y movilización ciudadana, de socializador de lo público, de agente concertador entre las organizaciones y el gobierno local/nacional.

En la perspectiva del desarrollo cultural concebimos al voluntario cultural como un promotor de la participación ciudadana para la transformación social a través de herramientas orientadas al cultivo de la creatividad, la divulgación del conocimiento, la difusión del arte, la valoración social y económica del patrimonio.

La propuesta de formación de voluntarios en los procesos de desarrollo cultural parte del reconocimiento del voluntariado como la posibilidad de presencia social y participación en tareas políticas, de planificación, innovación tecnológica, culturales, sin las particularidades de una dinámica profesional pero con estándares de responsabilidad y trabajo bien realizado.

El voluntario cultural se convierte en un agente de cambio en

la medida que promueve y alienta la participación, moviliza personas, recursos humanos, técnicos y financieros para hacer de las manifestaciones culturales un recurso para el desarrollo.

El voluntario, al igual que los gestores culturales, es identificado como un agente especializado en el campo cultural; requiere de una capacitación específica en las áreas del sector cultural y adoptar herramientas para cada una de ellas: patrimonio, creación artística, formación, extensión comunitaria, etc.

El voluntario y el gestor cultural se convierten en agentes sociales para el cambio en la medida que participan en el espacio público, se desplazan dentro de una estructura social específica y provocan una movilización social dentro del campo de la cultura.

La formación de voluntarios y de gestores culturales debe ser un proceso paralelo; si se hace de manera disociada existe el riesgo de aislar a ambos colectivos y disminuir la capacidad de entendimiento y cooperación necesarios para el logro de objetivos comunes.

En cualquiera que sea su campo de acción el voluntario requiere de formación. Un voluntario con "profesionalidad" en su quehacer ha de ser un voluntario eficaz. Esto es así especialmente en el campo cultural que requiere unas determinadas aptitudes, actitudes y un saber hacer.

Las herramientas y metodologías de animación y gestión cultural que se exponen en unidades subsecuentes están orientadas a lograr la movilización social para la participación en procesos de democratización de la

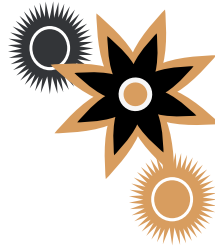
cultura; que los ciudadanos sean partícipes de los espacios y recursos culturales y responsables de su uso.

## BIBLIOGRAFÍA

- Al Wolters: An Introduction a Christian Worldview , Ontario, 1994
- Bonfil Batalla, Guillermo, Pensar nuestra cultura, Alianza Editorial, México, 1991, pp 1-17
- Coelho, Texeira, Diccionario Crítico de Política Cultural, CONACULTA, ITESO, México, 2000
- “Glosario sobre Patrimonio Cultural Inmaterial”, UNESCO, en Antología Sobre Cultura Popular e Indígena, CONACULTA, México, 2004
- Giovanni E. Reyes, Comercio y Desarrollo: Bases Conceptuales y Enfoque para América Latina y el Caribe en [www.zonaeconomica.com/concepto-desarrollo](http://www.zonaeconomica.com/concepto-desarrollo)
- Krotz Esteban, “Cinco ideas falsas sobre la cultura” en Antología sobre Cultura Popular e Indígena1, 2004, CONACULTA, México
- Lenkersdorf, Carlos Entrevista de Pablo Espinosa, periódico La Jornada, México, D.F. lunes 10 de julio de 1995, p.27
- Sen, Amartya, La cultura como base del desarrollo contemporáneo. Revista Diálogo. UNESCO ([www.unrc.edu.ar/publicar](http://www.unrc.edu.ar/publicar))
- Informe de Desarrollo Humano 2004. PNUD.



# DINÁMICAS



## 1. PRESENTACION EN PAREJAS

1. Los coordinadores dan la indicación que nos vamos a presentar por parejas y que estas deben intercambiar determinado tipo de información de interés para todos, por ejemplo: el nombre, el interés que tiene por el curso, sus expectativas, información sobre su trabajo, su procedencia y algún dato personal.

2. Cada persona busca un compañero que menos conozca y conversan durante cinco minutos.

3. Luego en asamblea cada participante presenta a su pareja.

4. La duración de esta dinámica va a depender del número de participantes, por lo general se da un máximo de tres minutos por pareja para la presentación en plenaria.

## 2. EL AMA DE CASA

Oportunidad: grupo muy grande, poco tiempo.

Lugar: salón o campo abierto

Objetivo: crear un ambiente de familiaridad y la integración del grupo.

Instrucciones:

1. Se forma un círculo con sillas.

2. A cada silla se le otorga el nombre de un objeto que pertenezca a la cocina.

3. Cada participante ocupa la silla y recibe su nombre.

4. Luego el moderador dirá el ama de casa pasó revisando y vio que faltaba x objeto de la cocina.

5. La persona que posea el nombre de ese objeto contestará que x objeto no hace falta, que hace falta y.

6. Si se equivoca alguien pasará al lado izquierdo del moderador, rotando así todos los puestos.

## 3. 150 MILLONES SIENTEN HAMBRE

Oportunidad: para un grupo que comience a tomar conciencia.

Objetivos: sensibilizar a las personas del problema y descubrir las causas.

Lugar: salón o campo abierto

Instrucciones: se coloca un papelógrafo con la siguiente frase: 150 latinoamericanos sufren problemas de desnutrición, se insiste en que por más grande que sea el problema no lo sentimos. Se reta para que por subgrupos hagan un trabajo para concientizar a las personas del problema.

Plenaria: cómo les pareció, cómo se sintieron.

## 4. VOLUNTARIOS PARA FORMAR UN GRUPO

Oportunidad: para cuando se va a explicar la formación de grupos, el mínimo de participantes puede ser pequeño o grande.

Lugar: salón o campo abierto

Objetivos: mostrar la importancia de preparar el terreno, antes de formar grupos, despertando interés, motivando,



creando inquietudes.

Instrucciones:

1. Sin mayor motivación se pide que salgan al frente 8 voluntarios.
2. Preguntar al resto del grupo por qué no salieron.
3. Preguntar a los otros por qué salieron.
4. Plenaria diversidad de temores e inquietudes de las personas frente a determinada situación.

## EJERCICIOS DE EVALUACIÓN

**INSTRUCCIONES:** A continuación encontrará dos tipos de ejercicios de evaluación orientados a la aplicación de conocimientos expuestos en el Manual de Gestión Cultural para Voluntarios. Las autoevaluaciones y aplicaciones al contexto local permitirán fortalecer los conocimientos adquiridos en cada uno de los cuatro módulos en que se estructura el Manual

### **UNIDAD 1. Hoja de Trabajo N°1 AUTOEVALUACION**

#### ¿CÓMO ES MI SITUACIÓN ACTUAL?

**Instrucciones:** Responda el cuestionario que se le presenta a continuación, sea lo más sincero posible.

1. ¿Cómo es mi vida actual en relación conmigo mismo?
2. ¿Cómo es mi vida actual en relación con mi familia?
3. ¿Cómo es mi vida actual en relación con mi trabajo?
4. ¿Cómo es mi vida actual en relación con el mundo?
5. ¿Qué interrelaciones guardan entre sí las cuatro áreas anteriores?





## UNIDAD 1. Hoja de Trabajo N°2 APLICACIÓN

- 1.- Según su criterio ¿cuál es la importancia de la cultura en la vida de las personas y de una comunidad en conjunto?
- 2.- Tome su tiempo realice una visita a su comunidad e identifique el patrimonio cultural con que cuenta su comunidad y explique en qué consiste cada una de sus expresiones y la importancia que tiene para Usted y el desarrollo de la comunidad.
- 3.- De acuerdo a lo discutido en la reunión con el facilitador(a) y a su experiencia; responda lo siguiente: ¿cómo los habitantes de una comunidad pueden construir su identidad cultural?
- 4.- Explique en debate general el conflicto entre el derecho a la identidad cultural tradicional frente a la necesidad de compatibilizar con la cultura moderna.
- 5.- Nuestro texto señala que “Sólo puede asegurarse el desarrollo equilibrado mediante la integración de los factores culturales en las estrategias para alcanzarlo tomando en cuenta la dimensión histórica, social y cultural de cada sociedad”; entonces, Usted ¿qué sugiere hacer para integrar los factores culturales en los procesos de desarrollo?; explique y de ejemplos de lo expuesto.



# POLÍTICAS Y DERECHOS CULTURALES



### Objetivo General

Conocer la naturaleza y el alcance de los derechos culturales como fundamento para la construcción participativa de políticas públicas orientadas a la democracia cultural.

## UNIDAD 2 / CONTENIDOS

- 2.1 Los derechos humanos en perspectiva
- 2.2 El derecho a la cultura
- 2.3 Políticas culturales y desarrollo
- 2.4 Hacia una democracia cultural
- 2.5 Participación ciudadana para el desarrollo de la cultura
- 2.6 La organización local para la cultura: modelos para la acción

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Reflexionar sobre la importancia de las políticas culturales como procesos amplios e incluyentes donde los diversos grupos de trabajo, experiencias y programas públicos, privados y de la cooperación internacional, tienen un espacio de encuentro, diálogo e interacción.
2. Reconocer los derechos culturales como derechos humanos fundamentales.
3. Revisar los diferentes paradigmas de política cultural que orientan las acciones de los Estados, sus principales agentes y modos de organización.
4. Comprender la diferencia entre democratización de la cultura y democracia cultural como paradigmas para la acción.

**TIEMPO DE DURACION DE LA UNIDAD: 6 horas, 40 minutos**

### METODOLOGÍA ENSEÑANZA-APRENDIZAJE



## DERECHOS HUMANOS

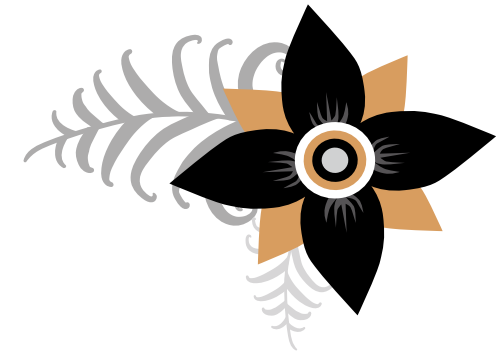
Duración: 50 minutos

### Materiales:

1. Papel Bond tamaño pliego
1. Tarjetas de colores
2. Lápiz.
3. Marcadores permanentes y de pizarra
4. Borrador
5. Masking tape
6. Bolsa o caja de cartón pequeña.

### Procedimiento:

1. El facilitador/a antes de dar inicio al tema de derechos humanos elaborará cuatro tarjetas con los siguientes nombres: Libertad de expresión, Libertad de culto, Liberación de la pobreza, Liberación del temor.
2. Dará inicio al tema con la aplicación de la dinámica “El mundo de los símbolos”. Ver anexo
3. El día del desarrollo del tema organizará grupos de trabajo (cada grupo será de acuerdo al número de participantes), en una bolsa de papel o caja de cartón depositará las tarjetas con los temas y el representante de cada grupo tomará una tarjeta. El facilitador/a solicitará que revisen el vocabulario que se encuentra en el cuadernillo de trabajo para que comprendan mejor los términos).
4. Solicitará que discutan sobre el término que se les ha asignado, luego cada grupo explicará qué entendieron



por el termino y en plenaria con apoyo del facilitador(a) ampliarán el tema y dudas con apoyo del texto.

5. El tema a tratar es Derechos Humanos para lo cual el facilitador/a iniciará una lluvia de ideas y en la pizarra colocará dos títulos DERECHO y otro HUMANOS. Iniciaré en orden la lluvia de ideas primero con la palabra DERECHO y luego con la palabra HUMANO,

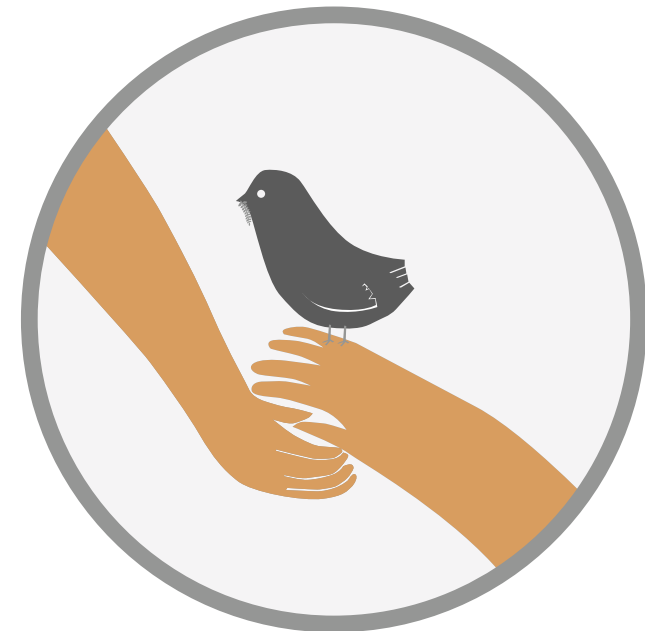
6. Finalizada esta primera ronda de lluvia de ideas fusionará las palabras; a continuación la lluvia de ideas se fundamentará en ¿Qué son los DERECHOS HUMANOS?, tomando en cuenta la primera ronda se iniciará la segunda ronda de lluvia de ideas, el facilitador/a motivará a que cada participante exponga su aporte.

7. Finalizada la segunda Ronda con los aportes obtenidos en la lluvia de ideas le pedirá en plenaria que ahora estructuren un concepto de DERECHOS HUMANOS; discutido el nuevo concepto el facilitador/a presentará un concepto de DERECHOS HUMANOS y lo analizarán a la luz del trabajo que cada subgrupo estructuró.

8. El facilitador/a a través de una exposición dialogada explicará los valores en que se sustenta los derechos humanos (la dignidad, la libertad, la igualdad, la justicia) con la finalidad de que los y las participantes tomen conciencia que los derechos humanos son inherentes a cada persona sin distinción de raza, sexo, lengua ni religión).

2.1

## LOS DERECHOS HUMANOS EN PERSPECTIVA



## 2.1 LOS DERECHOS HUMANOS EN PERSPECTIVA

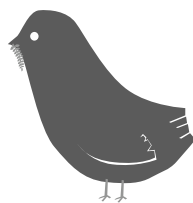
El reconocimiento de los derechos humanos durante los siglos XVIII y XIX, enfatizaron los derechos civiles y sus contenidos relativos a la libertad individual, seguridad e integridad física y espiritual; con el paso del tiempo, el reconocimiento pleno de los derechos humanos y de los derechos ciudadanos se convertirá en una aspiración de los pueblos y demanda permanente por su cumplimiento.

La Declaración de Independencia norteamericana redactada por Thomas Jefferson (1776), sostenía que era evidente por sí mismo que todos los hombres fueron creados iguales que han sido dotados por el creador con ciertos derechos inalienables, en especial el derecho a la vida, la libertad y la búsqueda de la felicidad.

Estos procesos políticos durante el siglo XVIII, culminaron en la Declaración de los Derechos de Virginia (1776) y la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de Francia promulgada en la Asamblea Nacional de Francia en 1789.

En la Declaración francesa se utiliza un lenguaje similar al de Jefferson en cuanto a la naturaleza de los derechos humanos, concebidos como derechos naturales imprescriptibles e inalienables del hombre o derechos naturales, inalienables y sagrados del hombre.

En respuesta a la brutalidad de la Segunda



Mundial, a las atrocidades de Hitler, el mundo centró su atención en los derechos humanos. En 1941 el presidente Roosevelt en su discurso Estado de la Unión, declaró su anhelo de ver un mundo sobre la base de cuatro libertades fundamentales:

- Libertad de expresión
- Libertad de culto
- Liberación de la pobreza
- Liberación del temor

En 1946, las Naciones Unidas establecieron la Comisión de Derechos Humanos, que tuvo a su cargo la redacción de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. La primera parte de la Declaratoria hace referencia a los derechos civiles y políticos y la segunda de los derechos económicos, sociales y culturales.

La aprobación por parte de la Asamblea General de las Naciones Unidas de la Declaración Universal de Derechos Humanos en 1948, constituye el antecedente jurídico internacional que ubica los derechos económicos, sociales y culturales junto a los tradicionales derechos civiles y políticos.

En los años subsiguientes a la Declaración Universal de 1948, se impulsa la creación de los siguientes instrumentos internacionales:

- Convención Europea para la Protección de los Derechos Humanos (1950)
- Comisión Europea sobre Derechos Humanos (1953)
- Corte Europea de los Derechos Humanos (1958)
- Amnistía Internacional (1961)



- Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)
- Pacto Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos (1966)

*Los Derechos Humanos: “un conjunto de facultades que en cada momento histórico, concretan las exigencias de la dignidad, la libertad y la igualdad humana, las cuales son reconocidas por los ordenamientos jurídicos a nivel nacional e internacional”.*

*Antonio Pérez Luño (1984)*

Estos son valores universales, y a pesar de la variedad de formas que presentan en culturas y sociedades muy diferentes, tal diversidad de ninguna manera afecta el fundamento de valores inalienables que constituyen los derechos humanos. (IIDH-UNESCO, 1999).

En esta perspectiva, los valores sobre los que se sustentan los derechos humanos (la dignidad, la libertad, la igualdad, la justicia) trascienden la relatividad cultural en cuanto a los orígenes étnicos o raciales y reconoce su carácter universal.

Esta visión está positivamente consignada en el Preámbulo de la Declaración Universal de Derechos Humanos:

*– Considerando que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana.*

*– Considerando que el desconocimiento y menosprecio de los derechos humanos han originado actos de barbarie ultrajantes para la conciencia de la humanidad y que se ha proclamado como la aspiración más elevada del hombre, el advenimiento de un mundo en que los seres humanos, liberados del temor y de la miseria disfruten de la libertad de palabra y de la libertad de creencia.*

*– Considerando que los pueblos de las Naciones Unidas han reafirmado en la Carta su fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres, y se han declarado resueltos a promover el progreso social y a elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de libertad.*

*Preámbulo de la Declaración Universal de Derechos Humanos*



El Artículo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, indica que “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”.

El título de ser hombres y mujeres dotados de una dimensión especial y diferenciada de otras criaturas, hace que los Estados reconozcan de manera positiva en el ordenamiento jurídico internacional y nacional los valores superiores de dignidad, igualdad y libertad alrededor de los cuales se gestan luchas y reivindicaciones sociales a lo largo de la historia.

Los derechos humanos al igual que la cultura están constituidos por valores innatos, constitutivos del ser, son anteriores a cualquier estructura jurídica y a los modelos de desarrollo; El derecho internacional los reconoce y su tratamiento jurídico contribuye a incorporarlos y valorarlos en las legislaciones de cada Estado.

## EL DERECHO A LA CULTURA

Tiempo de duración: 50 minutos

### Materiales

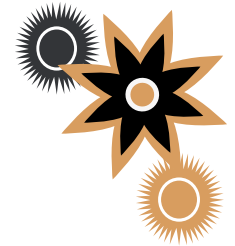
1. Papel Bond tamaño pliego
2. Tarjetas de colores
3. Lápiz.
4. Marcadores permanentes y de pizarra
5. Borrador
6. Masking tape

### Procedimiento:

1. Antes de iniciar con el tema Derechos Culturales el facilitador/a copiará en un papelógrafo el siguiente párrafo: “La cultura se convierte en un derecho de todo ciudadano y ciudadana y en una obligación del Estado, el brindar espacios y construir acciones para su cultivo”, además elaborará tres tarjetas de la forma siguiente-, Tarjeta A “Toda cultura tiene una dignidad y un valor que deben ser respetados y protegidos; Tarjeta B “Todo pueblo tiene el derecho y el deber de desarrollar su cultura”; Tarjeta C “En su rica variedad y diversidad y en las influencias recíprocas que ejercen mutuamente, todas las culturas forman parte del patrimonio común que pertenece a toda la humanidad”.

2. Iniciará el tema con la aplicación de la dinámica “Reconstrucción del mundo”, ver anexo de dinámicas.

3. Al iniciar el tema de Derechos Culturales el facilitador/a colocará en la pizarra el papelógrafo y discutirán el plenaria lo que entienden sobre el escrito y les realizará



las siguientes interrogantes:

Como voluntarios culturales ¿cómo se aplica esto a nuestro entorno de trabajo?

¿Qué debemos hacer para que se cumpla este escrito en nuestras comunidades?

4. Una vez que finalicen y obtengan conclusiones pasan a la siguiente tarea:

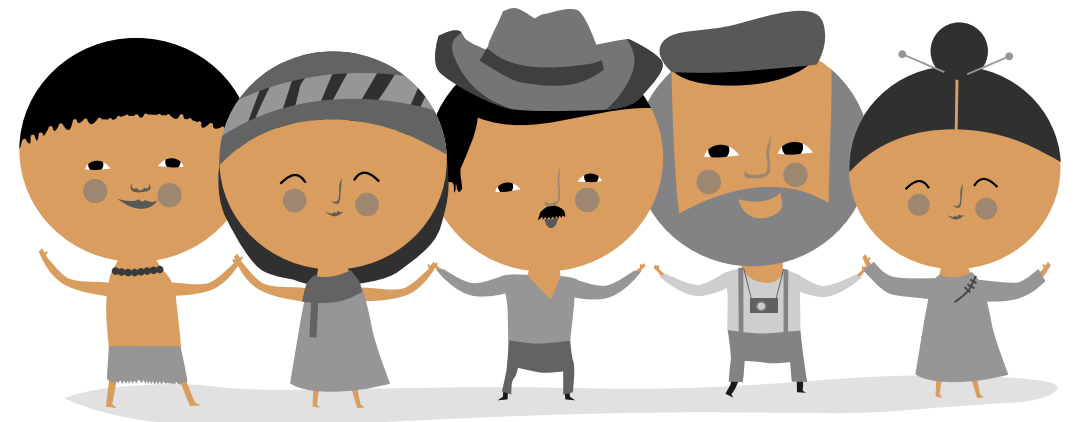
Organizará tres grupos y les entregará a cada grupo una tarjeta previamente elaborada y les solicitará que analicen la tarjeta que les correspondió y que en plenaria expliquen que comprendieron y cómo se aplica a su comunidad y al trabajo que cada uno realiza como voluntarios culturales.

5. Luego el facilitador/a explicará y hará referencia al Art. 56 y 67 de la constitución de Guatemala y discutirán en plenaria si en Honduras se citan artículos en la Constitución de la República. Para reforzar el tema leerá el Acuerdo Presidencial No. 0719-EP de 1994 y lo discutirán en plenaria.

6. Para finalizar el tema el facilitador/a realizará la siguiente interrogante: de acuerdo a su comunidad ¿cómo se apoya o rescata la cultura de las etnias en Honduras? luego de conocer el punto de vista de cada participante , reforzará sus aportes a partir del siguiente texto.

## 2.2

# EL DERECHO A LA CULTURA



## 2.2 EL DERECHO A LA CULTURA

Como parte sustantiva de los derechos humanos, encontramos los derechos culturales los cuales están plenamente interrelacionados y son interdependientes. Los derechos culturales son considerados derechos de segunda generación que de manera reciente comienzan a recibir especial tratamiento en las legislaciones nacionales, en programas de gobierno y en los debates sobre el desarrollo.

Los derechos civiles y políticos fueron los primeros en ser atendidos en la legislación internacional y textos constitucionales; luego se definen los económicos y sociales, finalmente los derechos culturales.

### Legislación internacional sobre derechos culturales:

- Carta de las Naciones Unidas (Art. 55 apartados a y b)
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948)
- Carta Interamericana de Garantías Sociales (1948)
- Carta Constitutiva de la Organización de los Estados Americanos
- Convención Europea de Derechos Humanos, (1950)
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969)
- Carta Social Europea (1961)
- Convenio Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).

Derechos Culturales reconocidos por 151 Estados:

1. Participar en la vida cultural
2. Derecho a gozar de los beneficios del progreso científico y de sus aplicaciones.
3. Derecho a beneficiarse de la protección de los intereses morales y materiales emergentes de la producción científica, literaria y artística de que sea autor.
4. Libertad de expresión lingüística.

1. Toda cultura tiene una dignidad y un valor que deben ser respetados y protegidos.
2. Todo pueblo tiene el derecho y el deber de desarrollar su cultura
3. En su rica variedad y diversidad y en las influencias recíprocas que ejercen mutuamente, todas las culturas forman parte del patrimonio común que pertenece a toda la humanidad.

Artículo 1 Declaración sobre los Principios de la Cooperación Cultural Internacional, (1966)





Las constituciones de los países occidentales inspiradas en los principios de la democracia liberal de igualdad –libertad y la Declaración Universal de los Derechos Humanos de septiembre de 1948, descansan en la garantía de los clásicos derechos civiles y políticos y de manera reciente incorporan un valor cultural que demanda la acción del Estado.

Mencionaremos algunos ejemplos de países americanos que reconocen el derecho a la cultura y la diversidad cultural:

**Guatemala** desde 1985, en su Constitución política consagra lo siguiente:

**Artículo 57.** Derecho a la cultura. Toda persona tiene derecho a participar libremente en la vida cultural y artística de la comunidad, así como a beneficiarse del progreso científico y tecnológico de la nación.

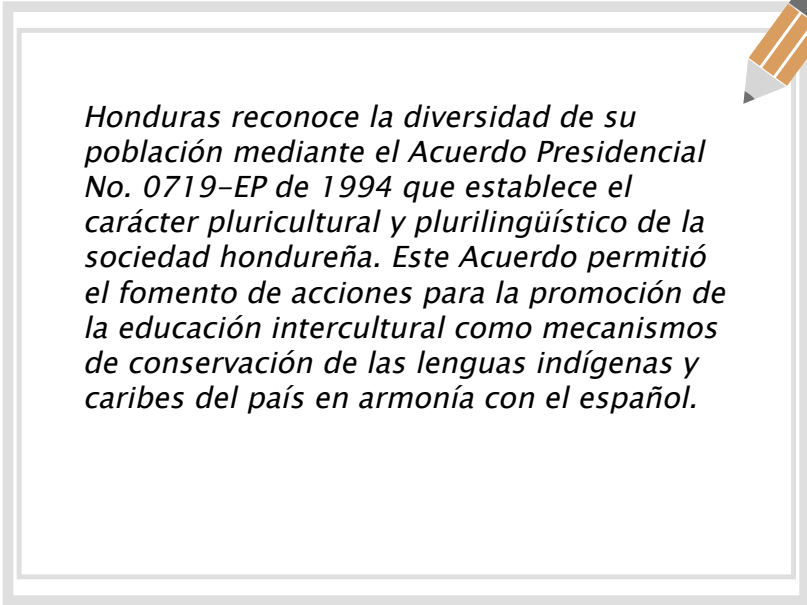
**Artículo 66.** Protección a grupos étnicos. Guatemala está formada por diversos grupos étnicos, entre los que figuran los grupos indígenas de ascendencia maya. El Estado reconoce, respeta y promueve sus formas de vida, costumbres, tradiciones, formas de organización social, el uso del traje indígena en hombres y mujeres, idiomas y dialectos.

En el mismo sentido encontramos este reconocimiento en otros textos constitucionales: México (1992); Colombia (1991); Perú (1993); Argentina y Bolivia (1994)

**Honduras.** La Constitución de la República, en su capítulo

VIII, (De la Educación y Cultura), artículo 151, se refiere a la cultura como finalidad última de la educación y concentra en esta disposición el derecho a los beneficios de la cultura:

*La educación es función esencial del Estado para la conservación, el fomento y la difusión de la cultura, la cual deberá proyectar sus beneficios a la sociedad sin discriminación de ninguna naturaleza.*



*Honduras reconoce la diversidad de su población mediante el Acuerdo Presidencial No. 0719-EP de 1994 que establece el carácter pluricultural y plurilingüístico de la sociedad hondureña. Este Acuerdo permitió el fomento de acciones para la promoción de la educación intercultural como mecanismos de conservación de las lenguas indígenas y caribes del país en armonía con el español.*



**Acuerdo Presidencial 0719-EP-94  
Tegucigalpa, M.D.C., 3 de Agosto de 1994**

El Presidente Constitucional de la Republica,

CONSIDERANDO: Que Honduras es un país pluricultural y multiétnico que requiere institucionalizar la Educación Bilingüe Intercultural para responder a la riqueza y diversidad cultural.

CONSIDERANDO: Que las lenguas autóctonas constituyen medios de comunicación en la vida cotidiana de la mayoría de los pueblos étnicos.

CONSIDERANDO: Que es un mandato constitucional del Estado hondureño definir y establecer, como parte de la riqueza de la nación, las culturas nativas y las expresiones culturales nacionales y populares, así como garantizar la educación de todos sus ciudadanos.

CONSIDERANDO: Que el Sistema Educativo Nacional ha adolecido de una política definida para la Educación Bilingüe Intercultural, con currícula diferenciada para la conservación, fomento y desarrollo de los diversos componentes y expresiones de la cultura nacional.

CONSIDERANDO: Que las políticas y estrategias establecidas en el Plan de Desarrollo Educativo se orientan elevar la eficiencia y calidad de la educación para los pueblos autóctonos, instituyendo el Programa de la Educación Bilingüe Intercultural.

POR TANTO: El Presidente de la República, in uso de la facultades de que está investido

ACUERDA  
PRIMERO:

Establecer las siguientes Políticas de Educación Bilingüe Intercultural orientadas a las etnias de Honduras, en el marco del mejoramiento de la calidad de la educación y de la promoción del desarrollo pluralista de la cultura nacional.

a) El Estado hondureño reconoce el carácter pluricultural y plurilingüístico de la sociedad hondureña y asume dicha diversidad como recurso para el desarrollo interno, en particular para el desarrollo integral de las comunidades nacionales.

b) La diversidad histórica sociocultural y lingüística de la nación hondureña es uno de los principios fundamentales para la educación y la cultura nacional, sus objetivos, políticos, estrategias, programas, proyectos, acciones y servicios se adecuarán de manera específica, para la educación destinada a las etnias autóctonas.

c) La Educación Bilingüe Intercultural propiciará el rescate, potenciación y desarrollo de las lenguas y culturas indígenas; al mismo tiempo, permitirá a los estudiantes indígenas, el adecuado manejo de la lengua oficial, así como el de los elementos estratégicos de la cultura nacional y universal, en tanto estos contribuyen al desarrollo integral de dichas etnias y de toda la sociedad.

d) La Educación Bilingüe Intercultural promoverá un bilingüismo de mantenimiento para rescatar y desarrollar las lenguas vernáculas.

e) La Educación Bilingüe Intercultural, al dirigirse a cada una de las etnias particulares, tomará como punto de partida su respectiva lengua vernácula y se cultural específica; reconocerá y valorará la pluralidad cultural y lingüística de las etnias y de la sociedad hondureña en general.

f) El reconocimiento de la pluralidad cultural se constituirá como uno de los ejes en torno al cual se propiciará la transformación y reforma educativa nacional. Este punto de partida garantizará la construcción y la reafirmación de la unidad e identidad nacional.

g) Se recuperarán y rescatarán las lenguas y manifestaciones culturales que actualmente afrontan riesgo de extinción.

h) Para la etnias que poseen una lengua a punto de extinguirse o que han perdido definitivamente su lengua vernácula y ahora son monolingües en español, la educación partirá de la cultura ancestral, sin desmedro de facilitar e acceso y manejo de la cultura nacional y universal.

i) Para las etnias indígenas, afro-antillanas y criollo-anglohablantes, que conservan como lengua principal una lengua vernácula distinta al español, así como sus propias especificaciones culturales, la educación será bilingüe e intercultural.

j) Para la modalidad de la Educación Bilingüe Intercultural y en vista de la prioridad estatal a favor de una población cuya lengua dominante es la lengua



vernácula, la política de educación será de bilingüismo en lenguas vernáculas maternas, como medio principal de comunicación pedagógica y de rescate y desarrollo de estas mismas lenguas.

Esta modalidad de Educación Bilingüe Intercultural de mantenimiento se establecerá para garantizar el uso fluido de la lengua vernácula y la oficial, en las formas oral y escrita; excluyéndose por tanto, el uso de la lengua vernácula en forma auxiliar y como mero puente para la castellanización.

SEGUNDO:

Institucionalizar la Educación Bilingüe Intercultural mediante la creación de Programa Nacional Educación para las Etnias Autóctonas de Honduras (PRONEEAH) en sus modalidades Bilingüe e Intercultural, que dependerá de la Secretaría de Educación Pública.

- a) El PRONEEAH, se integrará con los recursos humanos, técnicos, físicos y financieros de la SEP y los que pueda generar el propio Programa.
- b) El PRONEEAH, coordinará sus actividades con instituciones afines nacionales y extranjeras para optimizar recursos técnicos y financieros para garantizar el logro de sus fines.
- c) El PRONEEAH, tendrá a cargo la planificación, organización, desarrollo, supervisión y evaluación de los recursos educativos que facilitara y tecnifiquen la educación de las poblaciones indígenas y afroantillanas del país.
- d) La Secretaría de Educación Pública realizará las acciones pertinentes a fin de consolidar presupuestariamente al PRONEEAH.
- e) La Secretaría de Educación Pública, reglamentará el funcionamiento del PRONEEAH, emitiendo el correspondiente Reglamento Interno.

COMUNÍQUESE:

**Carlos Roberto Reina,**  
Presidente Constitucional de la República

**Zenobia Rodas de León Gómez,**  
Secretaria de Estado en el Despacho de Educación Pública



## CASO DE ESTUDIO I: PROGRAMA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL BILINGÜE, HONDURAS APRENDE.



*“La educación intercultural bilingüe pretende, como finalidad última, desarrollar en las personas los conocimientos, los valores, actitudes y los comportamientos adecuados para la interacción, la comunicación, la negociación y el enriquecimiento recíproco entre culturas.*

*Con ello contribuye al logro de la equidad en el desarrollo de los pueblos, como colectividad, y de sus miembros individualmente considerados. Para lograrlo, la educación intercultural bilingüe desarrolla en niños y niñas las capacidades cognitivas, actitudinales*



*y procedimentales, partiendo de su cultura y su idioma, ampliándose en el contexto de otras culturas e idiomas.*

*Además de lo dicho, es importante tomar en cuenta las siguientes afirmaciones, como principios de la educación intercultural bilingüe:*

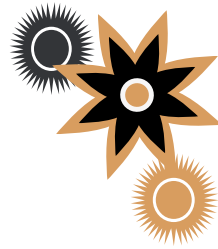
- Todas las culturas que coexisten en un espacio geopolítico determinado tienen derecho de existir en condiciones de equidad.*
- La cultura es más que un instrumento folclórico, es parte del capital social para el desarrollo de los pueblos y del país.*
- No todas las prácticas de un grupo humano son componentes esenciales de su cultura.*
- La educación es, en última instancia, una selección de cultura.*
- La educación intercultural bilingüe es medio de desarrollo de la identidad étnico-cultural.*
- La educación intercultural bilingüe es medio para la inserción en la vida laboral y productiva del país.*
- La educación intercultural es relevante para todos, no sólo para los “diferentes”.*
- Las orientaciones de la educación intercultural bilingüe deben “permear” toda estructura, opción y dimensiones educativas.*

Las formas históricas de discriminación de muchos grupos étnicos en las nacientes repúblicas centroamericanas y las condiciones de pobreza de las mismas, alimentaron diferentes formas de exclusión de los proyectos nacionales; estas limitaciones materiales y simbólicas no permitieron a varios grupos étnicos, ser conscientes de su propia memoria histórica; la identidad y su cultivo.

Los derechos culturales inician con la alfabetización, continúan con la educación, el cultivo de la identidad y el acceso al conocimiento y beneficios tecnológicos; participar de los bienes y servicios culturales es un derecho cultural que incide directamente en el desarrollo humano.



# POLÍTICAS CULTURALES Y DESARROLLO



Duración: 2 horas

## Materiales

- 1 Papel Bond tamaño pliego
- 2 Tarjetas de colores
- 3 Lápiz.
- 4 Marcadores permanentes y de pizarra
- 5 Borrador
- 6 Masking tape

## Procedimiento:

1. Antes de dar inicio el tema el facilitador/a deberá escribir en un papelógrafo, tarjetas y hojas de papel Bond tamaño carta los términos: Política, Política Vernácula.
2. Para dar inicio al siguiente tema el facilitador/a desarrollará la dinámica “Persona, Palabra, Lugar”. Ver anexo.
3. Para el desarrollo del tema Políticas y Derechos Culturales el facilitador/a presentará el término Política y Política Vernácula, luego les pedirá que a través de una lluvia de ideas den su punto de vista en relación a cada concepto.
4. Luego de que los y las participantes hayan dado sus ideas el facilitador/a establecerá la diferencia entre una Política Vernácula y una política apoyándose en el texto.

5. El facilitador/a retomará el concepto de Cultura “es el conjunto de rasgos distintivos, espirituales, materiales, intelectuales, emocionales que caracterizan a una sociedad y que comprende, más allá de las artes y las letras, modos de vida, derechos humanos, sistemas de valores, tradiciones y creencias”. Luego de leer el concepto de cultura preguntará qué entienden por Desarrollo y reforzará el concepto con las definiciones que se encuentran en la primera unidad.

6. Luego el facilitador/a colocará en la pizarra o en un papelógrafo el concepto de Política y el de Cultura.

7. Luego organizará dos grupos: uno será el grupo de la POLITICA y el otro el grupo de CULTURA.

8. El grupo de la Política indicará los elementos relacionados a la cultura y el grupo de Cultura indicará elementos relacionados a política.

9. Luego en plenaria y con la ayuda del facilitador/a discutirán los elementos que mencionaron en cada grupo, e irán sacando los elementos relacionados.

10. Seguidamente el facilitador/a realizará la siguiente interrogante: como voluntarios(as) culturales, ¿de qué forma podrían promover que la comunidad se involucre en fortalecer las culturas a través de políticas públicas, sean éstas del nivel central o local?

11. Luego el facilitador/a leerá lo siguiente:

- Reconocer la dimensión cultural del desarrollo
- Promover la cooperación cultural internacional



12. Seguidamente estimulará al grupo a dar sus puntos de vista y luego apoyándose en el texto explicará cuál es el significado de los postulados leídos.

13. Organizará dos grupos y entregará a cada grupo una tarjeta, hoja de papel con uno de los siguientes postulados:

- Afirmar y consolidar las identidades culturales
- Ampliar la participación en la vida cultural

14. Luego pedirá a cada grupo que responda las siguientes interrogantes:

- ¿Qué entienden de cada postulado, ideas principales y secundarias?
- ¿Ustedes como voluntarios culturales cómo pueden contribuir al cumplimiento del postulado que les tocó analizar?

15. Cuando cada grupo haya finalizado sus análisis, en plenaria presentarán sus resultados y cada grupo aportará para enriquecer cada presentación, a la vez el facilitador/a fortalecerá cada tema con el libro de texto.



## 2.3

# POLÍTICAS CULTURALES Y DESARROLLO



## 2.3 POLÍTICAS CULTURALES Y DESARROLLO

La cultura como derecho humano fundamental demanda una atención especial por parte del Estado; las acciones públicas de todo Estado democrático deben vincularse con las necesidades básicas de toda la población, entre ellas, la necesidad cultural como capacidad de dotar de sentido y belleza a la vida para lo cual es necesario salud, educación y vivienda. ¿Qué es primero?

Muchos gobiernos reducen las políticas y programas culturales a cuestiones relacionadas con el patrimonio arqueológico, monumentos históricos y algunos estímulos a las artes; no alcanzan a vislumbrar su estrecha vinculación con el desarrollo humano en sus diferentes áreas: educación, medio ambiente, comunicación, turismo, economía.

La Conferencia Mundial sobre Políticas Culturales (México 1982), como resultado de sus debates, propone un concepto integral de cultura al cual hicimos referencia en la Lección 1, reconocido internacionalmente como el punto de partida para la formación de políticas culturales.

El concepto de cultura que adopten las políticas públicas en cultura, determinará su contenido y alcance en los planes y programas municipales y/o nacionales.

Las políticas culturales parten de la identificación de las necesidades socioculturales; las políticas dependen de la realidad territorial concreta a la cual responden a partir de identificar los servicios mínimos a los habitantes de un municipio o región.

Un papel central para diseñar y ejecutar esas políticas culturales le corresponde a las organizaciones, los artistas, las casas de la cultura y de manera ampliada a las oficinas de turismo, medio ambiente y economía cuando se trata de la producción y comercialización de ciertos bienes de base cultural.

En las definiciones de políticas culturales se destacan las siguientes características:

- Satisfacen necesidades culturales
- Se requiere la participación de todos los sectores involucrados
- La política no puede ser formulada por un solo sector (Estado, comunidad o mercado)
- Son oportunidad para actuar de manera positiva en el circuito de la cultura: (Actores habituales, medios de producción, medios de circulación, públicos y organizaciones (Estado-mercado-asociaciones voluntarias).
- Dependen de una realidad territorial concreta
- Son una vía para la mediación social

La política cultural como política pública, requiere de la promoción del diálogo para establecer unos acuerdos sociales y políticos sobre los objetivos y necesidades que se deben atender; en ese momento se vuelven de interés



público y en una obligación del Estado en atender.

El voluntariado puede contribuir de diferentes maneras en los procesos de construcción de políticas culturales a escala local. La participación requiere de la movilización como medio para promover la presencia activa de las personas en el desarrollo cultural.


El nuevo programa de Voluntarios de las Naciones Unidas VNU considera la movilización el objetivo primordial y prioritario, el resultado final de toda asignación.

Este programa subraya dos funciones esenciales de los voluntarios externos para facilitar procesos, ser catalizador y/o multiplicador del voluntariado entre las comunidades y las instituciones a fin de reconocer el valor de la participación individual y colectiva de carácter voluntaria en los asuntos de interés común.

Los procesos participativos para la construcción de políticas culturales son necesarios y comienzan desde el diagnóstico de necesidades, su priorización, elaboración de planes y delimitación de responsabilidades entre la autoridad local, nacional y los actores civiles.


El gobierno y la sociedad civil deben aspirar a lograr una asociación más estrecha para la elaboración y puesta en práctica de políticas culturales que estén integradas en las estrategias del desarrollo, sin perder de vista que como resultado de un proceso participativo le corresponderá al Estado definir sus prioridades y resolver de acuerdo a su capacidad y recursos.

En la Conferencia Intergubernamental sobre Políticas



*La participación de la ciudadanía en la elaboración, implementación y evaluación de las decisiones políticas ya no es una mera opción, sino una característica de las democracias avanzadas.*

*Jordi Pascual*




*Las políticas públicas son el resultado de las decisiones y actos de quienes gobiernan y están encaminadas a la resolución de determinados problemas colectivos para lo cual es necesaria la distribución de ciertos bienes y recursos. Como se puede observar las políticas públicas se basan en definiciones realizadas por el Estado que establecen que fines públicos son posibles de ser realizados, así como los instrumentos y opciones de acción.*

*Eduardo Nivón Bolán (2006)  
Antropólogo mexicano*





Culturales para el Desarrollo, celebrada en Estocolmo, Suecia, en 1988, la UNESCO propone contribuir a la integración de las políticas culturales en las estrategias de desarrollo humano a todos los niveles, y plantea, entre otros temas, que el creciente impacto económico de las industrias creativas es de importancia estratégica para los países, y que las artes y la cultura sirven como fuente de contenidos para las industrias culturales, crean trabajos, y contribuyen de manera significativa a la economía local y nacional.

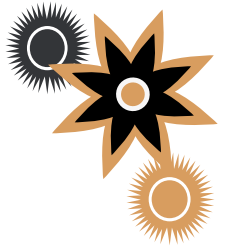


*La cultura no es un instrumento del progreso material sino el fin y el objetivo del desarrollo, entendido en el sentido de realización de la existencia humana en todas sus formas y en toda su plenitud.*

*Informe Nuestra Diversidad Creativa UNESCO 1996*

Una política cultural vinculada al desarrollo necesita llegar a una multitud de individuos y colectivos con necesidades múltiples y concretas a través de la difusión de las ideas, el cultivo de la creatividad social y el arte; el acceso a bienes y servicios culturales, que amplíen las posibilidades de formación y selección para el desarrollo de capacidades y satisfacción de derechos culturales.

## HACIA UNA DEMOCRACIA CULTURAL



Tiempo de duración: 1 hora 30 minutos

### Materiales

2. Papel Bond tamaño pliego
7. Tarjetas de colores
8. Lápiz.
9. Marcadores permanentes y de pizarra
10. Borrador
11. Masking tape

### Procedimiento:

1. Para dinamizar el ambiente se realiza la dinámica "Canasta Revuelta". Ver anexo dinámicas.
2. Para el desarrollo del tema Hacia una Democracia Cultural el facilitador(a) dividirá al grupo en tres y les entregará a cada uno, para su análisis, el concepto Democracia Cultural.
3. Luego, los grupos, en plenaria, defenderán su término respondiendo las siguientes interrogantes:
  - ¿Qué significa el término que se le asignó?
  - ¿Cuál es más importante (generar un debate)?
  - ¿Cuál es la importancia de la democracia cultural en la labor de un voluntario cultural?
4. Luego cada grupo presentará en plenaria sus comentarios; una vez que todos los grupos hayan presentado sus

comentarios se construirá una conclusión general con los elementos surgidos del debate y de la lectura.

5. Seguidamente realizará el mismo procedimiento con el concepto políticas de democracia cultural.

6. El facilitador(a) dará lectura al siguiente párrafo: “Cualquier comunidad produce cultura y debe alternar los roles de emisor y receptor cultural. Pero esta consideración no niega la necesidad de facilitar instrumentos que permitan una democratización real del saber, no sólo de la información, en la que el papel de la educación es imprescindible pero necesariamente complementado por otras instancias menos formalizadas que faciliten marcos donde adquirir conocimientos y sobre todo habilidades para decodificar un mundo cada vez más informacional.”

7. Luego, organizará al grupo en dos ó tres y les entregará una tarjeta para responder a las siguientes interrogantes: ¿De qué forma la comunidad puede cultivar la cultura en su entorno (en su lugar)?, Mencione las acciones y/o actividades que puede hacer usted como voluntario(a) cultural para promover la cultura y propiciar formas de producir cultura en sus comunidades; responderá las interrogantes y luego de los resultados obtenidos realizarán una representación teatral para reflejar sus resultados.

8. Para finalizar, el facilitador/a y asistentes elaborarán un escrito o estrategia de cómo promover la cultura en sus comunidades.



2.4


## HACIA UNA DEMOCRACIA CULTURAL



## 2.4 HACIA UNA DEMOCRACIA CULTURAL

La democracia y la descentralización constituyen dos condiciones básicas para la construcción de políticas culturales que promuevan la participación activa de los diferentes agentes culturales presentes en una región.

La centralización administrativa tiende a concentrar la oferta cultural en zonas urbanas, en ciudades de mayor densidad de población, lo que se traduce en una marginación y negación del derecho a la cultura para amplias capas de la población; en este esquema, la gestión cultural es fuertemente centralizada en todos los planos, incluyendo el presupuestario lo que se traduce en limitado acceso a bienes y servicios culturales.




*La democracia cultural confía la definición de cultura a la misma población; no se trata de ampliar el consumo a una mayor parte de la población; sino en propiciar condiciones para apropiarse de los mecanismos de producción cultural.*

*Las políticas de democracia cultural no se apoyarían en la noción de servicios culturales prestados a la población sino en el proyecto de ampliación del capital cultural de una colectividad .*



Para avanzar hacia una democracia cultural, es preciso que distingamos entre democratización de la cultura y democracia cultural. En el primer caso prevalece una visión patrimonialista de la cultura en la cual se pretende democratizar el acceso a bienes y servicios culturales, es decir, privilegia el consumo, un fuerte énfasis en la difusión cultural, en elevar el nivel cultural de las masas; en llevar la “cultura” a todos los rincones del país.

En la medida en que una persona o una comunidad cultiva, amplía, recrea su capital simbólico en términos de multiplicación o reproducción de sus prácticas culturales, se amplían sus oportunidades tanto para el consumo como para la producción cultural.

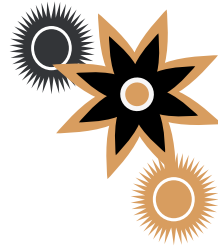


*Cualquier comunidad produce cultura y debe alternar los roles de emisor y receptor cultural. Pero esta consideración no niega la necesidad de facilitar instrumentos que permitan una democratización real del saber, no sólo de la información, en la que el papel de la educación es imprescindible pero necesariamente complementado por otras instancias menos formalizadas que faciliten marcos donde adquirir conocimientos y sobre todo habilidades para decodificar un mundo cada vez más informacional.*

*Martí, Jordi*



# PARTICIPACIÓN CIUDADANA PARA EL DESARROLLO DE LA CULTURA



Duración: 1 hora 30 minutos

## Materiales:

1. Papelógrafo
2. Marcadores
3. Pizarra
4. Masking tape

## PROCEDIMIENTO:

1. Se inicia el desarrollo del tema con la dinámica el “Planeación del puente”. Ver anexo de dinámicas
2. Pegar en la pizarra los términos siguientes: participación, participación ciudadana, democracia participativa.
3. Luego que los participantes aportarán sus ideas a través de una o dos palabras.
4. El facilitador/a explica cada término con la finalidad de aclarar dudas.
5. Luego ya con el manejo de los conceptos anteriores el facilitador/a propiciará un debate mediante las siguientes interrogantes: ¿Cómo podemos promover la participación ciudadana en la comunidad que ustedes viven?. Si queremos que la participación sea democrática, ¿qué debemos hacer como voluntarios culturales?, ¿en qué

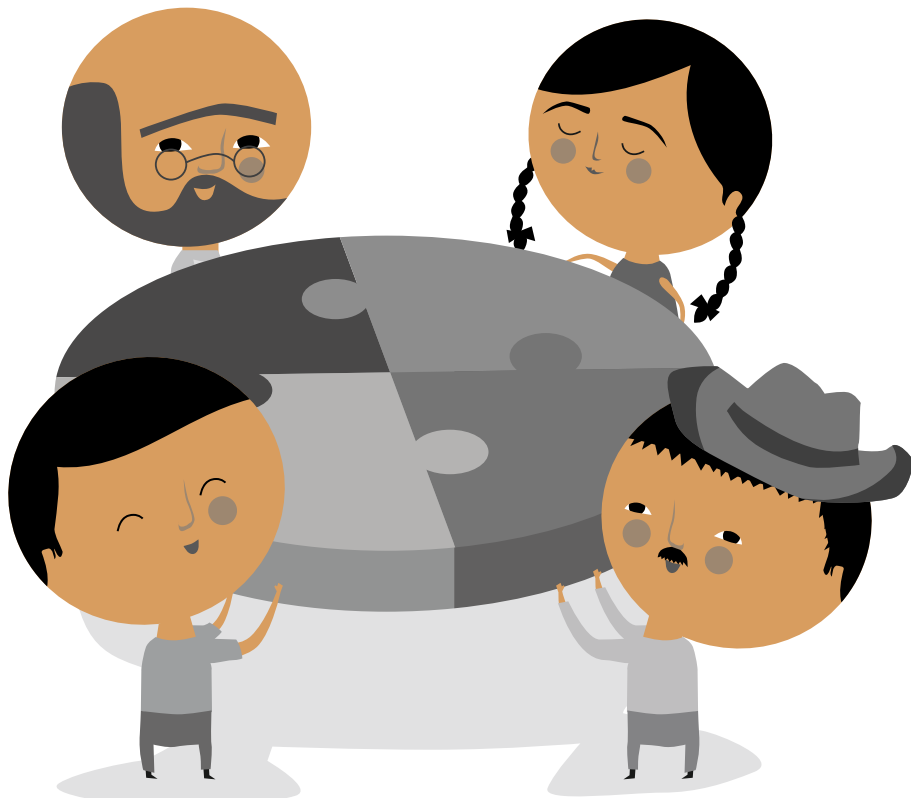
beneficia la participación democrática y la promoción de la cultura?

6. Antes de terminar la sesión indicará al grupo las tareas que deberán realizar para el siguiente encuentro.



## 2.5

# HACIA UNA DEMOCRACIA CULTURAL



## 2.5 PARTICIPACIÓN CIUDADANA PARA EL DESARROLLO DE LA CULTURA

El concepto de participación surge de manera natural ante las exigencias y reivindicaciones étnicas, identitarias o locales que adquieren notoria importancia para el desarrollo de un Estado democrático.

La exigencia creciente de mayor participación ciudadana en los asuntos públicos responde a una diversidad de motivos, desde la necesidad de avanzar hacia una democracia verdaderamente representativa de todas las personas y grupos sociales, hasta la demanda de derechos culturales.

La globalización económica apuntaba a lograr mayor uniformidad en los gustos y consumos en el mundo, contrario a lo que sucede realmente en los movimientos sociales en los países latinoamericanos que reclaman mayor atención a las agendas locales.

En los últimos años y como reacción a los fenómenos de globalización, surgen nuevos ámbitos de comunidad, una confianza renovada en las tradiciones y en la experiencia histórica como factor de pertenencia e identidad.

Para avanzar hacia una democracia participativa, las comunidades deben reclamar y apropiarse de espacios políticos para que su voz sea escuchada y atendida; demandar a los gobiernos marcos legales, presupuestos, infraestructura, gestión de la cooperación internacional que permita encauzar la tendencia de la sociedad por



organizarse de forma autónoma y efectiva.

Para los ciudadanos, es la oportunidad de defender su lugar y aspiraciones en una civilización que excluye a quienes no participan de sus instituciones y valores.

El gran reto de la participación ciudadana desde una perspectiva política es su involucramiento en los diferentes niveles de decisión a través de modalidades propias de la democracia participativa: organización en consejos regionales, presupuestos participativos, planes regionales o comunitarios.

De manera paralela, es vital una mejor organización y profesionalización de la producción artística y cultural. Las experiencias de proyectos o emprendimientos culturales que logran la autogestión y sostenibilidad, propician la construcción de nuevas relaciones entre la sociedad y el Estado; un nuevo orden de esta naturaleza, contribuye a eliminar la contradicción entre centralismo y la necesidad de opciones culturales regionales y locales.



## ESTUDIO DE CASO 2 CULTURA Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN SANTA ROSA DE COPÁN

En el año de 1998, Santa Rosa de Copán inicia la elaboración de un Plan Estratégico de Desarrollo del Municipio con la participación de los diferentes sectores de la comunidad promoviendo así la organización social.

Es importante destacar que de manera previa, en 1994 el Gobierno Central impulsa un proceso de descentralización a través de la Casa de la Cultura de Santa Rosa que será un factor clave para la organización de un proceso participativo en materia cultural que se consolida con la creación de la Comisión Ciudadana del Centro Histórico.

Actualmente existen alrededor de 15 Comisiones Ciudadanas que contribuyen al proceso de desarrollo del municipio; dinamizando la actividad económica, mejorando la estructura social, y fortaleciendo la capacidad de gestión desde la sociedad civil en coordinación con el gobierno local.

Con la organización de las comisiones ciudadanas y la aplicación de diversos mecanismos de participación social se abre en el municipio un espacio de diálogo,



entendimiento, concertación y negociación.

Los temas más relevantes como Educación, Patrimonio y Cultura, Turismo, Seguridad Ciudadana, Niñez, Equidad de género, Ambiente, Juventud, Transparencia y otros son incluidos en los planes estratégicos formulados por las instancias ciudadanas de Santa Rosa de Copán.

Entre las fortalezas reconocidas en el municipio es la presencia de organizaciones con una clara trayectoria de defensa y promoción de los derechos de las mujeres, y una gran capacidad de incidencia y gestión en el desarrollo de estructuras de participación ciudadana articuladas al gobierno local.

Las 15 comisiones representan a casi 150 organizaciones sociales; una de ellas es la Comisión Ciudadana de Mujeres Solidarias de Santa Rosa de Copán que desarrolla su trabajo en el Centro de la Mujer Copaneca. Este Centro trabaja en coordinación con la Agencia de Desarrollo Estratégico Local (ADELSAR) y tiene cobertura en los departamentos de Copán, Lempira y Ocotepeque, lo que permite una estrategia de incidencia más allá del nivel municipal.

Esta comisión, constituida a partir de una importante trayectoria de las organizaciones de mujeres en la defensa de sus derechos y de incidencia en la participación de las mismas en el gobierno local, participó en un primer ejercicio de presupuestos sensibles al género realizado en este Municipio en el

año 2005.

En el campo cultural, la casa de la cultura, constituye un factor clave para la gestión de procesos expresados en programas de desarrollo cultural, además de ser socio importante para las oficinas municipales a cargo de implementar el Plan Estratégico del Desarrollo del Municipio. Entre los programas culturales podemos mencionar: Plan de Preservación del Centro Histórico; Santa Rosa Vive el Arte; Cultura, Localidad y Creatividad; Programa de Fomento de Empresas Culturales y Creativas (FOMECC-Crecé).

Entre las razones reconocidas como factor de éxito de los procesos de participación ciudadana y desarrollo de la cultura sobresalen los siguientes:

- Pacto cultural: marco global de actuación entre lo nacional, lo local; Casa de la Cultura.
- Participación Comunitaria e institucional
- Gestión que resulta en acciones concretas
- Recurso técnico especializado
- Formación de recurso humano local
- Convicción del papel de la cultura en el desarrollo local
- Transparencia administrativa



## 2.6

# LA ORGANIZACIÓN LOCAL DE LA CULTURA: MODELOS PARA LA ACCIÓN



## 2.6 LA ORGANIZACIÓN LOCAL DE LA CULTURA: MODELOS PARA LA ACCIÓN

Las políticas culturales utilizan diferentes modelos, mecanismos y herramientas para la acción cultural y el logro de sus objetivos.

La difusión de la cultura ha adquirido diferentes matices de acuerdo al contexto sociocultural en cada país. Entre los antecedentes notables de modelos de trabajo en Latinoamérica es meritorio reconocer y revisar el aporte de intelectuales como el argentino Domingo Faustino Sarmiento (1811–1888) y el mexicano José Vasconcelos (1882–1959) quienes, impulsaron estrategias de promoción cultural que articulaban objetivos educativos y de desarrollo económico.

De igual manera son invaluable los aportes de Darcy Ribeiro (1922–1997), antropólogo brasileño; Pedro Henríquez Ureña (1884–1946) intelectual dominicano que contribuyó con las políticas educativas implementadas por José Vasconcelos en México; Leopoldo Zea, (1912–2004) filósofo mexicano quien afirmaba que existen suficientes antecedentes históricos y elementos culturales para hablar de una cultura específicamente hispanoamericana.

La difusión de la cultura ha adoptado diferentes formas, entre las más antiguas mencionamos el aporte de personas particulares, ricas familias que estimulaban el arte con el apoyo directo a los artistas, principalmente en la música, la pintura, la arquitectura y la escultura.



En otros modelos posteriores, sobresale el papel del Estado a través de sus instituciones, casas de la cultura, teatros, bibliotecas, centros culturales y recursos para una programación permanente desde la formación artística, la creación y su distribución a través de bienes y servicios culturales. (Francia, México)

En ciertos momentos y de acuerdo a la visión política del gobierno de turno, muchas acciones que le competen a la autoridad local o gobierno nacional atender, se transfieren al sector privado (ONG, Fundaciones, empresas) con la finalidad de buscar eficiencia en la gestión y captación de recursos privados para objetivos sociales.

Desde mediados del siglo XX, varios gobiernos latinoamericanos se plantearon satisfacer la necesidad de acceso igualitario de todos los individuos y grupos al disfrute de los bienes culturales; implementaron acciones para difundir y popularizar el acceso a las obras de la literatura universal, la música, las artes escénicas, estrategias de formación, infraestructuras y espacios para su desarrollo y cultivo que permitió un avance importante en el desarrollo humano de esos pueblos. (México, Cuba, Argentina).

Hoy día, el desarrollo industrial y tecnológico y los reclamos por una mayor democratización de la vida social, hace que las estrategias de difusión de la cultura avancen hacia la búsqueda de una democracia participativa en la cual los bienes y servicios culturales llegan a un mayor número de ciudadanos y se convierten en instrumentos formativos.

La democracia participativa busca la equidad en cuanto



a las oportunidades y acceso para el desarrollo cultural a todos los grupos humanos presentes en un territorio compartido.

La organización local de la cultura requiere de estrategias y herramientas que hagan posible su desarrollo. (Ver Unidad 4). Las áreas del campo cultural en las cuales los gestores culturales voluntarios pueden desplegar sus esfuerzos, se convierten en líneas estratégicas de trabajo en un potencial Plan de Desarrollo en Cultura.

Líneas generales que debe tener un plan de desarrollo en cultura

Formación cultural	Apoyo a: Procesos de capacitación y formación vinculados con los planes, programas y proyectos nacionales. Iniciativas locales en formación artística y cultural. Procesos de formación en gestión cultural. Procesos de creación y expresión artística.
--------------------	--



Fomento al arte y la cultura	Trabajo encaminado a: Fortalecer procesos de creación, circulación, investigación. Industrias culturales. Estímulos a los creadores y gestores culturales.
Fortalecimiento institucional y organización	Trabajo con: Sistema de Cultura (espacios de participación, instituciones culturales, casas de la cultura, fondos mixtos de cultura, redes culturales). Control social. Articulación institucional y territorial.
Información y comunicación	Sistemas de información cultural Proyectos con medios de comunicación ciudadanos y comunitarios. Producción audiovisual. Producción de contenidos culturales a través de medios digitales. Promoción cultural.

Infraestructura cultural	Infraestructura cultural Apoyo a la inversión en construcción y mantenimiento de la infraestructura cultural.
Patrimonio cultural	Actividades encaminadas a reconocer, proteger, salvaguardar y divulgar el patrimonio material e inmaterial.
Diversidad y diálogo intercultural	Acciones orientadas al reconocimiento, valoración e inclusión de la diversidad étnica y cultural: Sensibilización de ciudadanía. Apoyo a proyectos de fortalecimiento de identidad étnica. Fomento a la inclusión de la diversidad en espacios de participación. Transversalización de la diversidad en programas y proyectos culturales.



Lectura y bibliotecas	Sostenibilidad de las bibliotecas municipales. Desarrollo de programas de promoción de lectura. Acceso a los servicios bibliotecarios. Implementación de salas de consulta virtual.
-----------------------	--

**Nota:** es importante que las líneas anteriormente expuestas sean incluyentes con los diferentes sectores poblacionales con especial énfasis en población infantil y adolescente, población en condición de discapacidad, población en situación de desplazamiento y en situación vulnerabilidad.  
(Fuente: Ministerio de Cultura de Colombia 2010)

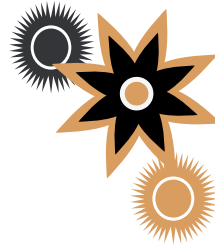
## Bibliografía

- Coelho, Teixeira, Diccionario crítico de política cultural, México 2003 CONACULTA-ITESO
- Garcia Canclini, Néstor, Políticas Culturales en América Latina, 1987, Grijalbo, México
- UNESCO, Declaración sobre los Principios de la Cooperación Cultural Internacional, 1966
- UNESCO Conferencia Mundial sobre las Políticas Culturales, Informe Final, México, 1982
- UNV, Promoción del Voluntariado para el Desarrollo (V4D), Nota de Orientación para los VNU, PNUD

- Ochoa, Rigoberto, Guía Metodológica para el Enfoque de Derechos Humanos en Políticas Públicas y Planes Sectoriales. Naciones Unidas, Tegucigalpa Honduras (sin fecha).
- PNUD, Informe Desarrollo Humano Honduras 2003, la cultura, medio y fin del desarrollo
- Nivón Bolán, Eduardo, La política cultural, temas, problemas y oportunidades, 2006 Colección Intersecciones N° 16, Secretaría de Cultura, Gobierno del DF, México.
- Ariel Olmos y Santillan Ricardo, Culturar las formas del desarrollo, 2008, CICCUS, Buenos Aires
- Jordi, Martí, La Agenda 21 de la cultura: una propuesta de las ciudades para el desarrollo cultural en Revista Pensar Iberoamerica, OEI [www.oei.es/pensariberoamerica](http://www.oei.es/pensariberoamerica)
- Pérsico, María Silvia, La gestión participativa para el desarrollo cultural local. Boletín GC: Gestión Cultural N° 11: Participación Ciudadana, abril de 2005.

# ANEXOS

## Dinámicas



### 1. “Un mundo de símbolos”

Se divide el grupo de jugadores en subgrupos. Cada participante piensa en una cualidad que caracteriza a cada uno de sus compañeros y busca un símbolo que la represente. Por ejemplo: el sol, para simbolizar la luz que irradia diariamente una persona; el agua, por la claridad con que transparenta sus sentimientos.

Se dibujan tantos símbolos como personas hemos identificado y regalamos el dibujo con una frase que explique el sentido del símbolo elegido.

Cuando todos tienen en su poder los dibujos recibidos, el grupo se dedica a armar un “mundo” con todos los símbolos creados.

Se presenta a los otros subgrupos el mundo que se formó y se les comunica la experiencia vivida durante el juego. Sólo queda valorar lo positivo de los demás, impulsar a nuevas conquistas personales. Encontrar lo positivo del otro supone un gesto de reconocimiento. Darlo a conocer en un símbolo lleva a la actitud de compartir.

Es productivo, por lo tanto, a posteriori de la actividad lúdica, replantear lo siguiente:

¿Hemos descubierto lo más positivo de los demás?,  
¿Los otros se han sentido identificados con el símbolo que se les adjudicó?

¿Nos hemos reconocido en nuestro propio mundo de símbolos?

### 2. Reconstrucción del Mundo

Objetivo: Cuestionar la realidad de los valores de cada uno y su filosofía de vida. Ayudar a discutir con bases y tomas de decisiones por consenso.

#### Ambientación:

El coordinador puede partir de muchos slogans o pensamientos que hoy se dicen: “Debemos reconstruir el mundo desde las bases, con la participación de todos”; “debemos asumir la historia”, “Otro mundo es posible”, “La cultura es vida”, “la naturaleza es vida” etc.

En este ejercicio tendremos oportunidad de repensar nuestro mundo y de idearlo a nuestro antojo.

#### Desarrollo:

El coordinador presenta el siguiente hecho:

El mundo fue destruido totalmente por bombas de hidrógeno. En un lugar subterráneo lograron sobrevivir seis personas con todo lo necesario para muchos meses. Van a volver a la superficie para recomenzar la reconstrucción del mundo.

Imagínese que estas personas son el grupo de trabajo que ustedes integran. Este es el grupo que comenzará la reconstrucción de este mundo que, por supuesto, debe ser mejor que el actual. Para orientar la discusión del grupo, les proponemos los siguientes problemas:

¿Qué principios o normas fundamentales deben



orientarlos?

¿Qué actitudes deben adoptar?, ¿Con qué acción concreta van a comenzar? Entre otras.

Se trabaja en grupo durante 30 minutos. Cada una de las propuestas presentadas por el grupo como solución, deberá ser justificada. La solución adoptada será el fruto del consenso del grupo.

En plenario cada grupo presenta la síntesis de su trabajo.

Si el coordinador lo cree oportuno, puede recalcar la validez de la dinámica para descubrir algunos principios o valores vitales personales y de los compañeros de grupo.

Puede además servir para un cuestionamiento sobre los principios de vida de cada uno y su conexión con las acciones ordinarias de la vida.

Algunas reflexiones pueden ser:

– Es una oportunidad para recordar que nosotros somos los que reconstruimos el mundo cada día con nuestras acciones comunes. La reconstrucción de nuestro mundo no destruido totalmente es más exigente. Tenemos que reconstruir en base a una realidad concreta. No partimos de cero, lo que quizá sería más fácil.

– ¿Qué valores, principios fundamentales mueven nuestras vidas?

– ¿Cuál es la prioridad de acción en la reconstrucción de este mundo (el nuestro) aún no totalmente destruido?

– Nuestros proyectos concretos, ¿se conectan íntimamente con el mundo conceptual de valores que teóricamente afirmamos?

Se concluye evaluando la dinámica

### **3. PERSONA, PALABRA, LUGAR**

Objetivo: Dar ocasión de una comunicación fácil a las personas, conocer la ideología y los valores del grupo.

Participantes: para grupos de 20 personas.

#### **Instrucciones:**

1- personal, se pide a cada cual escoger una persona, una palabra y un lugar que le sea significativo.

2- por parejas cada cual escucha a su compañero y procura comunicarse con él y conocerlo. Al final se ponen los dos de acuerdo en una sola palabra, persona y lugar (15 minutos)

3- grupos de seis personas en estos grupos cada cual presenta a su compañero y procuran conocerse más todos, al final los seis se ponen de acuerdo en una persona, palabra y lugar (30 minutos)

4- plenaria cada subgrupo de seis va diciendo que escogió y el por qué, el animador va tomando nota de los valores más significativos y posteriormente hablar sobre estos. (45 minutos) RECURSOS: tablero o papelógrafo.



## 4. AISLAMIENTO E INTEGRACIÓN

### Objetivo

Esta dinámica pretende hacer sentir la crisis que se vive cuando hay aislamiento y la realización que se experimenta cuando hay integración; así como la confianza que produce estar integrado en un grupo y lo vulnerable que es la gente que no está cohesionada.



### Desarrollo:

1- El coordinador hace colocar al grupo en círculo, lo más juntos posible.

2- Los motiva diciéndoles que son compañeros, pero saca a uno de ellos y lo coloca de cara a la pared, con los pies

juntos y brazos cruzados.

3- Pregunta, entonces, al aislado cómo se siente en relación a sus compañeros.

Y pregunta al grupo cómo se siente en relación al compañero aislado.

4- Coloca luego al aislado de frente al grupo y le pregunta cómo se siente con relación a él. Y finalmente, lo manda volver al grupo y colocarse en posición normal.

De nuevo, pregunta cómo se sienten.

5- Luego solicita, que, en círculo, se tomen las manos fuertemente, y pregunta cómo se sienten.

6- Se cuelga sobre las manos de dos de ellos, y hace notar la cohesión operada.

7- Finalmente les pide que sin soltarse de las manos, unidos los pies, sin cambiarse de sitio, se echen para atrás.

8- Finalizado el ejercicio, el grupo dialoga sobre el resultado y vivencias de la dinámica y evalúa la misma.

Algunos puntos a tener en cuenta al final del ejercicio:

- Una persona de gran valor, aislada, no se realiza plenamente. Se limita su sociabilidad, el crecimiento que puede ser provocado por el contacto con los demás.
- Analizar las crisis del aislamiento.
- Analizar la vulnerabilidad del grupo no cohesionado.
- Confianza que da el apoyo del grupo.
- Alegría, realización en la vida del grupo.



## 5. CANASTA REVUELTA

### Fines:

Activación, Integración

### Descripción:

Todos los participantes se forman en círculos con sus respectivas sillas.

El coordinador queda al centro, de pie.

En el momento que el coordinador señale a cualquiera diciéndole ¡Banana!, éste debe responder el nombre del compañero que esté a su derecha. Si le dice: ¡Naranja!, debe decir el nombre del que tiene a su izquierda. Si se equivoca o tarda más de 3 segundos en responder, pasa al centro y el coordinador ocupa su puesto.

En el momento que se diga ¡Canasta revuelta!, todos cambiarán de asiento. (El que está al centro, deberá aprovechar esto para ocupar uno y dejar a otro compañero al centro).

## 6. Presión de Ambiente

### Objetivo:

Demostrar concretamente cómo las personas no son indiferentes a la crítica y a las alabanzas, al éxito o al fracaso.

### Desarrollo:

Materiales necesarios: Dos conjuntos de cubos (de papel u otro material) o cualquier serie de objetos, con los que se pueda construir una figura a gusto de quien actúa. Dos mesas chicas en las que las personas puedan trabajar a gusto.

Y pregunta al grupo cómo se siente en relación al compañero aislado.

Coloca luego al aislado de frente al grupo y le pregunta cómo se siente con relación a él. Y finalmente, lo manda volver al grupo y colocarse en posición normal.

De nuevo, pregunta cómo se sienten.

Pide luego, que, en círculo, se tomen las manos fuertemente, y pregunta cómo se sienten.

Se cuelga sobre las manos de dos de ellos, y hace notar la cohesión operada.

Finalmente les pide que sin soltarse de las manos, unidos los pies, sin cambiarse de sitio, se echen para atrás.

Finalizado el ejercicio, el grupo dialoga sobre el resultado y vivencias de la dinámica y evalúa la misma.



Algunos puntos a tener en cuenta al final del ejercicio:

- Una persona de gran valor, aislada, no se realiza plenamente. Se limita su sociabilidad, el crecimiento que puede ser provocado por el contacto con los demás.
- Analizar las crisis del aislamiento.
- Analizar la vulnerabilidad del grupo no cohesionado.
- Confianza que da el apoyo del grupo.
- Alegría, realización en la vida del grupo.

## 7. Planeación del Puente

**Oportunidad:** para grupos que nunca ha planeado en serio.

Lugar: salón o campo abierto

Objetivo: abrir perspectivas para una buena planeación interior.

### **Instrucciones:**

1- Comparación: se compara la planeación con un puente, en una orilla actual del grupo, en la otra lo que quisiera ser, necesidades de tener el puente para llegar

2- Interrogantes ¿Cómo es nuestra realidad actual? ¿Cómo desearíamos que fuera el futuro? 3- Plenaria: se escucha a los grupos y se sintetiza

## 8. El árbol

**Oportunidad:** para grupos que tienen suficientes datos sobre la realidad.

**Objetivos:** clasificar esos datos y ver más claros cuales

son las causas.

Lugar: salón o campo abierto

### **Instrucciones:**

1- Comparación un árbol en la raíz causas particulares que engendran la situación, el tallo causa central, y las ramas las consecuencias.

2- por grupos se dibujan los arboles





## EJERCICIOS DE EVALUACIÓN

### UNIDAD 2. Hoja de Trabajo N°1 AUTOEVALUACION

1. Para Usted ¿qué es un derecho humano?
2. Mencione los derechos humanos que Usted conoce.
3. Según su criterio, ¿ qué derechos humanos no se cumplen en su totalidad en su comunidad ?
4. Mencione los derechos culturales que conoce.
5. Mencione cuáles derechos culturales se están cumpliendo en su comunidad; según su criterio ¿cuáles factores permiten que se cumplan los derechos culturales que Usted mencionó anteriormente?
6. Como gestor cultural, ¿en qué puede contribuir para un mejor cumplimiento de los derechos culturales en nuestra comunidad?

### UNIDAD 2. Hoja de Trabajo N° 2 APLICACIÓN

INSTRUCCIONES: A continuación se le presenta una guía de trabajo para que la desarrolle en grupo o en forma individual de acuerdo a las indicaciones de su facilitador(a).

Lea el Acuerdo Presidencial 0719-EP-94 Tegucigalpa, M.D.C., 3 de Agosto de 1994 y responda las siguientes interrogantes:

- 1.- En resumen, ¿qué le dice a Usted el Acuerdo Presidencial 0719-EP-94 sobre la educación multicultural bilingüe?
- 2.- ¿Por qué es importante el rescate de las lenguas autóctonas de los pueblos indígenas y afrodescendientes en Honduras?
- 3.- Como voluntario(a) cultural, ¿que sugiere para que se cumpla cabalmente el Acuerdo Presidencial 0719-EP-94.?
- 4.- Según Usted, ¿en qué puede contribuir el Acuerdo Presidencial No. 0719-EP de 1994 que establece el carácter pluricultural y plurilingüístico de la sociedad hondureña en su labor como gestor(a) cultural?
- 5.-Organice grupos de trabajo para elaborar un Plan de Desarrollo Cultural, aplicado a su municipio y/o región, a partir de las líneas generales sugeridas en el esquema propuesto en la Unidad 2





# EL VOLUNTARIADO CULTURAL PARA EL DESARROLLO



## Objetivo General

Reflexionar sobre la naturaleza del voluntariado en el contexto del campo cultural; sus potenciales aportes para la movilidad social creativa para hacer de la cultura un recurso orientado a mejorar las condiciones de vida de las comunidades.



## UNIDAD 3 / CONTENIDOS:

### 3.1 Voluntariado Y Campo Cultural

### 3.2 Accion Voluntaria En La Cultura

### 3.3 Perfil Y Competencias Del Voluntario Cultural

### 3.4 Voluntariado Cultural Y Creatividad Social Para El Desarrollo.

### 3.5 La Facilitacion De Procesos Creativos Para La Innovacion Social.

### 3.6 El Capital Cultural Como Recurso Para El Desarrollo

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Construir un perfil específico del voluntario cultural.
- Conocer las relaciones de producción que operan en el campo cultural a través de su ciclo básico.
- Apropiarse de conceptos clave como creatividad social e innovación social que inspiran herramientas y métodos de trabajo para el voluntariado cultural.

## DURACION DE LA UNIDAD

12 horas, 15 minutos

## METODOLOGÍA ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

## SUBTEMA

## VOLUNTARIADO Y CAMPO CULTURAL

Materiales:

- Sobres de Manila

- Tarjetitas de tamaño pequeño o ¼ de papel Bond tamaño carta.
- Lápiz
- Papel Bond tamaño pliego
- Marcadores

Tiempo de duración: 1 hora

## Procedimiento

1. Antes de iniciar el tema de Voluntariado el facilitador(a) pegará tres sobres en tres lugares diferentes que considere conveniente.
2. Al iniciar el tema, enumera a cada participante del número 1 al número tres (sucesivamente).
3. Seguidamente le entregará a cada quien su correspondiente tarjetita, y les solicitará que escriban qué significa para ellos y ellas el voluntariado, utilizando dos palabras nada mas, cuando hayan escrito en las tarjetas el facilitador/a les indicará que depositen la tarjeta en el sobre que indica el número que les correspondió (recuerde la enumeración que realizó al inicio del tema).
4. Luego el facilitador abrirá cada sobre y colocará las tarjetas en la pizarra o en un papelógrafo en orden de acuerdo al número de cada sobre.
5. Luego solicitará que por grupo y de acuerdo a las palabras que escribieron en sus tarjetas construyan un concepto y lo escriban en un papelógrafo.
6. Cada grupo presentará su concepto y en plenaria el

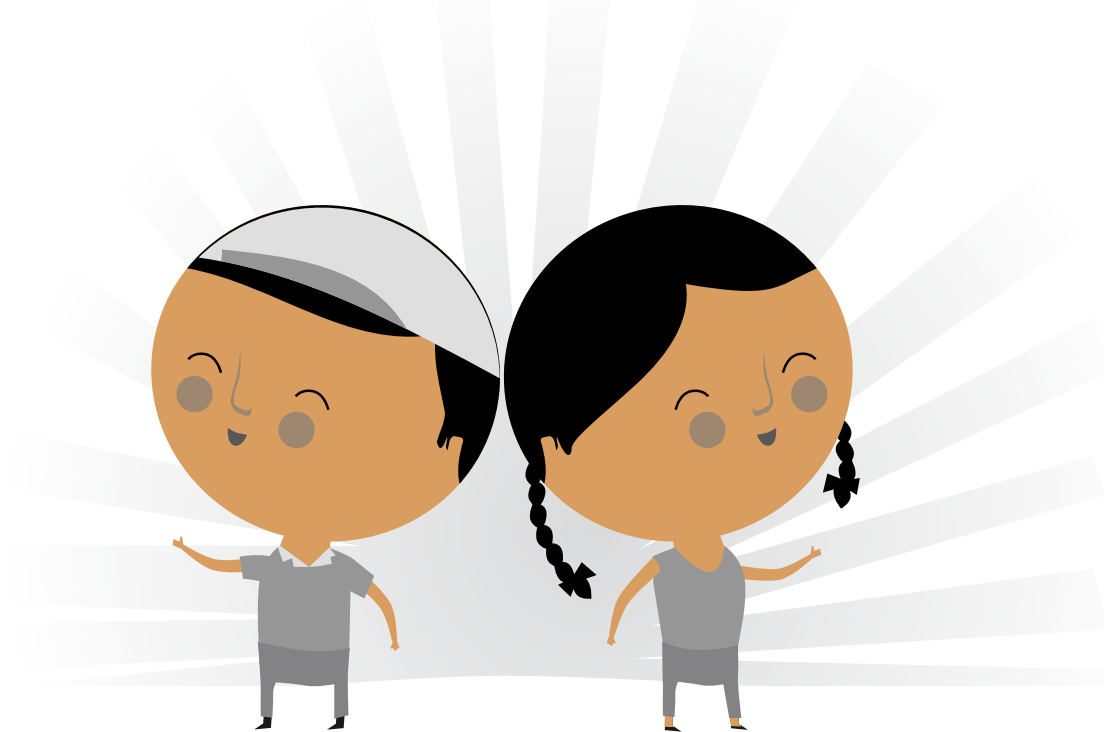


facilitador guiará una discusión sobre el concepto de voluntariado construida colectivamente y lo reforzará con el contenido que contiene el manual.

7. Antes de continuar el siguiente subtema aplique la dinámica “Carga Eléctrica” ver anexo de dinámicas.

3.1

## VOLUNTARIADO Y CAMPO CULTURAL



### 3.1 VOLUNTARIADO Y CAMPO CULTURAL

Las clásicas definiciones de la actividad del voluntariado coinciden en cuanto a su carácter que éstas deben ser altruistas, solidarias con nuestros semejantes o el medio ambiente; su realización debe ser libre, sin ninguna obligación personal o jurídica y sin remuneración económica.

Entre los campos reconocidos para la labor del voluntariado sobresale el campo social en donde se ubican las necesidades más apremiantes para el bienestar de muchos grupos humanos en el cual se realizan labores de asistencia, reinserción social, atención a discapacitados o enfermos terminales, ancianos, niños, entre otras actividades.

El marco en que se desarrolla esta práctica es a través de organizaciones públicas, privadas o de la cooperación internacional que ejecutan programas y proyectos específicos en diversas áreas del desarrollo humano y el cuidado del medio ambiente.

El voluntariado no puede en ningún momento sustituir el trabajo remunerado; es una forma de participación social, un conjunto de acciones y mecanismos puestos en marcha, de forma consensuada y organizada, por los ciudadanos y ciudadanas para la consecución del bien común y el desarrollo social.

En cuanto a la participación ciudadana, el voluntariado ofrece la posibilidad de tomar parte en las decisiones que afectan nuestras vidas cotidianas; a la búsqueda de consensos y construcciones políticas, económicas, sociales



y culturales de la sociedad (a nivel central, de barrio o municipio,) y a la posibilidad de acceder a los espacios y mecanismos propios de nuestra condición ciudadana.

La importancia de la participación va más allá que el mero acto de presencia en una reunión de carácter colectivo, participación es reflexión, planificación, intervención y toma de decisiones.

Los motivos por los cuales las personas deciden hacerse voluntarias son muchos y variados; normalmente parten de valores como la solidaridad, la ayuda desinteresada hacia otros, el cambio social, etc. Cuidar esta motivación no es sólo responsabilidad de la persona voluntaria; la entidad que promueve el voluntariado ha de poner en marcha estrategias y facilitar espacios para el acompañamiento, la formación y el seguimiento.

Lo importante es que esas motivaciones, acompañadas de organizaciones, ofertas de formación y la reflexión permanente sobre la labor realizada, se conviertan en valores y actitudes más solidarias que se extiendan a toda la población.

Para el voluntariado no existe un perfil definido y único, tampoco edad, sexos o religión, todos tenemos el potencial de ser voluntarios; la efectividad del trabajo voluntario dependerá de las capacidades adquiridas y desarrolladas en cada una de las áreas o esferas de la vida social; en este



caso el campo cultural y sus componentes.

El campo cultural está constituido por la interacción entre diversos agentes individuales, instituciones, reglas y prácticas propias; en constante interacción con otros campos de la vida social como la educación, el medio ambiente, turismo, etc.

El campo cultural podemos analizarlo desde dos enfoques principales: el ciclo básico de la cultura (formación, creación, producción, distribución y consumo) y las relaciones de producción que se dan entre los actores que intervienen en su estructura.



Los principales actores que participan de la acción cultural son:

1. Productor (creador o portador de una práctica social), pueden ser individuos o grupos.
2. Empresa privada (productora de bienes y servicios culturales).
3. Institución pública (Secretaría de Estado, Municipio, Casa de la Cultura)

Los productores pueden ser individuos o grupos que realizan actividades artísticas (pintura, teatro, escritura, danza) de manera independiente y profesional ya sea que reciban subsidios nacionales o internacionales o que vendan su producto o servicio en el mercado. De igual manera consideramos en esta línea a las personas portadoras de un conocimiento tradicional que produce una expresión artística individual o colectiva y que se representa de manera permanente.

Las instituciones organizadoras son mecanismos de distribución de las actividades y por lo tanto, de regulación o control de ellas. Entre las clásicas instituciones organizadoras que procesan esas acciones culturales mencionamos:

4. El mercado
5. La administración pública
6. La comunidad.

El voluntario que trabaje en el campo cultural debe considerar el carácter específico de su trabajo y la manera

en que los asuntos culturales se manifiestan en otras áreas o esferas de la vida social a fin de generar sinergias y construir puentes.

El campo cultural requiere de una mayor estructuración de sus componentes para su funcionamiento como un sistema de producción que genere beneficios materiales y simbólicos conectados con la identidad cultural y el desarrollo de mejores condiciones de vida. A este potencial de activos o recursos culturales llamamos capital cultural.

## ACCIÓN VOLUNTARIA EN LA CULTURA

Materiales:

- Papel Bond tamaño pliego
- Marcadores
- Papel Bond tamaño carta
- Lápiz

Tiempo de duración: 30 a 45 Minutos

### Procedimiento

1. Ahora el facilitador(a) aplicará la técnica “Yo se quien sabe lo que usted no sabe” e iniciará con el sub tema en qué consiste la acción voluntaria.

2. Se forman subgrupos de 4 a 6 personas o dependiendo del número de participantes.

3. Le pedirá al grupo que realicen preguntas breves sobre lo que NO SABEN sobre Acción planificada, luego sobre Acción en equipo, Acción evaluativa.

4. En plenaria se van leyendo las preguntas y el subgrupo que la sabe la pide para responderla, se da tiempo para que los subgrupos estudien las preguntas y preparen las respuestas, que deben ser claras y breves.

5. En plenaria se escuchan las respuestas y aclaraciones y el facilitador(a) refuerza el tema con el contenido del manual.



3.2

## ACCIÓN VOLUNTARIA EN LA CULTURA



### 3.2 ACCIÓN VOLUNTARIA EN LA CULTURA

El voluntariado, para su eficacia y reconocimiento, se realiza en el marco de una organización, entre otras razones, porque desde una organización es más fácil detectar y/o realizar labores de diagnóstico de necesidades, trazar objetivos de intervención claros, definir las acciones más idóneas para su consecución, evaluar los resultados obtenidos.

---

#### ACCIÓN VOLUNTARIA

##### **Acción planificada:**

Desarrollar nuestra tarea en torno a programas y proyectos concretos ayuda a identificar y ejecutar las soluciones más idóneas teniendo en cuenta las necesidades más acuciantes del entorno en el que se interviene pero también los recursos y capacidades de las propias organizaciones.

**Acción en equipo:** con el trabajo en equipo las personas y las organizaciones de voluntariado ganan en eficacia, reparten los esfuerzos, comparten aprendizajes, desarrollan valores y actitudes más solidarias y democráticas. Las claves para su ejecución se encuentran en las habilidades de comunicación, delegación, asertividad, motivación, respeto, cooperación...

##### **Acción evaluable:**

Toda tarea está sujeta a revisión con el objetivo de conocer el grado de consecución de los objetivos, valorar la calidad de la tarea, aprender de la experiencia...

Fuente: (Guía del alumno, formación básica del voluntariado, Comunidad de Madrid, 2007).

---

El tipo de asignación y su campo de trabajo, debe estar, lo más cercano posible a los intereses de cada potencial



voluntario, a sus motivaciones individuales; sus propios valores, habilidades y competencias para un trabajo responsable y efectivo.

Partimos del siguiente principio: El carácter voluntario de una tarea no es lo que determina la necesidad de formación, sino la tarea a desarrollar. Ello implica que, a igual tarea, se requiera igual nivel de capacitación, sea un voluntario o un profesional; lo que no quita que la capacitación tendría vías diversas, metodologías distintas y estructuras de formación diferenciadas para adaptarse mejor a las especiales circunstancias de cada realidad .

El debate voluntariado–profesionalización se da en el marco de las nuevas profesiones orientadas hacia la intervención social; las relaciones de la gestión cultural con el voluntariado coinciden en cuanto a sus finalidades orientadas hacia el desarrollo; en ese sentido, la promoción del voluntariado se considera como una tarea propia de los animadores socioculturales.

El voluntario cultural utiliza tanto la gestión como la Animación Sociocultural (ASC) como estrategia de intervención para promover la participación y movilización social hacia el cambio personal y colectivo. (Ver Unidad 4).

El voluntario, al igual que el gestor cultural, es un constructor de puentes para la articulación de acciones y proyectos; se construyen puentes entre la administración pública y las organizaciones culturales; entre redes asociativas y la cooperación internacional; entre la producción y el mercado a través de estrategias de distribución, entre otros.

Los voluntarios individuales o las redes de voluntariado presentes en un territorio requieren de un trabajo coordinado e integrado en programas de la comunidad; algunos de estos proyectos lograrán un impacto en la reducción de la pobreza a través del impulso de emprendimientos de base cultural, además de promover el desarrollo comunitario y el respeto a los derechos culturales.

De manera más reciente se incrementa la participación del voluntariado en tareas de promoción y defensa del medio ambiente; de la educación como instrumento para el desarrollo de las personas; en la promoción de la participación cívica; la alfabetización y educación de personas adultas hasta concepciones innovadoras como la promoción del programa de Voluntarios de las Naciones Unidas (VNU).

## PERFIL Y COMPETENCIAS DEL VOLUNTARIO CULTURAL

Materiales:

- Papel Bond tamaño pliego
- Marcadores
- Fotocopias de las actitudes y aptitudes de los voluntarios
- Tarjetas

Tiempo de duración: 1 hora 30 minutos

**Procedimiento:**

1. Antes de iniciar el tema copiará ya sea en una cartulina o sacar una fotocopia de las actitudes o aptitudes que debe poseer y/o fortalecer el voluntario cultural.



2. Iniciará el tema aplicando la dinámica “Conejo, Muro, Pistola”.

3. El facilitador(a) brevemente explicará cómo la figura de voluntario ha ido evolucionando de animador cultural a gestor cultural.

4. Organizará seis grupos de trabajo y entregará una de las características que preparó antes de iniciar el tema

5. Le dará a cada grupo 10 minutos para que analicen la característica, la discutan y la proyecten a través de un ejemplo de la vida real que ellos y ellas hayan experimentado y cómo esta característica fortalece su labor de voluntariado cultural.

6. Recuerde que finalizada cada presentación deberá fortalecer lo descrito en cada característica a través de sus experiencias.

7. Una vez terminada la presentación de los seis grupos el facilitador(a), preguntará a cada participante a su juicio personal qué conocimientos debe dominar un voluntario cultural.

8. Cuando ellos indiquen su punto de vista y se hayan escrito en un papelógrafo, el facilitador(a) reforzará el tema con el contenido que tiene el manual respecto de cuáles deben ser los conocimientos que debe tener un voluntario cultural. Es importante indicar que en relación a nuestra realidad hay conocimientos mínimos que debe tener el voluntariado y hacer referencia a los mencionados en el manual.



## 3.3

# PERFIL Y COMPETENCIAS DEL VOLUNTARIO CULTURAL



### 3.3 PERFIL Y COMPETENCIAS DEL VOLUNTARIO CULTURAL

*La gestión de la cultura ya no puede entenderse si no es en relación con otros sectores (educación, desarrollo local, turismo, ocio, etc.). La capacidad de interlocución con las lógicas multisectoriales debe convertirse en una de las competencias clave de los profesionales de la cultura.*

*Alfons Martinell*

La presencia del voluntariado en el desarrollo se ha intensificado más de acuerdo a la intervención progresiva de parte de los Estados en la cuestión social, factores apremiantes como la lucha contra la pobreza y la reconstrucción del tejido social de muchos pueblos y comunidades a raíz de desastres naturales, desintegración de redes primarias de solidaridad como la familia, o el fenómeno de la migración que provocan un abordaje multisectorial respecto al desarrollo humano.




Este acompañamiento del Estado a las labores del voluntariado incide en su evolución y profesionalización al demandar individuos y colectivos con mayores y mejores capacidades en diferentes ámbitos de actuación.

Una de estas nuevas figuras es el animador sociocultural y más adelante el gestor cultural. Estos nuevos ámbitos de trabajo han evolucionado y delimitado su campo de acción y producción de conocimientos.

La gestión cultural requiere de voluntarios “profesionales”

o de profesionales “voluntarios” para tareas de animación, organización, difusión y promoción de la cultura.

Por la naturaleza misma del trabajo se estima conveniente que el voluntario cultural cultive una serie de actitudes y habilidades para el trabajo con las comunidades y las personas:

-  **Una persona cercana en la relación y dinámica.** Que sepa detectar las inquietudes y motivaciones de cada persona y orientar hacia la acción. Muchas veces el o la voluntaria se acercan a una entidad sin saber bien qué hacer, con idea de ayudar, de echar una mano. Ser capaz de establecer una buena relación con esta persona pasa por conocerla y desde ese conocimiento, hacer coincidir sus habilidades y deseos con las necesidades de la asociación y conseguir el mejor acople posible.
-  **Con habilidades de comunicación:** saber escuchar y comunicar, poner límites, llegar a acuerdos, hacer y recibir críticas. Porque toda relación pasa por la comunicación, tanto para exponer lo que hay, como para escuchar lo que se busca.
-  **Aptitudes de trabajo en equipo y de fomento del mismo.** La tarea voluntaria es fundamentalmente colectiva y se desarrolla en equipo. El o la Responsable deberá favorecer el adecuado trabajo en equipo apoyando con formación, propuestas grupales.





**Actitudes de liderazgo.** El Responsable debe tener actitudes para desarrollar un liderazgo democrático, de manera que pueda dirigir y encauzar a la persona voluntaria sin que sienta que se le están dando órdenes acerca de lo que tiene que hacer. Por el contrario, su grado de libertad no puede ser tan amplio que no sepa hacia donde dirigirse ni qué hacer.



**Que motive a las personas voluntarias.** En este sentido debería ser una persona utópica o mejor, soñadora, porque en estos tiempos hay que recuperar las utopías sin que estas nos separen de un análisis crítico y real de nuestro momento, pero sabiendo que cada acción o proyecto que hoy son realidad, fueron primero una idea. Soñar es un derecho, pero debería ser una obligación si queremos avanzar hacia una sociedad que integre los deseos del mayor número posible de gente. El sentir que las cosas pueden ser mejores y que yo puedo ser parte de este cambio es la mayor motivación posible para una persona voluntaria. Que nuestro responsable sepa transmitir esto ayudará a un incremento en la ilusión y el compromiso a la hora de ponernos en marcha.



**Disposición para el trabajo en red y la presencia comunitaria.** En el sentido de lo anterior, la persona responsable del voluntariado deberá estar en contacto con el resto de agentes sociales de la zona, en línea de coordinación pero también aunando deseos e intenciones, ahondando en la idea de ser parte de algo más grande que la propia entidad. (Guía para personas responsables de

voluntariado 2007).

La movilización ciudadana necesaria para la democracia participativa requiere de formación para la participación a fin de que ésta sea cualificada y eficaz. En estos fines o finalidades sociales coinciden los intereses del voluntariado y la gestión cultural.

Los diferentes programas de formación para la Animación Sociocultural recomiendan, entre otros, los siguientes ítems para la capacitación en gestión cultural que el voluntario requiere cultivar:


- Conocimiento sobre arte, historia del arte, estética y teorías culturales
- Conocimientos financieros y habilidades para la captación de fondos (fundraising)
- Conocimientos y habilidades para el mercadeo (marketing)
- Conocimiento económico y jurídico (comprensión del marco legal y del sistema de contrataciones)
- Creatividad: manejo de situaciones de cambio y compañerismo
- Habilidades “duras” de gerencia: planificación toma de decisiones, organización, control
- Capacidades “suaves”: motivación, liderazgo, integración de equipos
- Capacidades de comunicación y divulgación, dentro y fuera del sector cultural
- Capacidades para el manejo de proyectos: escritura, ejecución, monitoreo y evaluación del proyecto
- Capacidad para el uso de nuevas tecnologías
- Dominio de idiomas

En una lectura complementaria el investigador argentino Héctor Ariel Olmos agrega:

- Conocimiento de las culturas locales desde una perspectiva socio antropológica
- Conocimiento de políticas culturales
- Capacidad para entrar en relación con los saberes y prácticas populares.

En el Taller de Diagnostico de Necesidades de Formación (Tegucigalpa, marzo de 2010) como parte del proceso de construcción del presente Manual, se destacaron las siguientes habilidades y competencias para los voluntarios culturales de acuerdo a cada contexto local/regional:

- Que sepa leer y escribir
- Conocimiento del capital cultural de la región
- Conocimiento sobre la función del voluntariado cultural



*Es importante señalar que entre las habilidades señaladas, unas serán más pertinentes al ámbito urbano, otras al ámbito local; la idea es presentar el mayor número de habilidades y competencias a desarrollar para que cada voluntario, coordinador de voluntarios o capacitadores, encuentren y apliquen aquellas que consideren convenientes para su propio contexto.*

*La voluntad para desarrollar esas capacidades anima el aprendizaje; el no contar previamente con esas habilidades y capacidades no debe ser una barrera para colaborar como voluntario.*

- Conocedor del contexto cultural/local
- Responsabilidad y honradez
- Conocimiento de la cooperación cultural internacional

## **VOLUNTARIADO CULTURAL Y CREATIVIDAD SOCIAL PARA EL DESARROLLO**

Materiales:

- Papel Bond tamaño pliego
- Marcadores
- Tarjetas de colores
- Masking Tape

Tiempo de duración  
3 horas y media a 4 horas

Procedimiento (sesión 1):

1. El facilitador/a iniciará con un breve diálogo sobre la importancia del voluntariado en las diferentes tareas humanitarias, ambientales, culturales, políticas, religiosas, cívicas, sin las limitaciones de una dinámica profesional y asalariada, para lo cual deberá apoyarse en el texto del manual.

2. Organizará a cuatro grupos y los llamará los “grupos del saber” y les indicará que realizará algunas interrogantes y cuando un grupo sepa deberá escribirlo en un papel y entregarlo inmediatamente; si su respuesta es correcta se le asignará 5 puntos; el grupo que entregó la respuesta en segundo lugar y si la respuesta es correcta se le asignará tres puntos; si entregó la respuesta correcta en segundo



lugar se le asignará un punto.

3. Después de haber presentado la primera interrogante, presentará la siguiente hasta finalizar la batería de interrogantes.

4. Al final se contabilizarán los puntos y el grupo que tenga más puntos será el ganador.

Interrogantes a realizar: sólo deberá realizar dos o tres preguntas, usted debe elegir cuál realizar, no deben ser muchas para evitar que los y las participantes se abrumen.

- ¿Qué entiende usted por conocimiento e identificación con la realidad local?
- ¿Qué es capacidad de comunicación?
- ¿Qué haría usted para fortalecer la capacidad de comunicación?
- ¿Cómo se debería hacer la organización de grupos de trabajo y planificación?
- ¿Qué importancia tiene para un voluntario saber como administrar conflictos?
- ¿Qué es retroalimentar procesos y por qué se debe hacer?
- ¿Por qué será importante que un voluntario cultural tenga disposición para la investigación?

5. Para finalizar la actividad anterior se realiza un sondeo de cómo se sintieron con la actividad y de qué forma aplicarían esta técnica en su labor de voluntarios.



# 3.4

## VOLUNTARIADO CULTURAL Y CREATIVIDAD PARA EL DESARROLLO




### 3.4 VOLUNTARIADO CULTURAL Y CREATIVIDAD SOCIAL PARA EL DESARROLLO

El voluntariado ha ganado un reconocimiento social al significar la defensa de la posibilidad de la presencia y de participación en tareas humanitarias, ambientales, culturales, políticas, religiosas, cívicas, sin las limitaciones de una dinámica profesional y asalariada.

Propiciar la movilidad social para la participación requiere de creatividad e innovación en cuanto a los métodos y estrategias a utilizar. La principal tarea de un voluntario es motivar a otros a hacer lo mismo y sumar esfuerzos.


El punto de partida lo constituye una diagnóstico o lectura del modelo cultural que prevalece en su territorio.



*Frente a los modelos culturales cerrados, un gestor o promotor cultural creativo será aquél que desde su práctica cotidiana produzca cambios que deriven en la construcción de modelos culturales abiertos capaces de dinamizar y orientar nuevas estrategias de comunicación y contacto humano que lleven, a su vez, a la construcción de nuevos modelos y nuevas aperturas. Y así sucesivamente.*

La apertura de los modelos culturales dominantes y la decisión de abrir estos espacios para la acción es una tarea política; significa asumir lo cultural como asunto de interés público y ganar espacios de participación efectiva.

Una estrategia clave para promover procesos participativos orientados al desarrollo de la cultura es desarrollar la creatividad en las personas.



*La creatividad de la cual hablamos es esta capacidad de todos que debe ser desarrollada para encontrar salidas evolutivas para las personas, pueblos y sociedades, etc. Por eso es un “motor”, porque sirve para activar la consecución de una finalidad que en este caso es de tipo socio-cultural.*

El enfoque de desarrollo que asumimos y que desarrollamos en la unidad 1 implica los temas de cultura y creatividad. El desarrollo presupone el acceso a la oportunidad de crear, como la creatividad es la herramienta que hay que poner en marcha cuando se trata de ser protagonista de la propia historia y agente del propio desarrollo .

Las herramientas de la creatividad son tanto los recursos internos (habilidades, actitudes, valores, principios) como las técnicas creativas para orientar procesos sociales de participación y desarrollo.

El trabajo con las habilidades busca desarrollar los recursos

internos de los voluntarios culturales para actuar como facilitadores de procesos creativos para la innovación social a partir de ofrecer a las comunidades beneficiadas información pertinente y organizada a fin de contribuir a la planificación de soluciones colectivas.

La facilitación de procesos creativos para la innovación social pasa por varios tipos de actividades, desde conducir reuniones de grupos que van a realizar algún proyecto comunitario, hasta conducir el desarrollo y la implementación de un proyecto.

El voluntario cultural como facilitador de procesos de creatividad social puede realizar esta labor a partir de la organización de talleres orientados a generar procesos participativos con diferentes objetivos, de planificación, de información, de evaluación, etc. de acuerdo al programa en que trabaja y al contexto y dinámica local.

### **Procedimiento (sesión 2):**

6. A continuación se realizará una práctica para Diseñar un Taller Participativo de Planificación Creativa.

7. Organizará tres o cuatro grupos de trabajo.

8. A cada grupo le entregará tarjetas de diferentes colores.

9. Iniciará el tema explicándoles que a continuación desarrollarán un taller Participativo de Planificación Creativa.

10. Entregará a cada grupo una tarjeta color amarillo, y procederá a explicarles qué es una finalidad; luego que haya explicado qué es una finalidad verificará si hay alguna duda; de no haber dudas, procederán a escribir cuál sería la finalidad del taller por realizar, (cada grupo lo hará de acuerdo al tema que elijan previamente).

11. Luego, al terminar pasarán a trabajar el Título, les entregará una tarjeta de color azul y realizará el mismo procedimiento que realizó en el inciso 5.

12. De la misma forma trabajará los siguientes apartados

- Objetivos
- Metodología
- Distribución del tiempo del taller
- Grupo objetivo.
- Contenido: tener claros los conceptos e investigarlos cuando haga falta.
- Recursos
- Evaluación

13. Si el facilitador/a considera que el grupo se encuentra muy cansado puede aplicar la siguiente dinámica de animación ya sea el “Rey Buche–Bucha” o “de tres palmas”.





## GUÍA PARA DISEÑAR TALLERES PARTICIPATIVOS Y DE PLANIFICACIÓN CREATIVA

**1. FINALIDAD:** Que el taller tenga trascendencia y efecto multiplicador.

**2. TÍTULO:** Provocativo, claro, concreto, que no sea ambiguo ni engañoso y que exprese la finalidad.

**3. OBJETIVO:** Que haya un parámetro evaluativo y alcanzable. Que haya un objetivo general (finalidad) y objetivos específicos (medibles).

**4. METODOLOGÍA:** Énfasis en cuestiones prácticas vivenciales, utilización de técnicas creativas y reflexivas. Actividades: son parte de la metodología y en general son técnicas creativas.

### **5. DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO DEL TALLER:**

- No sobrecargar de contenidos, que sea ágil, que tenga un margen de flexibilidad.
- Temporalización de las actividades según la técnica utilizada.
- Dejar tiempos para recesos.
- Tener en cuenta el ritmo del grupo objetivo.

### **6. GRUPO OBJETIVO:**

Define el tipo de metodologías, actividades, elementos, ritmo.

Organizar grupos por edades e intereses

### **7. CONTENIDO: TENER CLAROS LOS CONCEPTOS E INVESTIGARLOS CUANDO HAGA FALTA**

### **8. RECURSOS:**

- Humanos.
- Materiales.
- Tecnológicos.
- Buscar salidas creativas.
- Proveer todo lo necesario para el taller.
- Buscar salidas creativas.
- Proveer todo lo necesario para el taller.
- Organizar el material antes y después del taller.
- Tener un plan B y capacidad de improvisar.
- No colapsar cuando hayan problemas con los materiales (separar lo urgente de lo importante).
- Definir una estrategia de recolección de materiales y limpieza del local.

### **9. EVALUACION:**

Dejar Tiempo para un momento evaluativo para dar retroalimentación a facilitador y participantes.

Utilizar tipo de herramientas de evaluación de acuerdo a la naturaleza del taller.



## LA FACILITACIÓN DE PROCESOS CREATIVOS PARA LA INNOVACIÓN SOCIAL

### Materiales:

- Papel Bond tamaño pliego
- Marcadores
- Tarjetas de colores
- Masking Tape
- Papel periódico
- Tijeras
- Hilo
- Agujas

Tiempo de duración: 1 hora y media a 2 horas.

### Procedimiento

1. Inicialá el tema aplicando la dinámica “Risa del chagualo” ver anexo de dinámicas.

2. Luego organizará cuatro o cinco grupos de trabajo y le dará las siguientes indicaciones:

- Se dirá a cada grupo que se trata de aplicar su creatividad y que deberán elegir un modelo ya el día de hoy construirán un precioso atuendo que represente la zona a la cual pertenecen.
- A cada grupo le entregará los mismos materiales y una vez que los tengan deberán comenzar a construir su modelo utilizando toda su creatividad y podrán incorporar otros materiales que ellos encuentren en el ambiente.
- Finalizado los diferentes modelos se realizará un desfile

y se elegirá el ganador.

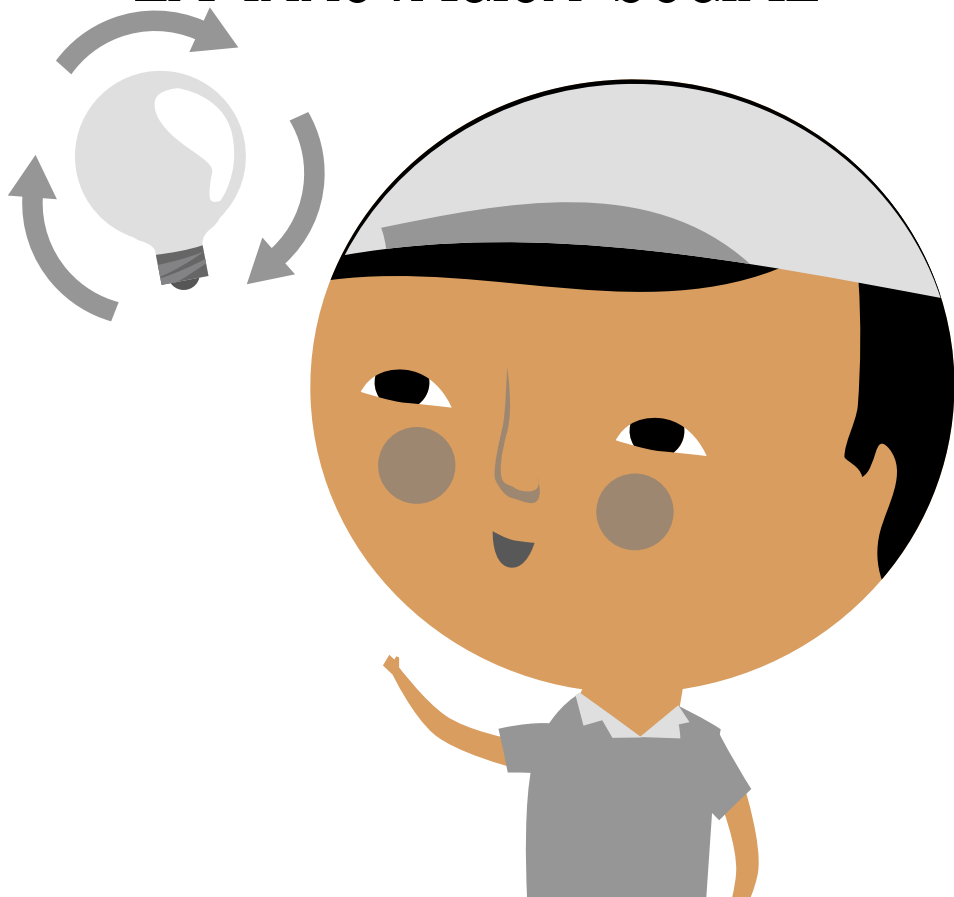
- Luego en plenaria el facilitador/a iniciará un diálogo con la finalidad de que los y las participantes expresen ¿Cómo se sintieron con la actividad?, ¿En qué podría servirles esta actividad en sus vidas como voluntarios/as?

- Para finalizar el facilitador realizará una breve exposición del tema apoyándose en el contenido del manual




3.5

## LA FACILITACIÓN DE PROCESOS CREATIVOS PARA LA INNOVACIÓN SOCIAL



### 3.5 LA FACILITACIÓN DE PROCESOS CREATIVOS PARA LA INNOVACIÓN SOCIAL

La creatividad es un don especial conferido al ser humano que permite el despliegue de las capacidades y libertades, el desarrollo del arte, la ciencia, la técnica y la tecnología.



*El pensamiento creativo es necesario para facilitar procesos creativos. Su función es poner ideas donde no las hay, aumentar las ideas que hay, explorar ideas novedosas, recoger ideas de las personas del grupo. La clave de este pensamiento es que las ideas no se valoran, ni se discuten, simplemente se exploran... <sup>8</sup>*


El Voluntario cultural es un facilitador de los procesos que conduzcan al desarrollo cultural en cualquiera de sus áreas.

El trabajo de facilitador de procesos para el desarrollo de la cultura implica que el voluntario asuma su función de manera responsable y ética; no puede privilegiar sus propias concepciones acerca de los asuntos en cuestión, sino propiciar el surgimiento de ideas del grupo y darles un tratamiento orientado al logro de objetivos comunes y a los roles que juega cada participante en relación con los

<sup>8</sup> Cembranos y Medina 2004: 54

demás.

El papel de guía de grupo, el juicio objetivo, es importante para la conducción de reuniones y talleres. De ahí la importancia de desarrollar las herramientas internas mencionadas antes (habilidades, actitudes, valores, principios) y la adopción y aprendizaje de técnicas para desarrollar procesos.



*La parte de aprender técnicas de metodologías de proceso es lo más fácil frente al reto que implica desarrollar recursos internos para hacer frente a los retos de facilitar grupos que viven bajo condiciones de vida muy duras y que están bloqueadas en su forma de sentir, pensar, expresar, convivir y crear en la vida.*

*Ángela Sátiro 9*

Es necesario mantener un equilibrio y autocontrol frente a la ardua labor de facilitar soluciones a problemáticas complejas y a veces caóticas de los fenómenos socioculturales.

La facilitación de la creatividad y la innovación como herramienta para los voluntarios culturales, requiere que los participantes de los talleres asuman la creatividad como facultad natural y mental. Mejor que definirla es ejercitarla. La creatividad está íntimamente ligada al deseo  
9 Sátiro, *Ibid*, p. 55

de crear. Es necesario que la persona desee crear, desee modificar (ya que el producto de la creatividad altera las condiciones anteriores).<sup>10</sup>

Para conocer nuestras propias herramientas internas y comprobar que estamos aptos para asumir tareas voluntarias para facilitar procesos creativos e innovadores para el desarrollo cultural, podemos utilizar el test de Guilford que verifica nuestra postura ante la creatividad y lo que debe ser mejorado.

<sup>10</sup> *Ibid*. P. 96



## GUIA DE APLICACIÓN

A continuación se le presenta una guía misma que le servirá para que usted realice su auto evaluación de su pensamiento creativo. Recuerde, sea sincero, eso le ayudará a ver qué áreas de su vida debe mejorar. El numero 5 indica la nota mas alta y el Numero 1 la nota mas baja.

### EVALUACIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL PENSADOR CREATIVO (SEGÚN GUILFORD) <sup>11</sup>

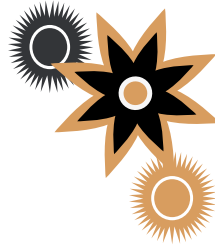
CARACTERÍSTICA	DESCRIPCIÓN	POCO / MUCHO
1. Fluidez	Habilidad para generar un gran volumen de ideas, conceptos o respuestas a una cuestión o problema.	1 2 3 4 5
2. Flexibilidad	Habilidad para manejar y producir diferentes tipos de informaciones y pensamientos. Ver desde otros ángulos.	1 2 3 4 5

3. Sensibilidad	Habilidad para encontrar problemas. Un nivel de capacidad analítica e intuitiva para ver el (núcleo) corazón del problema.	1 2 3 4 5
4. Originalidad	Habilidad para generar lo nuevo, la novedad, lo diferente.	1 2 3 4 5
5. Elaboración	Habilidad para desarrollar o construir un pensamiento o concepto.	1 2 3 4 5
6. Libertad	Estar libre de ataduras internas y externas.	1 2 3 4 5
	TOTAL EN : / / :	

<sup>11</sup> Paulo Benetti, *Ibid*, p. 98



## EL CAPITAL CULTURAL COMO RECURSO PARA EL DESARROLLO



### Materiales:

- Papel Bond tamaño pliego
- Marcadores
- Tarjetas de colores
- Masking Tape
- Copias de las fichas para la elaboración de inventarios de expresiones culturales.

Tiempo de duración: 3 horas

### Procedimiento

1. Mediante una lluvia de ideas el facilitador/a preguntará que entienden por Capital Cultural, anotará las opiniones que den cada participante en un papelógrafo.
2. Una vez que el grupo haya expresado sus ideas los organizará en grupos de cuatro a cinco participantes y les entregará una tarjeta en la cual elaborarán un concepto.
3. Cuando cada grupo termine lo presentarán en plenaria y sacarán los elementos similares y construirán un nuevo concepto entre todos y todas.
4. Para finalizar, el facilitador/a presentará el concepto que está en el manual y realizará una ampliación del concepto.
5. Seguidamente explicará brevemente qué es el capital cultural material y capital cultural inmaterial. (ver Unidad 1)

6. De acuerdo a los conocimientos adquiridos SOLICITARÁ que den ejemplos de capital cultural tangible y los escribirá en un papelógrafo y luego solicitará que den ejemplos de capital cultural intangible.

7. Luego a los grupos organizados al iniciar el tema les entregará la FICHA GUIA PARA LA ELABORACIÓN DE INVENTARIOS DE EXPRESIONES CULTURALES.

8. El facilitador/a les apoyará en el llenado de la ficha, luego cada grupo presentará su ficha en plenaria y se le darán aportes para mejorar la ficha de cada grupo.

9. Como cierre del tema realizará un breve repaso para reforzar contenidos.



## 3.6

# EL CAPITAL CULTURAL COMO RECURSO PARA EL DESARROLLO



## 3.6 EL CAPITAL CULTURAL COMO RECURSO PARA EL DESARROLLO

El concepto de capital cultural ha sido desarrollado en los recientes estudios de economía de la cultura y es útil para reconocer un valor económico a expresiones culturales que puedan convertirse en un recurso para el desarrollo.

*El Capital cultural* se refiere a todos aquellos aspectos de carácter inmaterial que constituyen el acervo de un individuo o el patrimonio de una comunidad; en el plano individual el capital cultural de una persona inicia con la alfabetización y la educación en general como herramientas para el aprendizaje.

Del lado de la producción, forma parte del capital cultural, los productos, los equipamientos necesarios para crear ese bien simbólico ya sean tejidos naturales para la artesanía, el celuloide para el cine, el lienzo para la pintura o el turismo para el patrimonio<sup>12</sup>

Se considera que los bienes y servicios culturales poseen una doble naturaleza considerando que los bienes y servicios culturales, además del valor comercial y utilidad económica, transmiten expresiones de la diversidad cultural, valores, símbolos y significados vinculados a la identidad.

El capital cultural es tangible en forma de monumentos, sitios, conjuntos históricos, bienes muebles como pinturas, esculturas, etc. Intangible cuando nos referimos a usos, representaciones, expresiones, conocimientos y técnicas,

<sup>12</sup> *Ibid.* P. 96



junto con los instrumentos, objetos, artefactos y espacios culturales que le son inherentes, que las comunidades, los grupos y en algunos casos los individuos reconocen como parte integrante de su patrimonio cultural.

Esas manifestaciones culturales adoptan en determinado momento el status de patrimonio y es aquí donde el valor, tanto social y económico para un pueblo o una nación, adquiere especial significado.

Las labores de registro son el punto de partida para el resto de tareas. En cuanto a los registros de la cultura inmaterial una actividad central son las acciones dirigidas a la reconstrucción de la historia local y su difusión, (cronistas); de igual manera la catalogación escrita y audiovisual de narraciones orales, videos de festividades, inventarios, etc.

Para recopilar los recursos culturales que conforman el capital cultural de una población, será de utilidad la siguiente guía de inventario:

## FICHA GUIA PARA LA ELABORACION DE INVENTARIOS DE EXPRESIONES CULTURALES

### I. INFORMACION DE LA EXPRESION

**TIPO DE EXPRESION:** Expresar qué tipo de expresión del patrimonio cultural (si es expresión material o inmaterial) de acuerdo a la clasificación de la Unidad 1

**1. Nombres:** el nombre o los nombres con los que se conoce la expresión.

**2. Ubicación geográfica:** La ubicación geográfica de la comunidad portadora en este orden:

**Departamento/Municipio/aldea/Caserío/barrios.**

**3. Área de Influencia:** Otros lugares con los que se comparte la expresión, para cada uno escribir  
Departamento/Municipio/aldea/Caserío/barrios.

**4. Portadores:** Grupo social con intereses comunes, quienes practican y transmiten la expresión, por ejemplo mineros, pescadores, campesinos o toda la comunidad.

**5. Origen:** Cual fue el motivo que dio origen a la expresión y en que época.

**6. Transformaciones:** mencionar los cambios que ha tenido la expresión, en que épocas y cuales han sido los motivos de esos cambios.



**7. Especialidad:** Si sólo puede ser practicado por un grupo en especial, por ejemplo, solo las mujeres, los hombres u otros. Si no tiene se escribe “ninguna”.

**8. Importancia:** Escribir la importancia y el significado de la expresión para la comunidad.

**9. Uso:** En qué momentos y en qué lugares se usa esta expresión. Escribir si tiene una fecha especial. Aclarar si esta expresión está asociada a otra expresión.

**10. Aprendizaje:** De qué manera y en qué lugares se enseña y se aprende.

**11. Riesgos:** ¿Qué peligros o problemas corre esta expresión de dejar de ser practicada?

**12. Fortalecimiento:** ¿Qué hace la comunidad para fortalecer la práctica de esta expresión?

**13. Apoyo:** Organizaciones que apoyan la práctica de esta expresión y como la apoyan.

**14. Idioma:** En qué idioma está la expresión.

**15. Descripción:** escribir todos los detalles de la expresión: orden de las acciones que incluye y preparativos; temas y argumentos; cantos, música y movimientos; vestuarios, instrumentos, objetos y comida; materiales, ingredientes, herramientas, etc. La función que cumplen las diferentes partes y objetos.

**Notas:** detalles que no estén en las otras preguntas. Hacer un listado de las personas o agrupaciones representantes de la

expresión, con su dirección y teléfono de contacto.

**MATERIAL DOCUMENTAL:** Por cada material de apoyo se debe hacer una FICHA DOCUMENTAL con información sobre el tipo de material (si es foto, libro, video, etc.) ubicación (dirección donde se encuentra), autor, título, editorial, fecha y ciudad de la publicación, número de páginas o duración del audiovisual y una descripción breve del contenido del material.

**II. INFORMACION DEL COLECTOR:** Son los datos de quien llena la ficha: Nombre, teléfono/Fax, Dirección, Correo electrónico.

**Fecha de recolección de la información:**

**Fuente: Patrimonio Cultural Inmaterial Colombiano**

## BIBLIOGRAFIA

- Armengol Carles, “Profesionalización y Voluntariado en la Animación Sociocultural”, en Trilla, Jaime, Animación Sociocultural, teoría, programas y ámbitos, 1998, Ariel Educación, Barcelona
- Ariel Olmos, Héctor, en Gestión Cultural e Identidad: claves para el desarrollo, 2008, Colección Cultura y Desarrollo 07, AECID, Madrid
- Brunner, José Joaquín, “Políticas Culturales y Democracia: hacia una teoría de las oportunidades”, en García Canclini, Políticas Culturales en América Latina: Grijalbo, México, 1987, p. p. 175–203



– Castellano Isabel y Sánchez Mónica, El Voluntariado y los Objetivos de Desarrollo del Milenio, Plataforma del Voluntariado de España. <http://www.plataformavoluntariado.org>

– Cembranos, Fernando y Medina, José Ángel, 2004, Grupos Inteligentes, teoría y práctica del trabajo en equipo, Editorial Popular, Madrid

– Coehlo, Texeira, Diccionario Crítico de Política Cultural, 2000, CONACULTA/ ITESO, México.

– Comunidad de Madrid, Guía del alumno, formación básica del voluntariado 2007, Madrid, España

– Castellano Isabel y Sánchez Mónica, El Voluntariado y los Objetivos de Desarrollo del Milenio, Plataforma del Voluntariado de España. <http://www.plataformavoluntariado.org>

– Federación INJUCAM, Guía para Personas Responsables de Voluntariado

– Ministerio de Cultura de Colombia / Instituto Colombiano de Antropología e Historia, Patrimonio Inmaterial Colombiano, 2004, Bogotá, Colombia

– PNUD, Informe sobre Desarrollo Humano: la cultura, medio y fin del desarrollo, 2003, Tegucigalpa, Honduras

– Santillán, Ricardo “Creatividad, Desarrollo Humanizante y Gestión Cultural” en Olmos y Santillán Culturar las formas del desarrollo, 2008, Ediciones ICCUS, Argentina

– Sático, Ángeles, Creatividad Social, la creatividad como motor de desarrollo 2007, Proyecto Cultural El Sitio, Antigua Guatemala.

## ANEXOS

### DINÁMICAS

#### 1. LA CARGA ELÉCTRICA

**INTEGRANTES:** Más de 10 personas.

**LUGAR:** salón.

**OBJETIVOS:** Integrar, divertir.

1. El animador(a) pide que se retire un voluntario del círculo que han formado los jugadores.

2. En ausencia de éste, explica que durante el juego todos deben permanecer en silencio y que uno de ellos “ tendrá carga eléctrica”.

3. Cuando el voluntario coloque su mano sobre la cabeza de quien tenga la carga eléctrica todos deberán gritar y hacer gestos.

4. Se llama al voluntario y el animador le explica: “ Uno de los presentes tiene carga eléctrica: Concéntrese y vaya tocando la cabeza de cada uno para descubrir quien tiene la carga eléctrica. Cuando lo descubra, avise”.

NOTA: Cuando la persona toque al designado con la carga eléctrica, todos deberán pegar un grito.

#### 2. CONEJO, MURO, PISTOLA

**PARTICIPANTES:** 20 a 30 personas

**LUGAR:** campo abierto o salón amplio

**OBJETIVOS:** Que los integrantes presten atención y reaccionen frente a una respuesta, sirve también para eliminar la tensión del grupo.



**INSTRUCCIONES:** Se divide el grupo en dos, con igual número de participantes en cada uno los cuales deberán ser ubicados en dos hileras, un grupo frente al otro.

Elegir un coordinador por grupo, los cuales se ubicarán en el centro de los dos grupos, quedando de espalda a ellos y mirándose cara a cara los dos coordinadores con las manos atrás. Ellos le señalarán a su respectivo grupo qué movimiento deberán realizar utilizando como medio de comunicación las manos: si le hace la señal con el dedo índice y el anular quiere decir que están señalando las orejas del conejo, si su señal es en forma de pistola tendrán que disparar y decir pum pum, y si la señal es con la mano abierta, tendrán que hacer como una pared extendiendo los brazos arriba. Los coordinadores no podrán mirar al grupo o decirles qué movimiento quieren que realice; ganará el equipo que más puntos haga, lo cual se llevara de la siguiente forma: el conejo le gana al muro puesto que lo puede saltar. La pistola mata al conejo, pero no le gana a la pared.

### 3. LOS MOSQUITOS

**PARTICIPANTES:** todas las personas que quieran.

**LUGAR:** Salón de clase, patio.

**OBJETIVOS:** agilidad, destreza.

**INSTRUCCIONES:** Se hace un círculo con todos los participantes, luego se explica cómo se acomodan las manos al lado de las orejas simulando las alas del mosquito, el que está en el centro dispara, al que le disparan se debe agachar y los de su lado derecho e izquierdo hacer como mosquito, si no irán saliendo del juego.

### 4. EL REY DEL BUCHI BUCHA

**INTEGRANTES:** Más de 10 personas.

**LUGAR:** salón.

**OBJETIVOS:** Integrar, divertir.

**INSTRUCCIONES:** Se coloca al grupo en círculo y se toman de la mano, el director quien estará en el centro, comenzará la ronda así: Amo a mi primo mi primo vecino, Amo a mi primo mi primo Germán. Todos cantan y giran, de pronto el director dice: Alto ahí Qué pasó? (contesta el grupo) Que el rey de Buchi Bucha ordena que se ordenen ¿Qué cosa? (contesta el grupo) Que todos tomen a su compañero de la izquierda por el tobillo. De esta manera se van dando órdenes, que podrán ser ejecutadas en círculo o que impliquen desplazarse y regresar.

**VARIANTES:** que a medida que el grupo cumpla las ordenes no se separen, y sigan ejecutándolas, todos unidos.

### 5. DA TRES PALMAS

**OBJETIVO:** Motivar la integración – bajar la tensión

**LUGAR:** Salón – campo abierto.

**Nº PARTICIPANTES:** 25 – 30 **Canto:** Da 3 palmas, otra vez, nuevamente da 3 palmas, ahí donde estás parado...

**DESARROLLO:** Se hace un círculo y el que dirige se hace en el centro y comienza el canto, cuando se dice ahí donde estás parado, se hace lo que se le ocurre, Ej. : Ahí donde estás parado pisa el que está a tu lado y así sucesivamente.

### 6. LA RISA DEL CHÁGUALO

**OBJETIVOS:** Recrear

**INTEGRANTES:** De 30 a 40 Personas

**INSTRUCCIONES:** Los jugadores se separan en dos filas iguales, una frente a la otra y separados por 2 mts. Quien



dirija el juego tira al centro, un chágualo o zapato. Si cae boca abajo, los jugadores de una fila deben permanecer serios y los de la otra deben reír muy fuerte : si cae bocarriba al contrario. Los que ríen cuando deben estar serios, salen de la fila.

## EJERCICIOS DE EVALUACIÓN

### UNIDAD 3. Hoja de Trabajo N°1 AUTOEVALUACIÓN

INSTRUCCIONES: A continuación se presenta una guía que le servirá para realizar una autoevaluación de su pensamiento creativo. Recuerde, sea sincero eso le ayudará a ver qué áreas de su vida debe mejorar. El número 5 indica la nota más alta y el número 1 la nota más baja.

#### EVALUACIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL PENSADOR CREATIVO (SEGÚN GUILFORD)

##### CARACTERÍSTICA

CARACTERÍSTICA	DESCRIPCIÓN	POCO / MUCHO
1. Fluidez	Habilidad para generar un gran volumen de ideas, conceptos o respuestas a una cuestión o problema.	1 2 3 4 5

2. Flexibilidad	Habilidad para manejar y producir diferentes tipos de informaciones y pensamientos. Ver desde otros ángulos.	1 2 3 4 5
3. Sensibilidad	Habilidad para encontrar problemas. Un nivel de capacidad analítica e intuitiva para ver el (núcleo) corazón	1 2 3 4 5
4. Originalidad	Habilidad para generar lo nuevo, la novedad, lo diferente.	1 2 3 4 5
5. Elaboración	Habilidad para desarrollar o construir un pensamiento	1 2 3 4 5
6. Libertad	Estar libre de ataduras internas y externas.	1 2 3 4 5

### UNIDAD 3. Hoja de Trabajo N°2 AUTOEVALUACIÓN

INSTRUCCIONES: A continuación se presenta un cuestionario; respóndalo de acuerdo a lo aprendido en los encuentros y a su propia experiencia.

1.- Según lo aprendido en las reuniones con el facilitador(a) y su propia experiencia explique qué es el voluntariado y mencione su importancia en la sociedad.

2.- De acuerdo a lo aprendido y a su experiencia como voluntario(a) ¿cuáles son las funciones que Usted desempeña en la sociedad?

3.- ¿Qué cree Usted que un voluntario necesita para realizar su labor con eficiencia y eficacia y a la vez sea gratificante para él o ella y contribuya al crecimiento de la comunidad?

4.- De acuerdo al texto identifique qué actores culturales están presentes en su comunidad y explique la función de cada uno de ellos.

5.-De acuerdo a la acción del voluntariado “Planificada, en equipo y evaluable”, explique cómo se realiza en su comunidad la acción voluntaria y en caso de no existir, elabore una serie de recomendaciones para ello.

6.- ¿Qué es para usted la creatividad?; explique por qué es importante la creatividad en la labor del voluntariado.



INSTRUCCIONES: A continuación se presentan dos trabajos prácticos, lea las guías correspondientes y desarróllelas de acuerdo a las indicaciones de cada una.

1.- Tomando en cuenta todo lo aprendido y/o fortalecido en la capacitación que está recibiendo, ¿qué proyecto le gustaría hacer para fortalecer su comunidad a nivel cultural? (Este trabajo se recomienda realizarlo a partir de las necesidades identificadas en la comunidad; el resultado debe ser un proyecto innovador, sencillo y que involucre a la comunidad en que Usted trabaja.

Considere el esquema que se encuentra en la Unidad 3 “GUÍA PARA DISEÑAR TALLERES PARTICIPATIVOS Y DE PLANIFICACIÓN CREATIVA”

2.- Analice la FICHA GUIA PARA LA ELABORACION DE INVENTARIOS DE EXPRESIONES CULTURALES (se encuentra en el contenido de su manual) y luego elabore el inventario de expresiones culturales identificados en su comunidad.



# HERRAMIENTAS PARA EL VOLUNTARIADO CULTURAL



## Objetivo General

Que los voluntarios culturales adopten las herramientas y metodologías de la gestión cultural y la animación sociocultural para diseñar, construir planes, programas y proyectos para el desarrollo local de manera participativa.



## UNIDAD 4 / CONTENIDOS:

### 4.1 Gestión Cultural para el desarrollo

### 4.2 La Agenda 21 de la Cultura, herramienta para el Voluntariado cultural

### 4.3 La Animación Sociocultural (ASC) como tecnología de actuación

### 4.4 Programación de actividades socioculturales

### 4.5 Tipología de las actividades de Animación Sociocultural: formación, difusión cultural, expresión artística, actividades lúdicas y sociales.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Adoptar y adaptar técnicas de gestión cultural para el trabajo voluntario.
- Conocer las herramientas desarrolladas por la comunidad internacional respecto a la gestión cultural en el ámbito local.
- Apropiación de principios y estrategias de la animación sociocultural como método de trabajo para el diseño de programas.
- Aplicar herramientas básicas de la animación sociocultural para diseñar actividades específicas en el ámbito artístico-cultural.

**DURACIÓN DE LA UNIDAD:** 10 horas

## METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

### SUBTEMA:

### GESTIÓN CULTURAL PARA EL DESARROLLO

## (Sesión 1)

Duración: 1 hora

### Materiales:

1. Papel de colores
2. Papel de revistas
3. Papel periódico
4. Pegamento
5. Pelota pequeña (puede hacerse con calcetines y o papel)

### Procedimiento:

1. Antes de iniciar el tema el facilitador/a solicitará a los y las participantes que para el día de la reunión traigan papel de colores, periódico, de revistas y todo aquel material que pueda servir para hacer manualidades.
2. El día de la reunión el facilitador/a les indicará que el tema que desarrollarán será “La gestión cultural para el desarrollo” e iniciará el tema aplicando la técnica Papa Caliente. En la dinámica Papa Caliente deberá realizar las siguientes interrogantes: ¿qué es cultura?, ¿qué es desarrollo?, ¿qué es gestión?, ¿qué es un voluntario?, ¿qué es un árbol?, ¿qué es un valor?, entre otras.
3. Luego le pedirá al grupo que con el material que trajeron deberán elaborar una “Mariposa”, aplicando su creatividad para elaborar un arte innovador.
4. Una vez que hayan terminado las mariposas las presentarán al grupo y le contarán cual fue su experiencia.
5. Partiendo de la experiencia grupal vivida, el facilitador/a



pasará a explicar cómo se da el proceso de transformación social y explicará los dos elementos indispensables para proponer soluciones a problemas comunes desde la cultura; es decir explicará qué es la creatividad e innovación.

6. Luego solicitará al grupo que identifiquen los elementos básicos desde donde se inicia el derecho a la cultura (alfabetización, la disponibilidad de un mínimo de infraestructuras para el disfrute del arte y cultivo de la creatividad entre otras), y explicará su relación apoyándose en el manual.

7. Luego, a través de una lluvia de ideas le preguntará al grupo cómo la gestión cultural a través del voluntariado puede contribuir a desarrollar procesos culturales. Después de la lluvia de ideas fortalecerá el tema apoyándose en el texto.

8. El facilitador/a explicará qué es un actor social y luego le entregará un papelito a cada participante y ellos deberán identificar o escribir un actor social que ellos conozcan de la comunidad o que alguien haya mencionado.

9. Elaborarán mas tarde en un papel rotafolio una lista de actores sociales que el grupo haya identificado; ampliará el tema con apoyo del texto y a la vez irán indicando de qué forma pueden contribuir en la gestión cultural.

## Sesión 2

### Duración

1 hora 30 minutos

### Materiales:

1. Papel de rotafolio
2. Papel Bond tamaño carta
3. Lápiz
4. Marcadores
5. Papel de revistas

### Procedimiento:

1. Iniciar el tema con la realización de la dinámica “Los refranes”.
2. El facilitador/a explicará brevemente en qué consiste cada área de intervención (brevemente explicará el objetivo de desarrollo y el objetivo inmediato).
3. Luego organizará dos o tres grupos de trabajo y les asignará la primera área de intervención, con la finalidad que de acuerdo a la acciones según las acciones tipo de gestión cultural, el grupo identificará ejemplos de acuerdo a cada acción que se presenta en el cuadro ejemplo:

Objetivo de desarrollo	Objetivo inmediato	Acciones tipo de gestión cultural	Ejemplos





Todos los habitantes del municipio se perciben a sí mismos como responsables de su propio desarrollo, individual y colectivo.	Las personas e instituciones del espacio local se involucran con el desarrollo simbólico de la comunidad.	Promoción de prácticas culturales propias de la comunidad.	Celebración del día de la Guancasco.
---	---	--	--------------------------------------

4. Una vez que hayan identificado los diferentes actividades que se pueden hacer de acuerdo a cada tipo de acción y se haya discutido entre todos y todas las posibles opciones, se pasará a realizar el mismo ejercicio con la siguiente área de intervención “Relaciones básicas con otras comunidades”.

5. Para cada área de intervención se realizará el mismo ejercicio con la finalidad de que al finalizar el análisis de cada área se tenga un inventario de diferentes actividades de acuerdo a su naturaleza.

6. Para finalizar el tema se realizará una revisión de cada área con las actividades identificadas.

# 4.1

## GESTIÓN CULTURAL PARA EL DESARROLLO



## 4.1 GESTIÓN CULTURAL PARA EL DESARROLLO

Los procesos de transformación social inician a escala individual. Para transformar pautas de pensamiento y conductas que impiden un pleno desarrollo, el trabajo del voluntariado cultural puede contribuir a impulsar procesos organizativos innovadores.

Estos procesos requieren de dos elementos indispensables para proponer soluciones a problemas comunes desde la cultura: creatividad e innovación; para lograr mayor impacto, es deseable que este enfoque sea adoptado por los involucrados en el área de la cultura y el desarrollo.

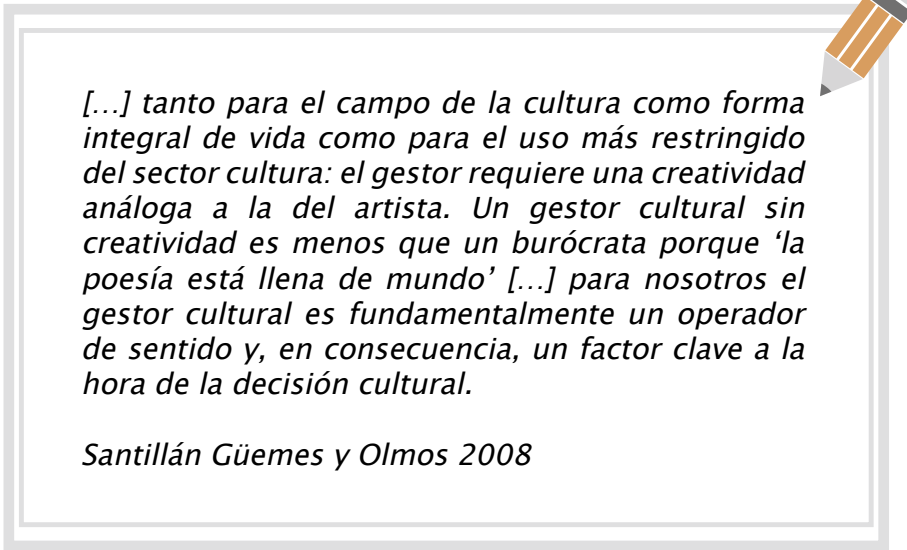
Los procesos y acciones impulsadas desde la gestión cultural contribuyen de manera especial a la renovación de formas rígidas o formales de participación, organización, debate y toma de decisiones.

Hacer de la cultura un recurso para el desarrollo implica encontrar vías novedosas y alternativas que partan de la formación de gestores culturales, sean éstos profesionales o voluntarios.

El derecho a la cultura inicia desde la alfabetización, la disponibilidad de un mínimo de infraestructuras para el disfrute del arte y cultivo de la creatividad; programas de lectura; proyectos y presupuestos municipales para la revitalización de expresiones creativas; estrategias para la renovación de actividades productivas tradicionales, introducción de nuevas tecnologías, búsqueda y apertura de nuevos canales de comercialización y formación de públicos.



Esta visión del desarrollo y objetivos deben adoptarse no sólo por los voluntarios culturales, artistas, artesanos, gestores culturales, directores de casas de la cultura, sino por autoridades municipales, consejos de cultura, cámaras de comercio, consejos de desarrollo, cámaras de turismo, empresarios, trabajadores sociales, maestros, urbanistas, comunicadores y demás personas y organizaciones vinculadas a los procesos de desarrollo.



*[...] tanto para el campo de la cultura como forma integral de vida como para el uso más restringido del sector cultura: el gestor requiere una creatividad análoga a la del artista. Un gestor cultural sin creatividad es menos que un burócrata porque 'la poesía está llena de mundo' [...] para nosotros el gestor cultural es fundamentalmente un operador de sentido y, en consecuencia, un factor clave a la hora de la decisión cultural.*

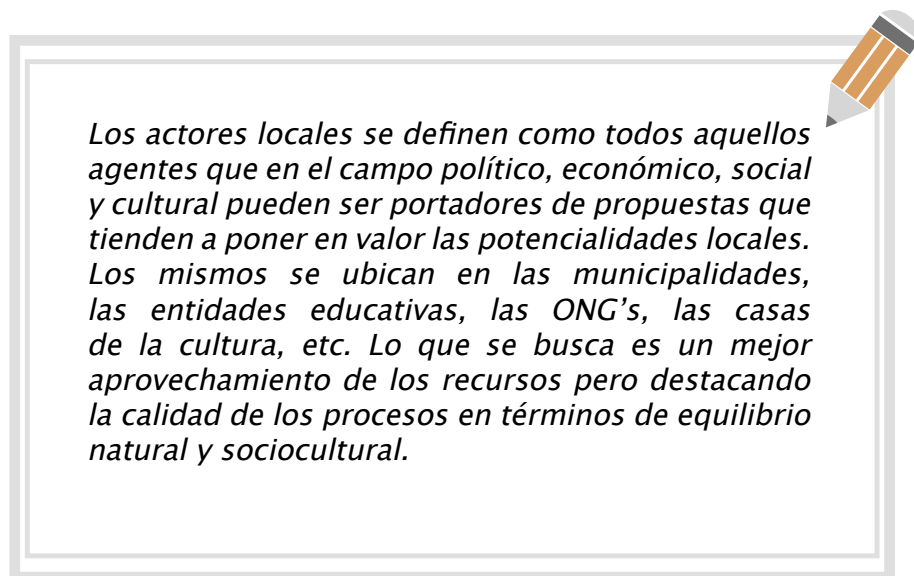
*Santillán Güemes y Olmos 2008*

La gestión cultural aplicada a la realidad de cada población, aldea o municipio se convierte en una estrategia vital que otorga sentido y dinámica a los procesos sociales, económicos y políticos.

La gestión de la cultura por parte del voluntariado puede contribuir a unir las partes involucradas, desde producir un evento o de iniciar un programa con muchos eventos



y actividades, hasta procesos de desarrollo cultural que involucra acciones de más largo plazo y la participación de múltiples actores locales. Esta labor de comunicador y de constructor de puentes es característica de la gestión cultural.



*Los actores locales se definen como todos aquellos agentes que en el campo político, económico, social y cultural pueden ser portadores de propuestas que tienden a poner en valor las potencialidades locales. Los mismos se ubican en las municipalidades, las entidades educativas, las ONG's, las casas de la cultura, etc. Lo que se busca es un mejor aprovechamiento de los recursos pero destacando la calidad de los procesos en términos de equilibrio natural y sociocultural.*

Los tipos de acciones posibles que ofrece la gestión cultural al desarrollo local están esbozadas en el siguiente cuadro que muestra ejemplos de gestión cultural para el desarrollo de acuerdo a objetivos establecidos:

### ÁREA DE INTERVENCIÓN: RELACIONES BÁSICAS CON LA COMUNIDAD <sup>13</sup>

Objetivo de desarrollo	Objetivo inmediato	Acciones tipo de gestión cultural
<p><b>Todos los habitantes del municipio se perciben a sí mismos como responsables de su propio desarrollo, individual y colectivo.</b></p>	<p>Las personas e instituciones del espacio local se involucran con el desarrollo simbólico de la comunidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creación y mantenimiento de talleres de formación e intercambio en diferentes lenguajes artísticos.</li> <li>• Promoción de prácticas culturales propias de la comunidad.</li> <li>• Creación de concursos culturales sobre símbolos y signos representativos de la identidad cultural local.</li> <li>• Recopilación y publicación de crónicas locales que recuperen la memoria histórica.</li> <li>• Inventario, puesta en valor y difusión del patrimonio cultural y natural de la comunidad.</li> </ul>

<sup>13</sup> Adaptación de la propuesta metodológica de Fernando de Sá Souza y Santillán Güemes en Olmos y Santillán, 2008.



<p>Todos los actores locales–sociales, económicos y culturales construyen espacios comunes de participación convivencia y negociación proactiva de sus intereses.</p>	<p>Reconocer y potenciar los intereses de los sectores marginados de la estructura socioeconómica del espacio local.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creación y mantenimiento de foros sobre diferentes temas de interés comunitario que requieran participación: salud, vivienda, seguridad, turismo, educación.</li> <li>• Programa de capacitación institucional para la formación de líderes barriales y sociales.</li> </ul>
---	--	---

## ÁREA DE INTERVENCIÓN: RELACIONES BÁSICAS CON OTRAS COMUNIDADES

Objetivo de desarrollo	Objetivo inmediato	Acciones tipo de gestión cultural
<p><b>La gestión local de los recursos internos y desarrollo de nuevos recursos, resulta potenciada por una cultura de la innovación productiva.</b></p>	<p>Los actores de la economía local se familiarizan rápidamente con las nuevas tecnologías disponibles en sus respectivos campos y con las competencias necesarias para adaptarlas a la propia realidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creación, mantenimiento y desarrollo de redes de innovación tecnológica.</li> <li>• Programa de Gestión del Conocimiento mediante la organización de nodos dedicados a indagar, distribuir y reelaborar conocimiento específico para los núcleos estratégicos de la economía local.</li> <li>• Actualización histórica de las tecnologías autónomas y propias de los pueblos originarios.</li> </ul>

	El gobierno local es el principal impulsor de la Equidad Digital.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programa Centros Tecnológicos Comunitarios.</li> <li>• Programa Equidad Digital Creciente por el cual todo el que aprende “paga” su capacitación enseñando al que sabe menos.</li> </ul>
--	---	---

### ÁREA DE INTERVENCIÓN: RELACIONES BÁSICAS CON LAS DIVERSAS MANIFESTACIONES DE LO SAGRADO

Objetivo de desarrollo	Objetivo inmediato	Acciones tipo de gestión cultural
<p><b>La gestión local de los recursos internos y desarrollo de nuevos recursos, resulta potenciada por una cultura de la innovación productiva.</b></p>	<p>Los actores de la economía local se familiarizan rápidamente con las nuevas tecnologías disponibles en sus respectivos campos y con las competencias necesarias para adaptarlas a la propia realidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creación, mantenimiento y desarrollo de redes de innovación tecnológica.</li> <li>• Programa de Gestión del Conocimiento mediante la organización de nodos dedicados a indagar, distribuir y reelaborar conocimiento específico para los núcleos estratégicos de la economía local.</li> <li>• Actualización histórica de las tecnologías autónomas y propias de los pueblos originarios.</li> </ul>



	El gobierno local es el principal impulsor de la Equidad Digital.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programa Centros Tecnológicos Comunitarios.</li> <li>• Programa Equidad Digital Creciente por el cual todo el que aprende “paga” su capacitación enseñando al que sabe menos.</li> </ul>
--	---	---

## ÁREA DE INTERVENCIÓN: RELACIONES BÁSICAS CON LAS DIVERSAS MANIFESTACIONES DE LO SAGRADO

Objetivo de desarrollo	Objetivo inmediato	Acciones tipo de gestión cultural
<b>Todos los habitantes eligen a este territorio como el lugar para desarrollar su “paraíso en la tierra”.</b>	La comunidad construye un relato mítico de su habitar en este suelo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programa de Arte Nuestro que consagre y difunda las mejores elaboraciones simbólicas de este lugar.</li> <li>• Programa de Rescate Memoria Histórica Local</li> <li>• Promoción de la producción audiovisual local que circule en los medios de comunicación del municipio y/o región.</li> </ul>



Las acciones tipo tienen como base el núcleo territorial que representa la ciudad, barrio, municipio o aldea; son acciones que pueden afinarse y adaptarse a la realidad local; los voluntarios culturales podrán ampliar la lista e identificar otras acciones e incluso otros objetivos generales o específicos de acuerdo a los recursos disponibles.

Es importante tener en mente que el desarrollo se alcanzará a través de acciones enmarcadas en una estrategia y no en actividades aisladas; algunas acciones están orientadas a promover espacios de participación y organización de actores locales; otras a sumarse voluntades y esfuerzos a través de la constitución de redes y promoción del voluntariado.

## **LA AGENDA 21 DE LA CULTURA, HERRAMIENTA PARA EL VOLUNTARIADO CULTURAL**

**Duración:** 1 hora 30 minutos

### **Materiales:**

6. Papel de rotafolio
7. Papel Bond tamaño carta
8. Lápiz
9. Marcadores
10. Tarjetas de colores

### **Procedimiento:**

1. Previo al desarrollo del tema el facilitador/a en un papel rotafolio escribirá lo siguiente: ¿Qué es la agenda 21?, ¿Con la agenda 21 a qué se comprometen los gobiernos del mundo? Escribir lo siguiente – comprometidos con los derechos humanos, la diversidad cultural, la sostenibilidad, la democracia participativa y la generación de condiciones para la paz–; Deberá escribir en tarjetas o papel Bond tamaño carta de forma independiente los siguientes títulos: 1.- Estrategia cultural local, 2.- Carta de derechos y responsabilidades culturales, 3.- Consejo de Cultura, 4.- Evaluación del impacto cultural,

2. Antes de iniciar el tema el facilitador/a realizará la siguiente dinámica “ La ultima letra” ver anexo dinámicas.

3.El facilitador/a indicará cuál será el tema que se va a desarrollar y explicará qué es la Agenda 21 y con la Agenda 21 a que se comprometen los gobiernos del mundo

utilizando el rotafolio previamente elaborado.

4. Luego explicará que para comprender aún mas en qué consiste la Agenda 21 realizará un pequeño ejercicio de análisis. Primero pegará en la pizarra o en la pared el Rótulo.- Estrategia cultural local, explicará qué es una estrategia (apoyándose en el glosario.).

5. Le solicitará a los y las participantes que indique qué podrían realizar para hacer una estrategia cultural Local; una vez que ellos hayan dado sus ideas el facilitador(a) ampliará el tema indicándoles que se debe realizar a continuación se puntúan los pasos para hacer una estrategia cultural local:

- a. es un proceso de debate, redacción y aprobación de un documento, sobre las prioridades en cultura de una comunidad.
- b. realizado por todos los agentes culturales de un territorio con la ciudadanía y la administración pública.
- c. El proceso inicia con un diagnóstico local de los agentes y recursos culturales identificados, conocimiento necesario sobre las tendencias en el entorno económico y social.
- d. El documento debe ser aprobado en el pleno de la Corporaciones Municipales o la Autoridad establecida en la comunidad, establecer los compromisos obligaciones de las partes: sociedad civil y gobierno local.

6. Una vez que presente cada uno de los puntos anteriores el facilitador/a establecerá un diálogo con el grupo para poder obtener otros elementos para establecer una estrategia cultural local.

7. Seguidamente organizará dos grupos de trabajo y le entregará al grupo uno, una tarjeta que pegará en la pizarra o pared; la tarjeta dice: Carta de derechos y responsabilidades culturales, y al grupo dos la tarjeta que dice Consejo de Cultura, luego solicita que lo analicen y que los resultados de sus discusiones las presenten en plenaria.

8. Seguidamente pegará en la pizarra o pared la tarjeta que dice Evaluación del impacto cultural y les preguntará qué entienden por el concepto luego de tener sus opiniones el facilitador/a explicará qué es la Evaluación del impacto cultural.

9. Como cierre del tema preguntará a dos o tres participantes según su criterio después de las diferentes intervenciones cuál es la importancia de la agenda 21 de la cultura.





## 4.2

# LA AGENDA 21 DE LA CULTURA, HERRAMIENTA PARA EL VOLUNTARIADO CULTURAL



## 4.2 LA AGENDA 21 DE LA CULTURA, HERRAMIENTA PARA EL VOLUNTARIADO CULTURAL

La Agenda 21 de la Cultura es el primer documento, con vocación mundial que apuesta por establecer las bases de un compromiso de las ciudades y los gobiernos locales para el desarrollo cultural.

La Agenda 21 de la cultura fue aprobada por ciudades y gobiernos locales de todo el mundo comprometidos con los derechos humanos, la diversidad cultural, la sostenibilidad, la democracia participativa y la generación de condiciones para la paz; se reconoce como un documento guía para formular políticas culturales locales.

Su aprobación tuvo lugar el 8 de mayo de 2004 en Barcelona; sus trabajos iniciaron en el IV Foro de Autoridades Locales para la Inclusión Social de Porto Alegre, en el marco del Primer Foro Universal de las Culturas.

La organización mundial Ciudades y Gobiernos Locales Unidos (CGLU) adoptó la Agenda 21 de la cultura como documento de referencia de sus programas en cultura y asumió un papel de coordinación del proceso posterior a su aprobación. La Comisión de cultura de CGLU es el punto de encuentro de ciudades, gobiernos locales y redes que sitúan la cultura en el centro de sus procesos de desarrollo.

Un creciente número de ciudades y gobiernos locales del mundo entero se suman a la Agenda 21 de la cultura e incorporan sus estrategias en las instancias del



gobierno local. El proceso ha suscitado el interés de las organizaciones internacionales, los gobiernos nacionales y la sociedad civil.

#### **Cuadro A**

##### **HERRAMIENTAS PARA IMPLEMENTAR LA AGENDA 21 DE LA CULTURA EN UN MUNICIPIO**

La Agenda 21 de la cultura ofrece a toda ciudad la oportunidad de crear una visión a largo plazo de la cultura como un pilar fundamental de su desarrollo. El documento “Consejos sobre la implementación local de la Agenda 21 de la cultura” enuncia conceptos y consideraciones generales, y sugiere cuatro herramientas específicas<sup>14</sup> :

##### **- Estrategia cultural local**

El desarrollo de una estrategia cultural local es un proceso de debate, redacción y aprobación de un documento, sobre las prioridades en cultura de una comunidad, realizado por todos los agentes culturales de un territorio con la ciudadanía y la administración pública.

El proceso inicia con un diagnóstico local de los agentes y recursos culturales identificados, además del conocimiento necesario sobre las tendencias en el entorno económico y social.

El documento debe ser aprobado en el pleno de la

Corporación Municipal o la Autoridad establecida en la comunidad. Este documento debe establecer los compromisos obligaciones de las partes: sociedad civil y gobierno local.

##### **- Carta de derechos y responsabilidades culturales**

Es un documento que especifica los derechos y responsabilidades culturales de los habitantes de un territorio. Este documento debe estar basado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y otros textos específicos sobre derechos culturales. Implica la participación activa de los agentes culturales de un territorio. De igual manera se aprueba por la autoridad local y se establece un mecanismo de seguimiento a los acuerdos.

##### **- Consejo de Cultura**

El consejo de cultura es un espacio de participación y una instancia pública que centra su atención en cuestiones culturales. Estos consejos debe reflejar la diversidad de los agentes presentes en el campo de la cultura: patrimonio cultural, bibliotecas, casas de la cultura, centros comunales, artistas, artesanos, entre otros.

La autoridad del consejo es variable. Los consejos pueden ser consultivos o con capacidad decisoria y ejecutiva.

##### **- Evaluación del impacto cultural**

<sup>14</sup> Para mayor información visitar el sitio Web: <http://www.agenda21culture.net/>



Es importante evaluar todo proyecto que tiene impacto en el desarrollo local en términos culturales; normalmente se evalúan los impactos económicos o ambientales, es necesario desarrollar formas de evaluación de los impactos culturales que demuestren el necesario equilibrio entre la sostenibilidad cultural y ambiental.

El artículo 25 de la Agenda 21 de la Cultura hace énfasis en la implementación de formas de “evaluación del impacto cultural”. La evaluación implica también un proceso participativo de revisión en el cumplimiento de metas y resultados trazados y acordados por la instancia pública y la sociedad.

La adopción de esta herramientas ofrece una plataforma de planificación cultural desde lo local para hacer de la cultura el cuarto pilar para el desarrollo sostenible a través de metas concretas, líneas de investigación, instrumentos para los diagnósticos e intercambio con redes municipales internacionales, vínculos con agencias y programas de Naciones Unidas (PNUD; ONU-Hábitat).



Fuente: Pascual, Jordi, (2007), *El nuevo cuadrado del desarrollo* a partir de la propuesta de Jon Hawkes, sobre la cultura como cuarto pilar del desarrollo sostenible



## LA ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL (ASC) COMO TECNOLOGÍA DE ACTUACIÓN

**Duración:** 2 horas

### **Materiales:**

11. Papel de rotafolio
12. Papel Bond tamaño carta
13. Lápiz
14. Marcadores
15. Tarjetas de colores

### **Procedimiento:**

1. Antes de iniciar el tema, el facilitador escribirá en papelitos pequeños y de forma individual los siguientes conceptos:
  - a. Democracia cultural
  - b. Derechos culturales
  - c. Crear espacios culturales
  - d. Facilitar la expresión cultural
  - e. Igualdad de oportunidades
  - f. Desarrollo comunitario
  - g. Movilización social para el desarrollo
  - h. Favorecer la construcción del tejido social
  - i. Incrementar la participación ciudadana
  - j. Activar las energías sociales
  - k. Desarrollo de la creatividad e innovación
  - l. Ayudar a la autoorganización
  - m. Fomentar nuevas formas de relación social y comunicación.
  - n. Favorecer la descentralización
  - o. Favorecer la iniciativa de la sociedad civil
  - p. Desarrollar el espíritu crítico

- q. Reconstruir la memoria colectiva
  - r. Ayudar a los individuos a expresar sus valores y necesidades
  - s. Mejorar la calidad de vida
- Una vez que los haya elaborado, antes de iniciar la reunión colocará los papelitos en diferentes espacios en el lugar donde se realiza la reunión; y recuerde, trate de que no se vean.

2. El facilitador/a iniciará el tema de Animación sociocultural con una exposición dialogada sobre qué es Gestión Cultural y Animación Sociocultural.

3. Para continuar leerá el párrafo que comienza en “Para llegar a la construcción de una definición operativa” y termina en “un instrumento para la planificación del desarrollo cultural”; seguidamente el grupo sacará los elementos claves que se identifican en la lectura para realizar construcción de una definición operativa de la Animación Sociocultural (ASC).

Entre los elementos que deben identificar están:

- a. Delimitar y caracterizar sus rasgos principales
- b. Las principales definiciones ofrecidas por organizaciones y expertos que se ocupan de la construcción teórica a partir de la práctica.
- c. Los animadores (o voluntarios culturales) facilitador/a pregúnteles qué son los animadores.
- d. Frente a la tendencia a la pasividad de la gente y frente a la no disponibilidad de espacios de encuentro y relación, la animación tiene una función en la sociedad.
- e. Se utilizan muchas formas y enfoques para caracterizar y definir la animación sociocultural.



4. Luego de identificar los elementos prioritarios en el párrafo, el facilitador/a entregará un concepto de ANIMACION y cada grupo lo explicará de cómo lo comprende y entre todos llegarán a un consenso en relación a lo leído e interpretado por el grupo.

5. A continuación realizarán la dinámica TESORO ESCONDIDO, les indicará que a continuación van a encontrar un tesoro que deben buscarlo en todo el salón; pídeles que cuando lo encuentren no lo abran y si lo abren tendrán una penitencia; una vez que todos tengan su papelito reúnanse en un círculo y en ese momento pídeles que abran su tesoro (papelito). Cuando todos hayan abierto su tesoro le solicitará que indiquen qué significa el término para él o ella y en qué le ayuda como persona y voluntario/a según sea el caso; así deberá hacerlo sucesivamente hasta que todos hayan descubierto su tesoro.


6. Como cierre de la reunión, pregúnteles cómo se sintieron con el ejercicio y en que les ayudó; unas dos o tres participaciones.

## 4.3

# LA ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL (ASC) COMO TECNOLOGÍA DE ACTUACIÓN



## 4.3 LA ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL (ASC) COMO TECNOLOGÍA DE ACTUACIÓN



*Gestión cultural y animación sociocultural son, hoy y en nuestro país, dos grandes estilos de trabajo social desde la cultura. Uno pone más el acento en la creación de productos culturales. El otro pone el acento en la creatividad social.*

– Toni Puig, 1994


Para llegar a la construcción de una definición operativa de la ASC es preciso delimitar y caracterizar sus rasgos principales y las principales definiciones ofrecidas por organizaciones y expertos que se ocupan de la construcción teórica a partir de la práctica.

Los animadores (o voluntarios culturales) son personas que cumplen una función: promueven, alientan y animan a la gente para hacer brotar sus potencialidades latentes; despertar inquietudes, alentar a la acción; su práctica satisface ciertas necesidades que las condiciones de vida actuales no satisfacen.

Frente a la tendencia a la pasividad de la gente y frente a la no disponibilidad de espacios de encuentro y relación, la animación tiene una función en la sociedad definida no por determinados sectores o actividades culturales, sino por el modo o perspectiva de promover esas actividades.


Se utilizan muchas formas y enfoques para caracterizar y definir la animación sociocultural; destacaremos algunas definiciones que contengan las características básicas que nos parecen útiles para el uso de esta herramienta en el desarrollo local.

Entre las variadas y amplias definiciones de Animación Sociocultural ASC, nos aproximaremos a considerar aquellas que enfatizan el carácter de método o técnica, es decir, un instrumento para la planificación del desarrollo cultural.



*Animar es hacer participar a la población en el aumento de su vitalidad; devolverle el alma, un espíritu de equipo, un impulso, despertar el espíritu pionero en un clima de libertad...es hacer que cada uno tome su destino en sus manos.*

– André RAILLET



*Conjunto de esfuerzos que tiende a estimular la participación activa en las actividades culturales y al movimiento en general de innovación y de expresión personal y colectiva.*

– Hugues de Varine





*La animación es un modo de intervención sobre las situaciones y las relaciones sociales, necesarias en todas partes donde los sistemas de relación y de comunicación están desorganizados.*

*– J.P. Imhof*

*La animación sociocultural es el conjunto de prácticas sociales que tienen como finalidad estimular la iniciativa y la participación de las comunidades en el proceso de su propio desarrollo y en la dinámica global de la vida sociopolítica en que están integradas.*

*UNESCO*

### **La ASC como tecnología social**

*También hemos de señalar las diferencias entre técnica y tecnología. La técnica es un conjunto de reglas empíricas que pueden ser aplicadas con mayor o menor habilidad. La tecnología, en cambio, tiene en cuenta los conocimientos teóricos que se aplican a objetivos prácticos.*

*Diremos entonces, que la tecnología es el uso y aplicación del conocimiento científico (u otro conocimiento organizado) y de su articulación con técnicas y prácticas con el fin de lograr resultados específicos y alcanzar metas preestablecidas en orden a la transformación de la realidad. Dicho en otras palabras: la tecnología es la aplicación del conocimiento y método científico a objetivos prácticos.*

*– Ezequiel Ander-Egg*

Las propias definiciones de ASC hacen referencia a finalidades sociales, a buenas prácticas de ASC en diferentes áreas hacia las cuales se pueden orientar programas y proyectos como gestores y voluntarios culturales:

- Democracia cultural
- Derechos culturales
- Crear espacios culturales
- Facilitar la expresión cultural
- Igualdad de oportunidades

- Desarrollo comunitario
- Movilización social para el desarrollo
- Favorecer la construcción del tejido social
- Incrementar la participación ciudadana
- Activar las energías sociales
- Desarrollo de la creatividad e innovación
- Ayudar a la autoorganización
- Fomentar nuevas formas de relación social y comunicación.
- Favorecer la descentralización
- Favorecer la iniciativa de la sociedad civil
- Desarrollar el espíritu crítico
- Reconstruir la memoria colectiva
- Ayudar a los individuos a expresar sus valores y necesidades
- Mejorar la calidad de vida

En suma, uno de los ingredientes principales de los programas de animación sociocultural es la idea de participación; hacer de las personas sujetos de su propio desarrollo a través de la toma de conciencia de su memoria histórica, sentido de pertenencia, desarrollo de la creatividad e incremento de las relaciones de confianza para el desarrollo comunitario.



## PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES SOCIOCULTURALES

Duración: 2 horas

Materiales:

1. Papel de rotafolio
2. Papel Bond tamaño carta
3. Lápiz
4. Marcadores

Procedimiento:

1. Dará La bienvenida al grupo y les explicará que el día de hoy verán el tema de programación de actividades socioculturales.
2. Luego a través de una exposición dialogada les explicará los principios básicos a tener en cuenta para diseñar un programa de actividades, los cuales son:

- a. Las personas son portadoras de valores culturales





y por tanto protagonistas de la acción cultural. Las personas pasan de espectadoras a participantes activos con énfasis en los procesos más que en las actividades o resultados.

b. Tener en cuenta en la programación de actividades socioculturales por parte de los gestores y voluntarios culturales es la necesaria vinculación con las organizaciones civiles que trabajan en el campo cultural al igual que con las autoridades locales.

c. La gestión cultural se caracteriza por establecer puentes entre los sectores, organizaciones y personas que trabajan en el campo de las artes y la cultura, promueve el trabajo asociativo, la suma de recursos y esfuerzos.

3. Luego les preguntará qué piensan acerca de los principios básicos para diseñar programas.

4. Seguidamente a través de una lluvia de ideas que entienden por PROGRAMAR, luego de dar sus diferentes puntos de vista el facilitador/a explicará qué es programar apoyándose en el libro del texto.

5. Seguidamente harán un ejercicio sobre cómo es LA SITUACION ACTUAL DEL VOLUNTARIADO DE SU COMUNIDAD; explíqueles que deberán identificar los factores positivos y negativos que cada uno percibe en relación a iniciar y/o fortalecer el programa de voluntarios culturales en su comunidad, luego el grupo identificará la situación objeto, o sea, cómo se desean ver cuando se realice lo programado.

6. Antes de iniciar el ejercicio les explicará lo siguiente:

*1. La situación inicial se expresa en un diagnóstico; proporciona datos e información acerca de la realidad sobre la que se va a actuar con su consiguiente análisis e interpretación. Es el punto de partida (lo que existe en el momento de iniciar un programa o proyecto).*

*2. La situación objetivo indica la situación que se desea alcanzar (a lo que aspiramos llegar realizando lo que hemos programado)*

*- Ezequiel Ander-Egg*

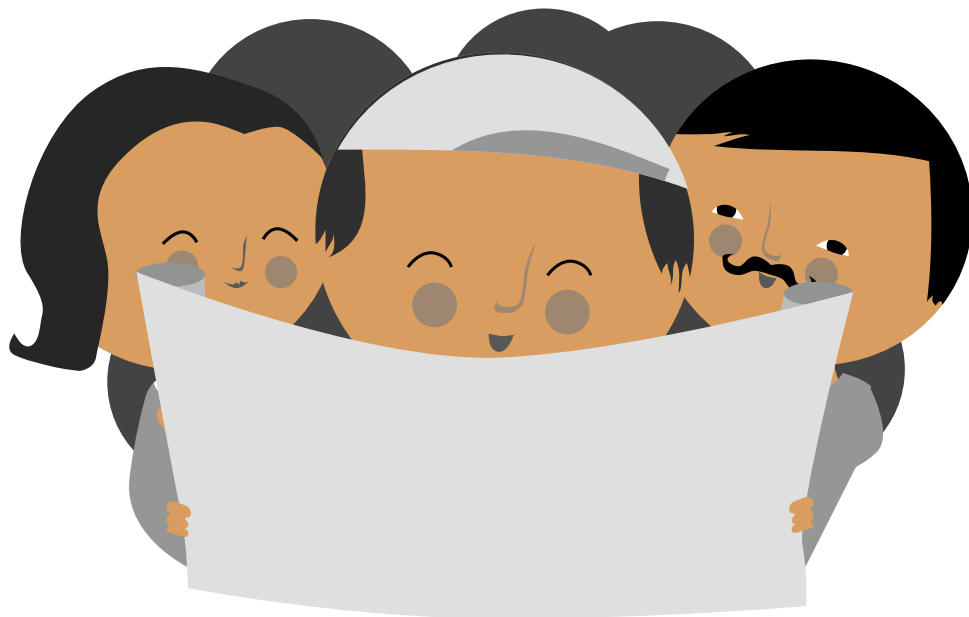
7. Ahora el facilitador/a guiará el trabajo de todos para que puedan definir su situación actual y cómo les gustaría verse al final de un programa. Para facilitar el ejercicio dídeles que la situación inicial la vamos a tomar antes de iniciar el curso para voluntarios y que su situación objetivo es cómo se quieren ver ahora.

8. Finalizado el ejercicio lo presentan en plenaria y lo enriquecerán con los aportes de cada participante.



## 4.4

# PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES SOCIOCULTURALES



## 4.4 PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES SOCIOCULTURALES

Los conceptos y finalidades expresados en el apartado anterior son campos de trabajo para el desarrollo cultural como referencia para construir nuestros propios planes y programas de acuerdo a las condiciones, recursos, necesidades identificadas en cada comunidad.

Un principio a tener en cuenta a la hora de diseñar un programa de actividades socioculturales es que las personas son portadoras de valores culturales y por tanto protagonistas de la acción cultural. Las personas pasan de espectadoras a participantes activos con énfasis en los procesos más que en las actividades o resultados.

Otro principio fundamental a tener en cuenta en la programación de actividades socioculturales por parte de los gestores y voluntarios culturales es la necesaria vinculación con las organizaciones civiles que trabajan en el campo cultural al igual que con las autoridades locales.

La gestión cultural se caracteriza por establecer puentes entre los sectores, organizaciones y personas que trabajan en el campo de las artes y la cultura, promueve el trabajo asociativo, la suma de recursos y esfuerzos.

**Programar** es anticipar de antemano qué se quiere hacer. Identificar a partir de un diagnóstico la Situación Inicial que delimitará y retratará la realidad sobre la cual se busca actuar a través de una serie de acciones planificadas.

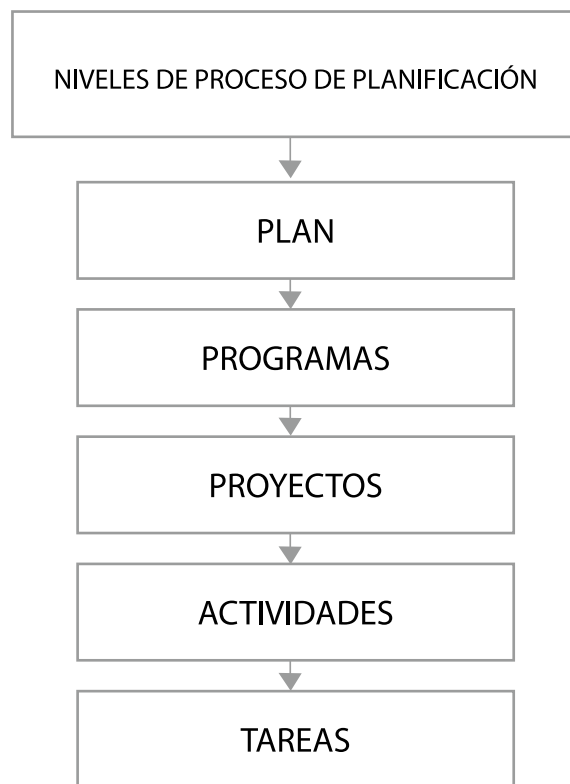
*3. La situación inicial se expresa en un diagnóstico; proporciona*



datos e información acerca de la realidad sobre la que se va a actuar, con su consiguiente análisis e interpretación. Es el punto de partida (lo que existe en el momento de iniciar un programa o proyecto).

4. La situación objetivo indica la situación que se desea alcanzar (a lo que aspiramos llegar realizando lo que hemos programado – Ezequiel Ander-Egg

Los resultados de esta situación inicial que buscamos transformar se expresará de manera operativa en un plan, programa, proyectos de acuerdo a la siguiente lógica



### Estudio de caso 3

## Los Voluntarios Culturales de Puerto Lempira y el Concurso Gastronómico

Los Voluntarios en Puerto Lempira hicieron un plan de acción para el año 2010, y en este plan figuró la realización de un Concurso Gastronómico con la idea de promover la variedad culinaria de la zona. Fue una de las ideas que se desarrolló con mucho ánimo, y las preparaciones ya empezaron meses antes de la fecha del evento.

Con entusiasmo se desarrolló la promoción del evento; se grabaron avisos radiales lúdicos, se diseñaron afiches artísticos e invitaron personalmente a muchas personas y grupos para participar. A la vez los voluntarios propusieron participar también como grupo en el evento, para aprovechar la oportunidad de recaudar un fondo para sus actividades con la venta de comida. Se dividieron en varios equipos quienes se responsabilizaron de las varias tareas.

Cuando llegó el día del evento, estaba todo bien organizado: el estrado, un equipo de sonido, la mesa de inscripción y mucho más. Se había pedido el apoyo de varias personas externas como maestros de ceremonia, pero estas personas no llegaron, lastimosamente. Sin embargo, los voluntarios ya habían previsto este tipo de problemas, y de forma





espontánea, varios voluntarios rotaron en ese rol, practicando sus habilidades de hablar en público. La lluvia fue otro problema que fue enfrentado con creatividad: las lonas que se habían utilizado para decoración en actividades anteriores fueron usadas para tapar el equipo y la mesa de inscripción.

La creatividad e improvisación son fortalezas de los voluntarios. Sin embargo, eso no pude prevenir que se perdió la oportunidad de recaudar un fondo: nadie había preparado comidas o bebidas para vender durante el evento. Y ya que preparar y vender comida no es algo que se puede improvisar al instante, no se logró aprovechar esta oportunidad. Observaciones como “ella me iba a traer los mangos”, “él no consiguió la yuca”, nunca me llamaron, ¿no es que vos ibas a cocinar? “Si pero nunca me trajeron los ingredientes”, indicaron que no hubo una coordinación clara, y que se consideraron sus tareas como responsabilidades aisladas y no en conjunto.

Evaluando el evento, los voluntarios expresaron que estaban contentos de la actividad pero sintieron que habían dejado pasar una buena oportunidad para recaudar un fondo. No había una razón específica para haber fallado en eso, fue simplemente falta de asumir responsabilidades en conjunto: recordarles el uno al otro de conseguir los ingredientes, preparar las comidas, etcétera. Muchas actividades, que son muy puntuales y concretas y que se pueden

realizar en poco tiempo son relativamente fáciles a realizar porque no requieren una responsabilidad seguida. Planificar como equipo algo que requiere planificación, y actividades, es más difícil, pero indispensable. Aparte de creatividad e improvisación, la sostenibilidad y el seguimiento de actividades culturales requieren algo más...

### **TIPOLOGÍA DE LAS ACTIVIDADES DE ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL: FORMACIÓN, DIFUSIÓN CULTURAL, EXPRESIÓN ARTÍSTICA, ACTIVIDADES LÚDICAS Y SOCIALES.**

Duración: 2 horas

#### **Materiales:**

5. Papel de rotafolio
6. Papel Bond tamaño carta
7. Lápiz
8. Marcadores

#### **Procedimiento:**

1. Previo a la reunión en tarjetas o papel Bond tamaño carta escribirá los siguientes conceptos: Formación, difusión, promoción/revitalización, promoción de actividades lúdicas y sociales, producción.
2. Para iniciar el tema el facilitador/a realizará la dinámica “La última letra”.

3. Seguidamente a través de una exposición dialogada explicará al grupo las dos vertientes de acción necesarias para diseñar los programas de Animación Sociocultural (ASC) y la importancia de los mismos apoyándose del contenido del texto.

4. Seguidamente los organizará en grupos de acuerdo a los conceptos que aparecen en el inciso uno; si son poco participantes puede entregar dos términos por grupo.

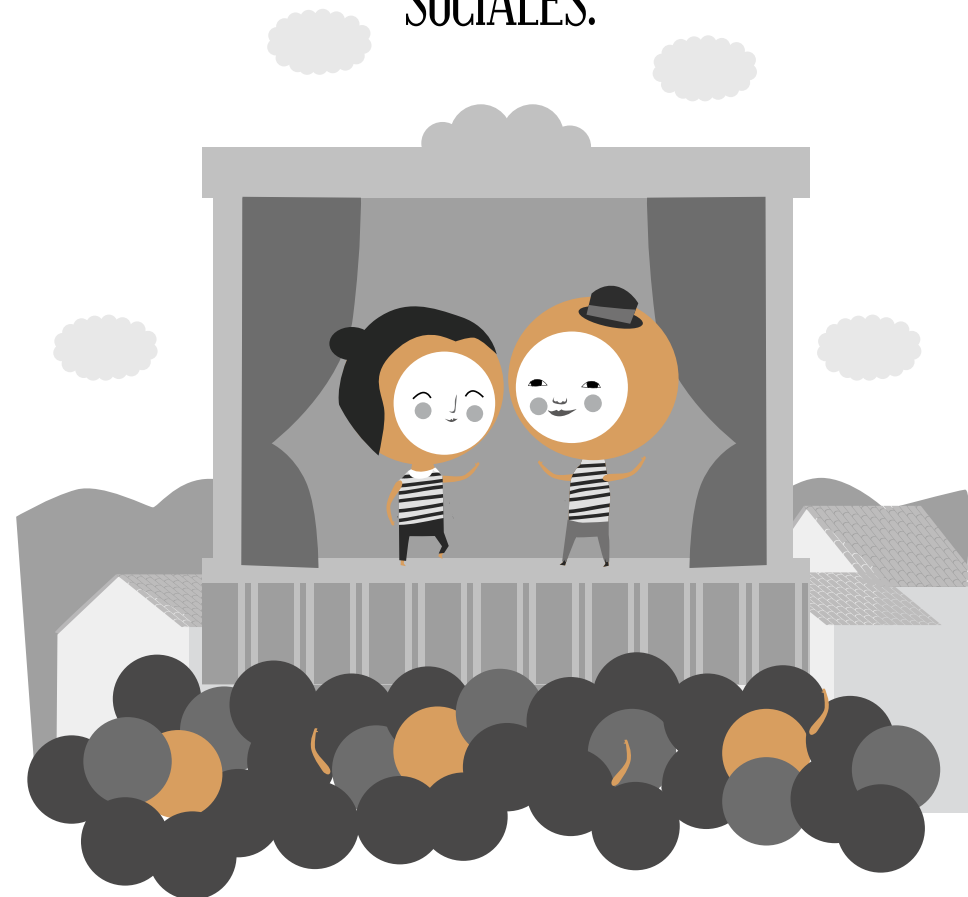
5. Luego les solicitará que busquen en sus cuadernillos el término que les tocó analizar y que lo lean; luego, y de acuerdo a su experiencia, definan cómo ellos apoyarían o realizarían la acción que le tocó analizar. Seguidamente de hacer su escrito deberán improvisar una representación teatral para reflejar como realizarían la acción analizada.

6. Cada grupo presentará su sociodrama en plenaria y para finalizar explicarán cuál ha sido su experiencia en relación al proceso realizado.

7. Como cierre el facilitador/a realizará un breve repaso del tema y reforzará los conocimientos adquiridos.

4.5

## TIPOLOGÍA DE LAS ACTIVIDADES DE ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL: FORMACIÓN, DIFUSIÓN CULTURAL, EXPRESIÓN ARTÍSTICA, ACTIVIDADES LÚDICAS Y SOCIALES.



## 4.5 TIPOLOGÍA DE LAS ACTIVIDADES DE ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL: FORMACIÓN, DIFUSIÓN CULTURAL, EXPRESIÓN ARTÍSTICA, ACTIVIDADES LÚDICAS Y SOCIALES.

La función que históricamente se ha definido como difusión cultural y extensión de los servicios se resume en el concepto actual de extensión de la cultura y los servicios; aún cuando se utilicen los anteriores de manera indiferenciada en muchos programas de instituciones culturales y universidades.

Los programas de ASC se diseñan considerando dos vertientes de acción:

- A. Una, en la cual se enfatiza la programación de actividades orientadas a mayor difusión, promoción, rescate de las manifestaciones artísticas, la divulgación científica y la utilización de medios de comunicación.
- B. Otra, orientada al desarrollo social a partir de proyectos culturales vinculados con sectores productivos que favorezcan la vida asociativa, aumente los niveles de confianza, de trabajo en equipo y solución creativa a problemas comunes.

La creación, recreación, difusión y preservación de la cultura es un importante componente de la construcción de una sociedad más creativa, más justa y democrática, constituye un activo para el desarrollo individual y

colectivo.

La extensión de la cultura y los servicios debe ser un componente central de todo plan de desarrollo municipal.

Los siguientes criterios son necesarios para orientar el diseño de un programa cultural o proyectos específicos en cada una de las áreas de actuación.

### **Formación**

Las actividades de formación en el marco de instituciones culturales como casas de la cultura, museos, bibliotecas, son consideradas parte de la educación no formal. El propósito de la formación es poner a disposición de la población el acceso al conocimiento y desarrollo de sus propias habilidades intelectuales y toma de conciencia sobre la realidad en que vive y pueda ser un agente de transformación y cambio.

### **Difusión**

Estas labores están orientadas al cumplimiento de los derechos culturales de las personas en el sentido que todos los seres humanos tienen derecho a participar y disfrutar de los resultados del conocimiento cultural y científico.

La difusión consiste en la planeación, organización y realización de actividades para dar a conocer las diferentes expresiones del arte y la cultura a través de medios profesionales, aficionados, voluntarios, grupos especializados, grupos aficionados, espacios e infraestructuras.



## Divulgación

De igual manera, estas actividades contribuyen a satisfacer los derechos culturales con acciones comunicativas que transmitan el acervo del conocimiento cultural y científico en un lenguaje accesible a todas las personas.

## Promoción / Revitalización

Se refiere a la necesidad de fomentar para preservar y recrear un conjunto de manifestaciones de la cultura que se extinguen como resultado de la globalización de las sociedades.

## Promoción de actividades lúdicas y sociales

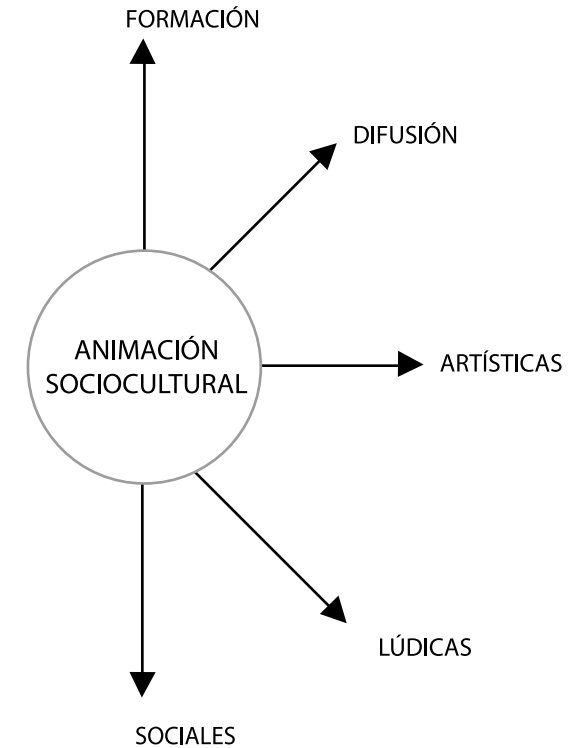
Hace referencia a una serie de actividades físicas, deportivas y al aire libre que favorecen el desarrollo físico y corporal, estimula la imaginación y creatividad

## Producción

Consiste en la concepción, diseño y puesta en práctica de iniciativas institucionales relacionadas con algunos de los ámbitos del arte o de la ciencia, utilizando medios directos o indirectos y los medios de comunicación audiovisual.

Bajo la denominación de Animación Sociocultural, se organizan una gran variedad de actividades que pueden clasificarse en 5 grandes categorías para organizar la programación; cada una comprende una amplia diversidad de actividades.<sup>15</sup>

<sup>15</sup> Clasificación de Ezequiel Ander Egg (2008)



## FORMACIÓN:

- Talleres
- Seminarios
- Ciclos de conferencias
- Mesas redondas
- Debates
- Reuniones de trabajo

## DIFUSIÓN

### A. Patrimonio material



- Monumentos históricos
- Sitios arqueológicos
- Museos

## B. Patrimonio Inmaterial

- Galerías de arte
- Bibliotecas
- Fonotecas
- Videotecas

## ARTÍSTICAS (No profesionales)

### A. Artesanías o arte popular

- Cerámica
- Trabajo en barro
- Talla de madera
- Tejido, bordado, macramé, croché, etc
- Cestería
- Trabajo en piel
- Tapiz
- Forja
- Trabajo en piedra
- Vidrio
- Trabajos con plumas
- Abanicos
- Joyas, bisutería

### B. Artes Visuales

- Pintura

- Escultura
- Grabado
- Dibujo artístico y funcional
- Serigrafía
- Litografía
- Cartografía
- Carteles
- Ilustraciones de libros
- Audiovisuales
- Fotografía
- Arte digital

### C. Artes escénicas

- Teatro
- Mimo
- Títeres, marionetas
- Guiñol
- Juglares, trovadores
- Danza moderna
- Danza folclórica
- Ballet
- Danza libre

### D. Música y Canto

- Música folclórica
- Música moderna
- Música clásica
- Música coral
- Bandas de música
- Grupos musicales

### E. Lenguaje y literatura





- Periódico popular
- Periódico mural
- Talleres literarios
- Producción de panfletos
- Trípticos, folletos
- Revistas y boletines

## LÚDICAS

- Esparcimiento al aire libre, campamentos, excursiones
- Recreación, juegos grupales, juegos tradicionales
- Protección de la naturaleza y el medio ambiente
- Gimnasia
- Educación física
- Torneos deportivos

## SOCIALES

- Fiestas
- Organización de reuniones y encuentros
- Movilización de barrios y colonias para acciones conjuntas
- Acciones en movimientos comunales, asociaciones de vecinos, ecologistas, feministas y otras organizaciones de base.

Las propuestas para la acción en el campo cultural, la base conceptual y metodología didáctica expuesta en lo largo de las lecciones, están disponibles como caja de herramientas para la capacitación de voluntarios culturales.

## EJERCICIOS DE EVALUACIÓN

### UNIDAD 4. Hoja de Trabajo N°1 AUTOEVALUACION

INSTRUCCIONES: A continuación se presenta una serie de interrogantes mismas que deberá responder de acuerdo a lo solicitado.

1.- De acuerdo al área de intervención de relaciones básicas con la comunidad ¿qué actividades está realizando o puede realizar en su comunidad?

2.- De acuerdo al área de intervención de relaciones básicas con otras comunidades, ¿qué actividades está realizando o puede realizar en su comunidad?

3.- De acuerdo al área de intervención: relaciones básicas con las diversas manifestaciones de lo sagrado, ¿qué actividades está realizando, puede realizar o fortalecer?

4.- Según su criterio, ¿qué es un programa de animación y para qué puede servir en su comunidad?

5. ¿Qué es la Agenda 21 de la Cultura?, ¿para qué nos sirve como voluntarios y/o gestores culturales?

6.- Identifique y analice las herramientas para implementar la Agenda 21 de la Cultura en un municipio.

7.- De acuerdo a la tipología de las actividades de animación Sociocultural identifique qué tareas que realiza y puede realizar en su comunidad.

## UNIDAD 4. Hoja de Trabajo N°2 APLICACIÓN

INSTRUCCIONES: Lea con atención en la Unidad 4 el “Estudio de Caso: los Voluntarios Culturales de Puerto Lempira y el Concurso Gastronómico” y prepare una plenaria para su discusión.

La propuesta de animar y formar personas como voluntarios culturales para el desarrollo, parte del reconocimiento del voluntariado como la posibilidad de ampliar la presencia social a través de la participación en los procesos de planificación, innovación tecnológica, difusión del arte; sin las particularidades de una dinámica profesional pero con mínimos estándares de responsabilidad y calidad de trabajo que amerita formación permanente.

El profesional de la gestión cultural y las instituciones o programas que trabajan para el desarrollo cultural, requieren del apoyo de voluntarios capacitados en técnicas de gestión y animación sociocultural.

La formación de voluntarios y gestores culturales debe ser un proceso paralelo que potencie el trabajo cultural al tiempo que contribuye a la movilización, objetivo primordial de la promoción del voluntariado para el desarrollo.

### BIBLIOGRAFÍA

- Ander Egg, Ezequiel, La práctica de la animación sociocultural, 2006, CONACULTA–INSTITUTO MEXIQUENSE DE CULTURA, México
- Ander Egg, Ezequiel, ¿Qué es la animación sociocultural? Córdoba, Argentina



- ANUIES, N° 11 Programa Nacional de Extensión de la Cultura y los Servicios, 1995, ANUIES, México
- Agenda 21 de la Cultura, Ayuntamiento de Barcelona/ Ciudades y Gobiernos Locales Unidos
- Fernando de Sá Souza, “Dimensión Cultural del Desarrollo Local”, en Ariel Olmos y Santillán Güemes, 2008 Culturar las Formas del Desarrollo, CICCUS editorial, Argentina
- Rausell, Pau, Dir. Cultura, Estrategia para el Desarrollo Local, 2007, Colección Cultura y Desarrollo N° 04, AECID, Madrid
- Trilla, Jaime, Animación Sociocultural, teoría, programas y ámbitos, 1998, ARIEL, España

# COLECCIÓN DE DINÁMICAS



## COLECCIÓN DE DINÁMICAS

1. PAPA CALIENTE
2. LOS REFRANES
3. LA ÚLTIMA LETRA
4. DINAMICA EL CIEN PIES
5. DINAMICAS DE COMUNICACIÓN
6. DINAMICAS DE COMUNICACIÓN 2
7. DINAMICAS DE COMUNICACIÓN 3
8. DINAMICAS DE PRESENTACION
9. DI TU NOMBRE CON UN SON
10. EL REY DEL BUCHI BUCHA
11. LA CARGA ELECTRICA
12. CUNDE, CUNDAYA
13. DINAMICA LA CANOA
14. LA EDUCACION HOY
15. LA CAJA DE LAS SORPRESAS
16. DINAMICA EL PISTOLERO
17. DA 3 PALMAS
18. RANITAS AL AGUA
19. TEMPESTAD
20. LA TECNICA DEL BARCO (Dinámica de reflexión)
21. CONOZCAMOS (Dinámica de presentación)
22. EMPAQUETADOS
23. EL MARRANITO
24. PAREJAS O PRIMOS
25. EL REY MANDA
26. DI TU NOMBRE CON UN SON
27. DINAMICA CLASICA O LIBERADORA
28. LA RISA DEL CHÁGUALO
29. PERSONA, PALABRA, LUGAR
30. GENTE QUE DICE CONOCERSE
31. EL NAUFRAGO

32. BABEROS
33. LOS CURIOSOS
34. RESONANCIA DEL PROPIO NOMBRE
35. IDENTIFICARSE CON EL LUGAR
36. CONEJO, MURO, PISTOLA
37. LA PALMADA HUY HUY
38. LOS MOSQUITOS
39. TAREA
40. YO SE QUIEN SABE LO QUE USTED NO SABE
41. TEMORES Y ESPERANZAS:
42. INTERPRETAR SIMBOLOS
43. POR CUALIDADES:
44. ¿QUIEN SOY?
45. PRESENTACION CON FOTOS
46. SONDEO DE MOTIVACIONES
47. COMO ME VEN EN EL GRUPO
48. TALLER DE COMUNICACION GRUPAL
49. EL AMA DE CASA
50. VOLUNTARIOS PARA FORMAR UN GRUPO
51. SOCIODRAMA CLASES DE GRUPOS
52. COHESION DE GRUPO
53. PLANEACION PUENTE
54. EL ARBOL
55. PANEL
56. PROGRAMAS RADIALES
57. LA REJA
58. FILA DE LÍDERES
59. DECALOGOS
60. PALABRA IMPACTANTE
61. 150 MILLONES SIENTEN HAMBRE
62. LA CANOA
63. LA CARRERA DE GLOBOS



# 1. PAPA CALIENTE (Para generar respuestas a preguntas)

## HERRAMIENTAS NECESARIAS:

- Pelota (pueda ser pelota de papel)  
La pelota representa una papa caliente. Se puede tirar la pelota a cualquier persona, pero siempre hay que tirárselo a otra (como es una papa caliente). El facilitador se para con la espalda frente del grupo y toca en la pared o la pizarra con un marcador u otro objeto. Al parar de tocar la persona que tiene la pelota en este momento, tiene que contestar la pregunta o dar un comentario

# 2. LOS REFRANES

**INTEGRANTES:** Más de 10 personas.

Elementos necesarios para la dinámica: una sala con número suficiente de sillas, fotocopias con la lista de refranes a analizar, lápiz, tablero o papelógrafo.

## PASOS PARA REALIZAR LA DINÁMICA

**Primer Paso.** El coordinador entrega a cada uno de los participantes una hoja con copia de todos los refranes. Pide a los participantes leerlos y tratar de identificarse con uno de ellos, porque le hace gracia el refrán, porque la llama la atención, porque le causa hilaridad, etc. Si tiene conocimientos de otros refranes, puede escribirlos en el anverso de la hoja. Busque una o varias razones de su identificación con determinado refrán.

- Árbol que nace torcido, nunca su tronco endereza.
- El comer y rascar, todo es empezar.
- Dime con quien andas y te diré quien eres.
- Manzana podrida, pudre a las demás.
- El que madruga come pechuga, el que no la ve pasar.
- El que se junta con lobos al fin se lo comen.
- Mas vale pájaro en mano que cien volando.
- Mañana hago mi casa dice el zopilote cuando se está mojando.
- Perro que ladra no muerde.
- Más vale tarde que nunca.
- La cuña para que apriete tiene que ser del mismo palo.
- Si la envidia fuera tiña todo mundo se entiñará.
- A la fuerza, ni la comida es buena.
- El tonto ni de Dios goza.
- De las aguas mansas, líbrame dios mío.
- A dos puyas no hay toro valiente.
- Candil de la calle, oscuridad de la casa.
- Gallina que come huevos, aunque le quemem el pico.
- El que nace para martillo, del cielo le caen los clavos.
- La mujer es como la guitarra, si no la tocan no suena.

**Segundo paso.** El coordinador formará varios grupos con los participantes para facilitar el diálogo. En cada uno de los grupos comentan sobre el refrán elegido en particular por cada uno; escuchará las razones de su identificación con determinado refrán o dicho.

Tratarán de analizar qué mentalidad hay en el fondo de cada uno de los refranes (racistas – individualista – egoísta – utilitarista – pesimista – burguesa – manipuladora.).

El hombre se retrata a través de su lenguaje. ¿Cómo? ¿Cuáles son los refranes que más suelo usar? ¿Qué mentalidad estoy reflejando ante los demás?

Tercer Paso. Con un monumento (dramatización de un acontecimiento sin decir palabras) hecho por cada uno de los grupos manifestar a los restantes cuál fue el refrán que al grupo causó mayor impacto durante la reflexión. Los grupos restantes deberán tratar de interpretar el monumento.

Cuarto Paso. Cada uno de los grupos tratará de buscar cuál es el dicho, refrán o proverbio que está a la raíz de la mentalidad de la sociedad moderna. Cuáles son las frases que los medios de comunicación social (radio – Prensa – T.V. – afiches – etc.) suelen usar para influir en nosotros? ¿Qué mecanismos de defensa podremos emplear para combatir el automatismo que crea en nosotros un determinado lenguaje? ¿Realmente deberemos prestar atención al lenguaje que usamos? Por qué?

Sugerencia. Anote los refranes presentados por los participantes para enriquecer la colección de dichos; haga que todos los participantes se informen de ellos para enriquecer el diálogo y la dinámica.

### 3. LA ULTIMA LETRA

**OBJETIVO:** Desarrollar la concentración y ejercitar la rapidez mental.

#### **DESARROLLO:**

1. En plenario, un compañero dice el nombre de una persona, ciudad, fruta, etc., el compañero que le sigue tiene que empezar otro nombre con la última letra del nombre que dijo el compañero y sobre el mismo asunto.

2. Si un compañero no encuentra una palabra se pasa a otro compañero.

3. Si se quiere hacer como competencia, se pueden dar “castigos” o “prendas” a los que no respondan, o simplemente van saliendo del ejercicio y se declara un ganador.

### 4. DINAMICA EL CIEN PIES

**INTEGRANTES:** 20 a 30 personas.

**LUGAR:** Campo abierto o salón de clase.

**OBJETIVOS:** Despertar en las personas su aspecto físico y motriz. Mediante varias formas de aprender jugando.

**INSTRUCCIONES:** El animador comienza cantando: El cien pies no tiene pies, no tiene pies si los tiene pero no los ves; el cien pies tiene pies... A medida que el animador canta los integrantes repiten la letra del disco, por supuesto tienen que decirla con el mismo ritmo. Cuando el animador dice en este caso: cien pies tiene 10 pies, todos los integrantes en este caso forman grupos de 5 personas y por ende quedan formados los 10 pies de cien pies. Se sigue con el mismo disco y diversos números. La persona que quede fuera del grupo es eliminado del juego.

### 5. DINAMICAS DE COMUNICACIÓN I

**INTEGRANTES:** 30 personas.

**LUGAR:** salón.



**OBJETIVO:** El alumno debe ser capaz de señalar distorsiones que se proceden en la transmisión oral de un mensaje. Ser capaz de constatar que las distorsiones del ver son menores que las del oír, en la transmisión de un mensaje.

**SUGERENCIAS METODOLOGICAS:** Al igual que en los demás ejercicios sobre comunicación lo que más interesa es el periodo de tiempo dedicado a la reflexión sobre el juego mismo.

**PROCEDIMIENTO:** Se solicita cinco voluntarios(as) y se les pide que esperen afuera del salón. Al grupo que permanece en el salón se les pide que tenga una actitud lo más imparcial posible. Guarde silencio y también sus emociones. Se hace entrar el primer voluntario y se le muestra (también al grupo que permanece en el salón) una foto, diapositiva, cuadro, etc. que sea significativa. Después se le dice que él debe descubrir oralmente lo que ha visto al segundo voluntario. Después que el primero le transmitió lo que vio al segundo, éste debe transmitir lo que oyó del primero al tercer voluntario. El último escribe en el tablero lo que captó de la descripción que le dio su compañero. Se vuelve a mostrar, a todos, la foto, imagen. El quinto voluntario comunica al resto lo que vio en la foto, imagen y lo compara con lo que el oyó de esa figura.

## 6. DINAMICAS DE COMUNICACIÓN 2

**INTEGRANTES:** 30 personas.  
**LUGAR:** salón.



**OBJETIVO:** Ser capaz de distinguir la diferencia entre la transmisión de un mensaje y el diálogo.

**SUGERENCIAS METODOLOGICAS:** En el presente ejercicio se trata de reproducir la descripción que hacen dos personas de una laminación que sólo ellos ven. Pero mientras que uno se limita a transmitir, el otro lo hace y a la vez pueden dialogar con el resto sobre lo mismo que hace. Para este ejercicio conviene tener reproducción en un papel grande las láminas que se van a describir.

**PROCEDIMIENTO: PRIMERA ETAPA:** Cada alumno(a) – en semicírculo en lo posible con una hoja de papel en blanco y lápiz. El animador pide un voluntario que sea bueno para la geometría. Él será el comunicador(a) y se sentará al centro del semicírculo, de espalda al resto y algo más adelante que los demás, de modo que no vean que hay en el papel que tiene en las manos.

**REGLAS DE JUEGO:** La tarea consiste en reproducir en el papel que tiene cada uno, lo que el alumno(a) comunicador(a) transmite. Se trabajará en completo silencio. No mirar ni copiar lo que tiene el vecino en su hoja. Para el alumno(a) emisor: debe mirar lo que hay en su papel y tratar de comunicar lo que ve, de manera que sus compañeros(as) puedan reproducir lo que él ve y describe. No puede gesticular ni moverse. Cuando piense que ya está preparado, avisa: “Empiezo”, y una vez que concluya la descripción, debe decir “eso es todo”, o “terminé”. El alumno(a) voluntario(a) devuelve la hoja al animador(a) sin que otros la vean y toma asiento.

**SEGUNDA ETAPA.** El animador(a) pide otro voluntario(a). El nuevo voluntario(a) se sienta en el mismo lugar que el primero, pero de cara al grupo.



**REGLAS DE JUEGO:** Para el curso: Se trata también ahora de reproducir lo que el alumno(a) que está adelante está viendo y describiendo. Ahora se le puede hacer preguntas cuando algo no se entiende. Tampoco en esta ocasión se debe mirar el trabajo de los otros alumnos. Para el emisor(a): Debe transcribir lo que ve y responder las preguntas sobre lo que describe hasta que nadie más en el curso tenga algo que preguntar. Tiene que cuidarse de que no vean el papel que contiene lo que el comunica. Puede mirar a la gente, y preguntarles sobre la forma que el comunica.

**EVALUACION:** – Se muestra la lámina numero 1 y se le pide que la comparen con el dibujo que cada uno ha hecho. – Anotar cuántos cuadros tuvieron igual o parecido al dibujo original. – Se muestra la lámina numero 2 y se hace lo mismo: anotar cada uno el número de aciertos o si estuvo entero correcto.

## 7. DINAMICAS DE COMUNICACIÓN 3

**INTEGRANTES:** 30 personas.

**LUGAR:** salón.

**OBJETIVOS:** – Medir el nivel de profundidad alcanzado en una conversación informal. – Distinguir las comunicaciones que tocan al yo profundo de las personas de aquellas que podrán compartirse con cualquier conocido.

**SUGERENCIAS METODOLOGICAS:** Existen temas sobre las cuales podríamos hablar incluso con desconocidos: preguntar la hora, comentar el tiempo... Otros temas los compartimos sólo con gente que conocemos. Hay

cosas que no comunicamos a un nuevo conocido; pero sí a un amigo. Y otras cosas las hablamos sólo con amigos íntimos. Es probable que algunos temas no nos atrevamos a confiarlos a persona alguna, e incluso existen cosas que ni siquiera a nosotros mismos quisiéramos decírnoslas.

**PROCEDIMIENTO:** – En pequeños grupos de 3 o 4 personas se hablan, de manera informal, sobre los temas que quieran durante 10 minutos. Al término de 10 minutos se les da a cada grupo cinco minutos más para que confeccionen una lista con los temas que han tratado. Por ejemplo: vida familiar, de las fiestas, de lo que constituye una buena amistad, de películas vistas, de sexo, etc.

**EVALUACION EN EL GRUPO CHICO:** Ubicar temas que se dieron un determinado momento y que ejemplifiquen grados de profundidad en la comunicación según se indica.

1. Cosas que se contarían a un desconocido.
2. Cosas que se conversan con conocidos.
3. Lo que se cuenta sólo con amigos.
4. Temas que normalmente se hablan únicamente entre amigos íntimos.
5. Algo que no hubiera esperado que se manifestara en este grupo por considerarlo muy personal.

## 8. DINAMICAS DE PRESENTACION

**INTEGRANTES:** 30 personas.

**LUGAR:** salón.

El éxito de su uso consistirá en dos cosas básicas. Primero que se de una muy buena motivación en el grupo antes de





aplicar cualquiera de ellos y segundo que haya, después de su aplicación, un tiempo de reflexión sobre lo que el ejercicio nos permite aprender.

**PROCEDIMIENTO:** Algunas ideas para la motivación:

- Nunca acabamos de conocer a otro. El conocimiento es un proceso, no un acto.
- Cada persona es como una permanente caja de sorpresas. Siempre es un misterio y una aventura conocer a una persona.
- Cuando nos conocemos mejor podemos enfrentar más eficientemente tareas comunes. En un grupo de trabajo debe existir un clima de colaboración.
- El conocimiento de los otros comienza en esa periferia (gestos, frases, comportamientos,...) pero se puede pasar al núcleo de su personalidad.

**1. Ejercicios de acercamiento interpersonal.** Todos se colocan en círculo. Cada uno, desde su sitio y en silencio, mira por algunos segundos a todos los integrantes y luego elige a la persona que menos conoce y la invita a una entrevista recíproca. (Si el curso es mixto conviene que la pareja sea hombre – mujer. Y si el número de participantes es impar, un grupo será de tres personas). Durante diez minutos las parejas hablan sobre hechos y opiniones personales que permitan un conocimiento mutuo mínimo. Luego se colocan otra vez en círculo y cada persona va contando lo que descubrió en el otro y cómo se sintió en la conversación.

**2. Presentación por tarjetas.** Se reparten tarjetas con los nombres de los integrantes del curso (Si alguien saca su propio nombre, lo cambia). Después se procede a

entrevistar al compañero (a) cuyo nombre salió en la tarjeta. Cada pareja elige a otra y en el cuarteto uno presenta a la persona que conoció. No se puede hablar de sí mismo, al final puede hacerse preguntas directamente.

**3. Presentación por características.** (Este ejercicio consiste en tratar de ubicar la persona cuyas características están descritas en un papel o tarjeta). Se divide el curso en dos grupos. El profesor hace una descripción sobre uno de los grupos, de lo más característico y observable de cada uno. Y escribe esta característica en una tarjeta. El otro grupo, que no ha sido descrito, recibe las tarjetas de los descritos y debe ubicar a la persona por lo que lee en su tarjeta. Una vez que la ubica se conocen como en los ejercicios anteriores.

## 9. DI TU NOMBRE CON UN SON

**INTEGRANTES:** 30 personas.

**LUGAR:** salón.

**OPORTUNIDAD:** Para cualquier grupo que apenas esta realizando su primer experiencia como grupo.

**OBJETIVO:** Desinhibir al individuo para que se incorpore a un grupo nuevo.

**PASOS:**

- Primero se les sugiere a los integrantes que formen una mesa redonda.
- Luego se les explicará a los compañeros que la siguiente actividad la realizaremos de la siguiente forma:
- Cada uno procederá a decir su nombre pero incluyendo un nombre así: por ejemplo si mi nombre es Rosa, entonces



dice: Yo me llamo Rosa yo soy la reina por donde voy no hay tambor que suene y que no timbre cuando paso yo.

– Y así sucesivamente lo harán todos los integrantes del grupo hasta que de toda la vuelta y llegue al punto de origen. Esta dinámica no sólo sirve para que los integrantes del grupo se graben los nombres de los compañeros sino también para que se vuelvan un poco más extrovertidos y integren más al grupo desarrollando su creatividad.

## 10. EL REY DE BUCHI BUCHA

**INTEGRANTES:** Más de 10 personas.

**LUGAR:** salón.

**OBJETIVOS:** Integrar, divertir.

**INSTRUCCIONES:** Se coloca al grupo en círculo y se toman de la mano, el director quien estará en el centro, comenzará la ronda así: Amo a mi primo mi primo vecino, Amo a mi primo mi primo Germán. Todos cantan y giran, de pronto el director dice: Alto ahí ¿Qué pasó? (contesta el grupo) Que el rey de Buchi Bucha ordena que se ordenen ¿Qué cosa? (contesta el grupo) Que todos tomen a su compañero de la izquierda por el tobillo... De esta manera se van dando órdenes, que podrán ser ejecutadas en círculo o que impliquen desplazarse y regresar.

**VARIANTES:** que a medida que el grupo cumpla las ordenes no se separen, y sigan ejecutándolas, todos unidos.

## 11. LA CARGA ELECTRICA

**INTEGRANTES:** Más de 10 personas.

**LUGAR:** salón.

**OBJETIVOS:** Integrar, divertir.

1. El animador pide que se retire un voluntario del círculo que han formado los jugadores.

2. En ausencia de este explica que durante el juego todos deben permanecer en silencio y que uno de ellos “ tendrá carga eléctrica”.

3. Cuando el voluntario coloque su mano sobre la cabeza de quien tenga la carga eléctrica todos deberán gritar y hacer gestos.

4. Se llama al voluntario y el animador le explica: “ Uno de los presentes tiene carga eléctrica: Concéntrese y vaya tocando la cabeza de cada uno para descubrir quien tiene la carga eléctrica. Cuando lo descubra, avise”.

**NOTA:** Cuando la persona toque al designado con la carga eléctrica, todos deberán pegar un grito.

## 12. CUNDE, CUNDAYA

**OBJETIVO:** Unificar el grupo, recrear, crear comunicación y un ambiente de familiaridad.

**GRUPOS:** De 30 a 40 personas.

**INDICACIONES:** Se canta lo siguiente: “Cunde, cunde cunde cunde cunde, cunde cunda ya Ay cunde Ay cundaya” Todo el grupo de forma en círculo cogidos de la cintura, y se canta la canción, luego se pide al grupo que den un paso al centro y que se inclinen un poco, y así sucesivamente hasta que queden bien juntos.

## 13. DINAMICA LA CANOA

**INTEGRANTES:** Más de 10 personas.

**LUGAR:** salón.

**OPORTUNIDAD:** Para cualquier grupo que lleve compartiendo más de medio año.

**OBJETIVO:** Despertar en el individuo interés por las diversas actividades de motricidad. En el grupo al que pertenezco vamos a formar un círculo de allí; que repetiremos el siguiente aparte: Pilotea la canoa, Paula que nos vamos a voltear que este río, esta creciendo y te voy a canaletear Ay! Paula, Ay! Paula, te voy a canaletear. Seguidamente de leerla y haberla aprendido vamos a cantarla en rondas realizando una serie de movimientos con nuestro cuerpo. Y así se realiza sucesivamente hasta que uno de los dos grupos se equivoque y que a su vez no posea cierta coordinación.

## 14. LA EDUCACION HOY

**INTEGRANTES:** Más de 10 personas.

**OBJETIVOS:** Integrar, divertir.

Elementos necesarios para esta Dinámica: Sala con sillas suficientes. Papelógrafo o tablero. Papel para carteleras. Marcadores de diversos colores.

Primer Paso. El coordinador invitará a los participantes a tomar un ejemplar de las policopias, preparadas anteriormente con el esquema que se ofrecerá más adelante. Cada uno, en particular, tratará de elaborar las respuestas a las preguntas del esquema. Se concederá un tiempo prudencial.

Segundo Paso. El coordinador invitará a formar pequeños grupos, ojalá con una técnica que ayude a distensionar los nervios y contribuya a crear un clima de cordialidad. En los pequeños grupos discutirán las respuestas elaboradas en

particular, y tratarán de hacer un consenso del grupo sobre el esquema. El esquema ofrece, en su conjunto, una visión de los 3 grandes tipos históricos de la educación como un proceso. El coordinador convidará a los participantes a elaborar una cartelera en la que expresa el grupo la idea que tiene de una educación – instrucción, de una educación – capacitación y de una educación – formación.

Tercer Paso. Consistirá en hacer el plenario con la exposición y sustentación de los esquemas de grupo y de las carteleras.

## 15. LA CAJA DE LAS SORPRESAS

**OBJETIVO:** Compartir – intercambiar aptitudes.

**PARTICIPANTES:** 30 a 40 personas.

**RECURSOS HUMANOS:** caja, papel, lapicero.

**INSTRUCCIONES:** – Se prepara una caja (puede ser también una bolsa), con una serie de tiras de papel enrolladas en las cuales se han escrito algunas tareas (por ejemplo: cantar, bailar, silbar, bostezar, etc.) – Los participantes en círculo. – La caja circulará de mano en mano hasta determinada señal (puede ser una música, que se detiene súbitamente). – La persona que tenga la caja en el momento en que se haya dado la señal o se haya detenido la música, deberá sacar de las tiras de papel y ejecutar la tarea indicada. – El juego continuará hasta cuando se hayan acabado las papeletas. – El participante que realiza la actividad seguirá orientando el juego.

## 16. DINAMICA EL PISTOLERO

**OBJETIVO:** Desarrollar la atención. Integrar.



**LUGAR:** Salón – campo abierto.

**N° PARTICIPANTES:** 30 personas.

**DESARROLLO:** Se hace un círculo y el que dirige señala con la mano a un integrante del grupo, el señalado se agacha y los de los lados se disparan, el primero que lo haga gana y el otro sale. Sucesivamente hasta que solo queden 2; estos se ponen de espaldas se cuenta hasta tres y se disparan habrá un ganador.

## 17. DA 3 PALMAS

**OBJETIVO:** Motivar la integración – distensionar

**LUGAR:** Salón – campo abierto.

**N° PARTICIPANTES:** 25 – 30 Canto: Da 3 palmas, otra vez, nuevamente da 3 palmas, ahí donde estas parado...

**DESARROLLO:** Se hace un círculo y el que dirige se hace en el centro y comienza el canto, cuando se dice ahí donde estás parado, se hace lo que se le ocurre, Ej. : Ahí donde estás parado pisa el que está a tu lado y así sucesivamente.

## 18. RANITAS AL AGUA

**INTEGRANTES:** 25 personas

**LUGAR:** Salón, patio.

**OBJETIVO:** Atención, coordinación.

**INSTRUCCIONES:** El coordinador traza un círculo; alrededor de este se colocan en cuclillas los participantes. Cuando el coordinador diga “Ranitas al agua”, los participantes deben saltar fuera del círculo. Cuando diga “a la orilla”, todos deben saltar al centro del círculo. Las órdenes deben ser suministradas de tal manera que desconcierten a los participantes. El jugador que ejecuta un movimiento diferente al ordenado por el coordinador, será excluido

del juego.

## 19. TEMPESTAD

**OBJETIVO:** Atención – Habilidad

**RECURSOS:** Humanos – sillas.

**PARTICIPANTES:** 30 a 40 personas

**INSTRUCCIONES:** El orientador de la dinámica solicita la colaboración de los participantes para que formen un círculo sentados en sus sillas de trabajo. Realizada esta parte, el orientador explica la dinámica que consiste en lo siguiente: Cuando yo diga olas a la izquierda todos giramos a la izquierda y se sientan, cuando yo diga olas a la derecha giramos a la derecha y nos sentamos y cuando diga Tempestad todos debemos de cambiar de puesto entrecruzados. Quien quede de pie pagará penitencia ya que el orientador se sentará en una de las sillas.

**Nota:** El orientador debe repetir varias veces a la izquierda, a la derecha y estar pilas al cambio de orden para lograr el objetivo. La penitencia la coloca el grupo y después de hacerla, continua orientando la dinámica quien pago la penitencia y así sucesivamente.

## 20. LA TECNICA DEL BARCO

(Dinámica de reflexión)

**OBJETIVO:** Sensibilidad – valores personales



**PARTICIPANTES:** 40– 50 personas

**RECURSOS:** Humanos, tablero, tiza, borrador, hojas, lapiceros.

**INSTRUCCIONES:** El coordinador dibuja un barco, con su tripulación navegando en el mar, en el tablero. Explica que la tripulación esta compuesta por un médico, un vaquero, un ingeniero, una prostituta, un deportista, un ladrón, un drogadicto, un sacerdote, un psicopedagogo, un alcohólico, un tecnólogo educativo, un pedagogo reeducativo, un obrero, etc. El barco continúa su rumbo y de pronto crece el mar y el barco naufraga, logran sacar una pequeña barca en la cual sólo caben dos personas uno quien la maneja y otro de la tripulación.

La pregunta para el grupo, la cual cada participante debe escribir en su hoja es ¿A quién salvaría usted? y ¿Por qué lo salvaría? Luego el coordinador solicita se formen grupos de 6 – 10 – 12 participantes, allí cada uno expone su pensamiento, su criterio; luego en el grupo se nombra un moderador y un relator, analizan los conceptos de cada uno y unifican un criterio por grupo lo exponen en plenaria cuando el coordinador de la señal. Finalmente se saca una conclusión de la dinámica por todos los participantes.

Nota: El coordinador puede buscar otros elementos de reflexión; ejemplo roles familiares, etc.

## 21. CONOZCAMOS

(Dinámica de presentación)

**OBJETIVO:** Lograr una integración grupal y motivación al



enriquecimiento personal.

**PARTICIPANTES:** 40 a 50 personas

**RECURSOS:** stickers, marcadores, cartulina, ganchos, grabadora, cassette.

**INSTRUCCIONES:** El coordinador(a) del seminario taller o conferencista, entregará a cada participante un sticker para que escriba su nombre, empezando por el apellido y se lo colocará en su camiseta; el coordinador solicita formar grupos por la letra del primer apellido.

Formados los grupos se presentan con intercambios de frases ejemplo: dónde viven, en qué trabajan, etc. Por tiempo determinado de 10 minutos, vuelven a sus sillas de trabajo y se les entrega una tarjeta de colores (cartulina) y cada uno debe escribir que es lo que más le gusta en una palabra Ej.: trabajar, escuchar música, dar amistad, etc.; se coloca música suave y se les pide a los participantes que caminen por el salón, observando a los compañeros y teniendo en muy en cuenta la palabra que escribió en su cartulina y que lleva pegada a su camiseta; a la orden del coordinador deben formar grupos por identificación de palabras; se presentan, analizan la expectativa del seminario taller y nombran un moderador, igualmente bautizan el grupo con un nombre Ej.: (los tolerantes, los amistosos) ya en grupos organizados y plenamente identificados trabajarán los temas a ver durante el desarrollo del seminario taller. Cada grupo organizará una actividad de clausura del seminario taller o se jugará al amigo secreto para lograr una mayor integración.

## 22. EMPAQUETADOS

**OBJETIVO:** Que el alumno se integre con el grupo. Que el alumno sienta una mayor motivación para la realización de



las dinámicas y juegos. Desarrollar la agilidad y la atención de cada uno de los integrantes.

**PARTICIPANTES:** De 20 personas en adelante, para lograr hacer el juego mas dinámico.

**LUGAR:** En campo abierto o cerrado pero con buen espacio.

**INSTRUCCIONES :** Se forman dos círculos con todos los integrantes de la dinámica , un círculo dentro del otro; el círculo de afuera debe ser más amplio que el de adentro para que cada circulo pueda girar en forma contraria sin ningún problema de estreches. Cabe anotar que el círculo mayor (el de afuera) mira a los de adentro y el círculo menor (el de adentro) se miran entre sí. Los del círculo de afuera se toman las manos entre sí, los del círculo de adentro también se toman las manos entre sí.

Procedimiento: El círculo de afuera comienza a girar bien sea al lado izquierdo o derecho y el círculo de adentro gira siempre al lado contrario. Mientras tanto todos los integrantes van cantando una canción cualquiera que sea común para ambos círculos. Al mismo tiempo el moderador, que está por fuera de los círculos, cuando los ve bien concentrados girando y cantando la canción, les grita “PAQUETES DE... N veces”, cualquier número que éste escoja, Ej.: (PAQUETES DE 8 PERSONAS), instantáneamente se deben formar paquetes de 8 personas, se abrazan y agachan lo más pronto posible y el último paquete que se agache ó el que quede incompleto o que le sobren personas, se elimina. Esta ronda se puede hacer varias veces hasta quedar un mínimo número de personas o hasta eliminar a todos en general.

## 23. EL MARRANITO



**OBJETIVO:** Buscar la integración de los participantes Fomentar la creatividad de los participantes Estimular la espontaneidad.

**PARTICIPANTES:** 20 a 25 personas para no hacer la dinámica tan monótona.

**LUGAR:** Espacio abierto o cerrado.

**INSTRUCCIONES:** Se forma un círculo con todos los integrantes del grupo. Se ubican de pie y se miran entre sí. Luego se le empieza a decir al compañero del lado derecho cuál es la parte que más le gustaría que le regalara del marranito, y así sucesivamente hasta terminar con el último integrante del círculo; luego se invierte la dinámica de tal modo que los integrantes de la izquierda deben recibir un beso o un pequeño mordisco del compañero de la derecha en la parte que éste último dijo le gustaba del marranito. La dinámica termina con el último integrante del lado derecho del compañero.

## 24. PAREJAS O PRIMOS

**OBJETIVOS:** Agilizar los movimientos de los integrantes Fomentar el entusiasmo Fomentar el compañerismo Estimular la concentración, alegría y dinamismo de los compañeros.

**PARTICIPANTES:** De 20 personas en adelante.

**LUGAR:** Campo abierto o cerrado pero con buen espacio.

**INSTRUCCIONES:** Se forma un círculo con todos los integrantes de la dinámica. Todos miran al interior del círculo entre sí, y están de pie, luego se toman las manos. Procedimiento: El círculo empieza a girar a medida que todos van cantando una canción en común. En el término de un



(1) minuto más o menos, el moderador(a) de la dinámica, cuando los ve distraídos, les grita fuerte, “PRIMOS DE... N personas”. Ejemplo: (Primos de 6), y el último grupo que se haya organizado o que esté incompleto o tenga más personas, entonces se elimina, y así sucesivamente hasta eliminar todos los integrantes o si desea deja unos ganadores.

## 25. EL REY MANDA

**OBJETIVOS:** Fomentar la creatividad y dinamismo de los integrantes. Descubrir habilidades Consolidar más al grupo Buscar que los alumnos sean recursivos

**INTEGRANTES:** Todas las personas que deseen participar.

**LUGAR:** Espacio cerrado o abierto

**INSTRUCCIONES:** De acuerdo al número de integrantes se divide el grupo en dos subgrupos iguales. Ambos subgrupos se ubican de frente. Uno al lado derecho y el otro al lado izquierdo. Cada subgrupo será el Rey en su totalidad y cada subgrupo enviará un mensajero al subgrupo opuesto para recibir una orden.

Ejemplo: El mensajero del Rey del lado izquierdo va a recibir una orden del Rey del lado derecho, la cual consiste en que debe dramatizar a un personaje cualquiera del grupo o de uno de los subgrupos; esto se hace sin decir ni una palabra ni se da ninguna señal específica, este mensajero lo debe hacer lo mejor posible ante su Rey para que pueda ganar puntos.

Ellos deben adivinar cuál es el personaje y así sucesivamente se envía un mensajero del lado derecho para recibir una orden del Rey del lado izquierdo; para la dramatización se da un tiempo prudente o se aclara que a la tercera

equivocación del subgrupo que está intentando adivinar el personaje, entonces se elimina y el punto que le correspondía a éste subgrupo, le es asignado al siguiente y se procede con el mismo subgrupo que se le cedió el punto del otro. El moderador determina la cantidad de puntos y el que tenga el mayor número gana.

## 26. DI TU NOMBRE CON UN SON

**OPORTUNIDAD:** para cualquier grupo que apenas esté realizando su primera experiencia como grupo.

**OBJETIVOS:** Desinhibir al individuo para que se integre y participe de las actividades que se plantean en un grupo nuevo.

**INSTRUCCIONES:** Primero se les sugiere a los integrantes que formen una mesa redonda. Luego se les explicará a los compañeros que la siguiente actividad la realizaremos de la siguiente manera : Cada uno procederá a decir su nombre pero incluyéndole un ritmo así ; Por ejemplo si el nombre es Oscar entonces dice Yo me llamo Oscar yo soy el rey por donde voy no hay tambor que no suene ni se cimbre cuando paso yo. Y así sucesivamente lo harán todos los integrantes del grupo hasta que de toda la vuelta y llegue al punto de origen. Esta dinámica no solo ayuda para que todos los integrantes se vayan grabando los nombres de unos y otros sino también se vuelvan un poco extrovertidos se integren y puedan desatar toda la creatividad que todo individuo que pertenezca al grupo lleve consigo.



## 27. DINAMICA CLASICA O LIBERADORA

**OPORTUNIDAD:** Para cualquier grupo que lleve más de medio año.

**OBJETIVOS:** Revisar cómo se esta empleando la dinámica.

**INSTRUCCIONES:** Charla sobre dos tipos de dinámica de grupos:

– Clásica: Centrada en el grupo exclusivamente. No preocupación por la sociedad. Excesivo valor por lo psicológico.

– Liberadora: Centrada en las necesidades del pueblo; se ayuda de dinámicas para arreglar problemas y hacer crecer a las personas, pero concede valor al análisis y transformación de la realidad.

Seguidamente de darles a conocer a los estudiantes los tipos de dinámicas que se conocen comúnmente se les planteara uno de los tipos de dinámica como ejemplo y práctica del mismo en este caso lo haremos con el tipo de dinámica clásica así:

Recursos: Salón de clase Anillo Grupo de estudiantes

Integrantes: Se elabora o se lleva a cabo con un grupo de 40 o más integrantes.

Pásalo La actividad consiste en tomar un anillo y a cada uno de los integrantes del grupo entregarles un fósforo y este respectivamente lo ubicará en su boca de allí lo que deberán hacer es pasar el anillo pero introducido en el fósforo de compañero a compañero y así hasta que llegue al punto de origen de allí que se pone en tela de fuego la agilidad y la destreza de los integrantes del grupo, contribuyendo así a que la actividad se torne amena para todos.

Luego se les sugerirá a los compañeros que pasen a sus respectivos puestos para así continuar con la actividad;

en este caso se les pedirá que cada uno saque una hoja la cual van a marcar con su nombre y deliberan sobre si la dinámica que se realizó en clase puede incluirse entre el tipo de dinámica clásica o liberadora. Seguidamente en mesa redonda se sustentará con el grupo qué tipo de dinámica creen que prima en el grupo y sustentar por qué eligieron la misma y así llegar a la conclusión que prácticamente lo que prima en el grupo es la dinámica Clásica.

## 28. LA RISA DEL CHÁGUALO

**OBJETIVOS:** Recrear

**INTEGRANTES:** De 30 a 40 Personas

**INSTRUCCIONES:** Los jugadores se separan en dos filas iguales, una frente a la otra y separados por 2 mts. Quien dirija el juego tira al centro, un chágualo o zapato. Si cae boca abajo, los jugadores de una fila deben permanecer serios y los de la otra deben reír muy fuerte: si cae bocarriba al contrario. Los que ríen cuando deben estar serios, salen de la fila.

## 29. PERSONA, PALABRA, LUGAR

**OBJETIVO:** Dar ocasión de una comunicación fácil a las personas, conocer la ideología y los valores del grupo.

**PARTICIPANTES:** para grupos de 20 personas.

**INSTRUCCIONES:**

1- Individual: se pide a cada cual escoger una persona, una palabra y un lugar que le sea significativo.

2- Por parejas: cada cual escucha a su compañero y procura comunicarse con el y conocerlo. Al final se ponen





los dos de acuerdo en una sola palabra, persona y lugar (15 minutos).

3- grupos de seis personas en estos grupos cada cual presenta a su compañero y procuran conocerse mas todos, al final los seis se ponen de acuerdo en una persona, palabra y lugar (30 minutos).

4- plenaria cada subgrupo de seis va diciendo que escogió y el por qué, el animador va tomando nota de los valores mas significativos y posteriormente hablar sobre estos. (45 minutos).

RECURSOS: tablero o papelógrafo.

## 30. GENTE QUE DICE CONOCERSE

**OBJETIVOS:** mostrar que el conocimiento es superficial

**INSTRUCCIONES:**

1- Después de que el coordinador se presenta al grupo y explica los objetivos y estilo de trabajo, se les dice al grupo que como ya se conocen, van a entrar en acción a partir de eso que cada uno supone saber de los demás.

2- Subgrupos de seis personas.

3- Saldrá un grupo al medio y un compañero dirá lo externo que sepa de su compañero de la derecha y así irán diciendo todos algo de sus compañeros.

4- Una vez terminada la presentación de este grupo, saldrá otro y hará lo mismo y así sucesivamente hasta terminar todos los grupos.

## 31. EL NAUFRAGO

**LUGAR:** campo abierto o salón



**OBJETIVOS:** formar grupos pequeños, pero de una manera que la gente quede mezclada.

**INSTRUCCIONES:** El animador busca previamente qué condiciones poner – que no queden del mismo grupo o ciudad – tantos hombres y/o mujeres tantos adultos y/o niños alguien con anteojos etc. Dice que en caso de naufragio se deben formar botes salvavidas, con las condiciones anteriores y que en los botes se deben aprender los nombres de los náufragos, dónde nacieron, a qué grupo o institución pertenecen, qué nombre le ponen al bote. Luego se simula un mar agitado y da la orden de formar botes

Se hace la plenaria con la presentación de las botes y se les pone a escoger qué salvarían del naufragio; para sacar una escala de valores, los grupos se suelen retratar con lo que escogen y es útil para conocerlos.

## 32. BABEROS

**OBJETIVOS:** crear ambiente de familiaridad y algún tipo de conocimiento.

**PARTICIPANTES:** Más de 10 personas

**INSTRUCCIONES:**

1- cada persona escribe en una hoja su nombre, edad, gustos, frases, etc., y se la coloca en el pecho.

2- Todos se pasean por la sala procurando relacionarse con los demás al leer lo escrito por el otro.

3- Breve resonancia acerca de como ven el grupo ahora.  
Material hojas y ganchos.



### 33. LOS CURIOSOS

**LUGAR:** salón o campo abierto.

**OBJETIVOS:** conocer que clase de personas participan.

**INSTRUCCIONES:** (45 minutos)

1- Se solicita la colaboración de unos 8 o 10 voluntarios que sean personas curiosas, pasan delante del grupo (5 minutos).

2- Se les pide que por medio de preguntas ayuden a descubrir qué personajes hay dentro del grupo.

3- A cada pregunta de los curiosos la gente responde con su nombre y los datos solicitados, por ejemplo: cuántos casados hay, (30 minutos).

4- Breve resonancia (10 minutos).

### 34. RESONANCIA DEL PROPIO NOMBRE

**PARTICIPANTES:** 30 personas

**OBJETIVOS:** valorar el nombre propio y comunicarse entre si.

**INSTRUCCIONES:**

1- motivación: vamos a tratar de determinar algunos de los mecanismos que todos tenemos y en virtud de los cuales sintonizamos más con unas personas que con otras sin saber por qué.

2- el animador pide al grupo que en estricto orden y en voz alta digan el nombre y apellido.

3- cuando ya hallan oído, se les dice que busquen aquella persona cuyos nombres le gustó o sintonizaron; una vez juntos se comenta por qué les gustó el nombre y apellido.

4- resonancia grupal: después de haber comentado se

puede preguntar quiénes saben el resultado etimológico de su nombre.

### 35. IDENTIFICARSE CON EL LUGAR

**PARTICIPANTES:** 30 personas

**LUGAR:** campo abierto

**OBJETIVOS:** Hacer una presentación de las personas y a su vez conocer sus intereses y valores.

**INSTRUCCIONES:**

1- Motivación; invitar a la gente a conocer el sitio y buscar algo, un cuadro, estatua, etc. que les llame la atención.

2- Recorrido del lugar, con un silencio relativo y separado.

3- Cada cual se presenta, qué escogió y por qué: inclusive se pueden hacer preguntas para profundizar.

4- Al final el animador resume las motivaciones del grupo: este es un grupo efectivo, escogió el deporte, naturaleza, etc.

5- Resonancia se pide comentar lo realizado.

**RECURSOS:** tablero o papelógrafo.

### 36. CONEJO, MURO, PISTOLA

**PARTICIPANTES:** 20 a 30 personas

**LUGAR:** campo abierto o salón amplio

**OBJETIVOS:** Que los integrantes presten atención y reaccionen frente a una respuesta; sirve también para quitar la tensión del grupo.

**INSTRUCCIONES:** Se divide el grupo en dos que quede con igual número de participantes, los cuales deberán ser



ubicados en dos hileras, un grupo frente al otro; de cada grupo eligen un coordinador, los cuales se ubicaran en el centro de los dos grupo, quedando de espalda a ellos y mirándose cara a cara los dos coordinadores con las manos atrás.

Ellos le señalaran a su respectivo grupo qué movimiento deberán realizar utilizando como medio de comunicación las manos: si le hace la señal con el dedo índice y el anular quiere decir que esta señalando las orejas de el conejo, si su señal es en forma de pistola tendrán que disparar y decir pum pum, y si la señal es con la mano abierta, tendrán que hacer como una pared extendiendo los brazos arriba.

Los coordinadores no podrán mirar al grupo o decirles que movimiento quieren que realice, ganará el equipo que mas puntos haga, lo cual se llevará de la siguiente forma: el conejo le gana al muro puesto que lo puede saltar. La pistola mata al conejo, pero no le gana a la pared.

## 37. LA PALMADA HUY HUY

**LUGAR:** campo abierto o salón amplio

**OBJETIVOS:** reforzamiento de la memoria y fijar la atención.

**INSTRUCCIONES:** Los participantes se colocan de forma circular de pie o sentados, escogen un número por ejemplo el siete y sus múltiplos, la numeración puede ser progresiva o regresiva. Un jugador inicia así 1,2,3,4,5, en vez de 7 da una palmada y dice huy , huy después de unos minutos y cuando se llega al múltiplo ejemplo 35 se regresa 34,33, 32 dando también la palmada huy huy en el momento de decir los múltiplos, quien se equivoque se elimina del juego.

## 38. LOS MOSQUITOS

**PARTICIPANTES:** todas las personas que quieran.

**LUGAR:** Salón de clase, patio.

**OBJETIVOS:** agilidad, destreza.

**INSTRUCCIONES:** Se hace un círculo con todos los participantes; luego se explica cómo se acomodan las manos al lado de las orejas simulando las alas del mosquito, el que esta en el centro dispara, al que le disparan se debe agachar y los de su lado derecho e izquierdo hacer como mosquito, si no irán saliendo del juego.

## 39. TAREA

**OBJETIVOS:** Lograr la reflexión.

**PARTICIPANTES:** 20 personas. Formación: participantes en círculo, cada uno recibe un papel y un lápiz.

**INSTRUCCIONES:** El dirigente pide a cada participante que haga una tarea en el papel la más difícil que encuentre, que será realizada por el vecino de la derecha, todos deben firmar, cuando todos hallan escrito la prueba, el dirigente recoge los papeles y declara que se ha cambiado la regla del juego y la prueba ya no será realizada por el vecino, sino por el que la escribió. El dirigente debe recordar el espíritu deportivo del juego.

## 40. YO SE QUIEN SABE LO QUE USTED NO SABE

**PARTICIPANTES:** mas de 10 personas.

**LUGAR:** campo cerrado



**OBJETIVOS:** dar información clara y breve sobre un tema.  
**INSTRUCCIONES:** Después de elegido el tema, se pide a las personas que hagan preguntas breves sobre lo que no saben de él. Se forman subgrupos de 4 personas. En plenaria se van leyendo las preguntas y el subgrupo que la sepa responder la pide.  
Se da tiempo para que los subgrupos estudien las preguntas y preparen las respuestas, que debe ser clara y breve.  
Plenaria: Se escuchan las respuestas y aclaraciones.  
**RECURSOS:** papeletas en blanco.

## 41. TEMORES Y ESPERANZAS:

**PARTICIPANTES:** mas de 10 personas  
**LUGAR:** campo abierto y cerrado.  
**OBJETIVOS:** Dejar aflorar los sentimientos y preocupaciones de la gente para llegar a los primeros temas de interés o inquietud.  
**INSTRUCCIONES:**  
1- Motivación breve, luego a todas las personas se les puede escribir personalmente y sin mayor orden sus temores y esperanzas.  
2- El coordinador pide que cada cual escoja los dos más fuertes.  
3- cada persona va leyendo uno sin explicarlo, y el coordinador lo va anotando, procurando sintetizar en el tablero o papelógrafo, hay que agilizar este paso y motivar a la gente para que hagan el esfuerzo de escucharse, se hace una segunda vuelta para que digan aquello que no han mencionado.  
4- Se enumeran los datos: los participantes eligen las dos que más les impresiona.

5- se escogen de los que más votos tuvieron dos temores y dos esperanzas.  
6- por grupos de hace una cartelera sintetizando lo dicho.  
7- plenaria para analizar temores y esperanzas.

## 42. INTERPRETAR SIMBOLOS

**PARTICIPANTES:** mas de 20 personas  
**LUGAR:** salón o campo abierto  
**OBJETIVOS:** descubrir lo que el grupo piensa, su marco teórico sobre un tema idea, etc.  
**INSTRUCCIONES:**  
1- Motivación sobre la importancia de expresar no sólo con conceptos sino con símbolos  
2- Se pide al estudiante dibujar un símbolo sobre el tema que interesé  
3- Se van interpretando los símbolos de uno en uno; en grupos de 6.  
4- Cada grupo dibuja su símbolo tratando de recoger elementos significativos dentro de cada sub grupo.  
5- Plenaria un grupo expone y los demás tratan de interpretarla.

## 43. POR CUALIDADES:

**OPORTUNIDAD:** para personas que algo se conocen.  
**OBJETIVOS:** decirse las cualidades que se desconocen.  
**INSTRUCCIONES:**  
1- Motivación: Para una mayor integración grupal será provechoso el que cada miembro del grupo procure conocer y resaltar las cualidades de su compañero.



2-En una papeleta cada uno escribe el nombre de una de las personas del grupo y al lado una cualidad que caracterice a la persona, se colocan en la pared y las personas van pasando y añadiendo otra cualidad en cada sobre.

3- Resonancia: se hará resaltar lo bueno y lo malo de cada persona.

## 44. ¿QUIEN SOY?

**OPORTUNIDAD:** para grupos interesados en conocerse

**LUGAR:** salón o campo abierto

**OBJETIVOS:** conocimiento y comunicación interpersonal.

**INSTRUCCIONES:**

1- la vida merece vivirse pero sólo viven los que luchan, los que saben quienes son, los que quieren ser, te invitamos a reflexionar con la mayor seriedad.

2- se entrega una hoja con lo siguiente: quien soy yo enumera tus cualidades y debilidades que quiero ser:

3-Una vez concluida la reflexión personal, se hará una plenaria, comentando cómo les pareció la actividad.

## 45. PRESENTACION CON FOTOS

**OPORTUNIDAD:** para grupos que casi no se conocen

**OBJETIVOS:** facilitar la comunicación entre el grupo.

**LUGAR:** salón o campo abierto

**INSTRUCCIONES:**

1- se colocan en una mesa una serie de fotos enumerándolas con lápiz.

2- los participantes la miran y eligen con la que mas se identifiquen.

3- formas grupos de 8 personas y comentan por qué la eligieron y eligen una la cual los va a representar.

4- plenaria, por qué la escogieron, cómo se sintieron.

## 46. SONDEO DE MOTIVACIONES

**OBJETIVOS:** comenzar a conocerse

**PARTICIPANTES:** más de 10 personas

**LUGAR:** salón o campo abierto

**INSTRUCCIONES:**

1-Motivación cada vez que iniciamos algo debemos preguntarnos sobre qué es, cómo estamos, y qué pretendemos.

2- Reflexión personal: responder: ¿A qué se ha venido hoy a clase? En qué estado de ánimo me encuentro? ¿Qué espero en este día? ¿Qué estoy dispuesto a aportar para la realización con mis ideas y esperanzas?

3- plenaria comentario de lo realizado.

## 47. COMO ME VEN EN EL GRUPO

**OBJETIVOS:** descubrir el valor de cada persona en el grupo.

**LUGAR:** salón o campo abierto

**INSTRUCCIONES:**

1- Motivación: En muchas ocasiones no nos damos cuenta cómo nos ven los miembros del grupo, y por medio de este ejercicio lo sabremos.

2 reflexión individual con base en el cuestionario.

3- Se leen los cuestionarios de todos los integrantes del grupo.

4- Plenaria.



## 48. TALLER DE COMUNICACION GRUPAL

**OBJETIVOS:** Analizar la comunicación en grupo – motivación; dentro de cada grupo hay formas de rechazo o aceptación.

**LUGAR:** salón o campo abierto – Reflexión personal.

- 1– Cuando entro a un grupo nuevo me siento...
- 2 Cuando el grupo empieza a trabajar yo...
- 3 Cuando otras personas me conocen por primera vez ellas...
- 4 Cuando estoy en un nuevo grupo solo me siento bien si...
- 5 Cuando la gente guarda silencio yo...
- 6–Cuando alguno habla mucho yo...
- 7– En un grupo siento temores de...
- 8–Cuando alguien me ataca yo...
- 9–Me siento herido más fácilmente cuando...
- 10– Aquellos que me conocen bien piensan que yo...
- 11– Me siento solo en un grupo cuando...
- 12– sólo confío en aquellos que...
- 13–La gente me quiere cuando...
- 14– Mi gran fuerza personal es...
- 15– Yo soy...
- 16–Estoy triste cuando...
- 17–Me siento ansioso cuando...

Reflexión grupal, intercambio de datos.

## 49. EL AMA DE CASA

**OPORTUNIDAD:** grupo muy grande, poco tiempo.

**LUGAR:** salón o campo abierto

**OBJETIVOS:** crear un ambiente de familiaridad y la integración del grupo.

**INSTRUCCIONES:**

- 1– Se forma un círculo con sillas.
- 2–A cada silla se le otorga el nombre de un objeto que pertenezca a la cocina.
- 3– Cada participante ocupa la silla y recibe su nombre.
- 4– Luego, el moderador dirá el ama de casa paso revisando y vio que faltaba x objeto de la cocina.
- 5– La persona que posea el nombre de ese objeto contestará: x objeto no hace falta, hace falta y.
- 6– Si se equivoca alguien pasará al lado izquierdo del moderador, rotando así todos los puestos.

## 50. VOLUNTARIOS PARA FORMAR UN GRUPO

**OPORTUNIDAD:** para cuando se va a explicar la formación de grupos, el mínimo de participantes puede ser pequeño o grande.

**LUGAR:** salón o campo abierto

**OBJETIVOS:** mostrar la importancia de preparar el terreno, antes de formar grupos, despertando interés, motivando, creando inquietudes.

**INSTRUCCIONES:**

- 1– sin mayor motivación se pide que salgan al frente 8 voluntarios.
- 2– preguntar al resto del grupo por qué no salieron.
- 3– preguntar a los otros por qué salieron.
- 4–Plenaria diversidad de temores e inquietudes de las personas frente a determinada situación.



## 51. SOCIODRAMA CLASES DE GRUPOS

**OBJETIVOS:** que se aprecie el sentido de colaboración y trabajo en equipo.

**LUGAR:** salón o campo abierto

**INSTRUCCIONES:**

1- Motivación: en todo grupo humano se dan diversas actitudes que conviene estudiar para prevenir los daños que un mal grupo puede hacer en el conjunto.

2- sociodrama: se divide el grupo en cuatro subgrupos y por suerte se les entrega una hoja con las características de cuatro grupos diferentes.

A- grupo cerrado: Un grupo con rosca en donde no dejan participar a nadie.

B- grupo cianuro: todo lo miran con actitud de crítica destructiva.

C- grupo montón: Unidos sin ningún interés porque cada uno busca lo suyo.

D- Grupo integrado: colaboración y amistad entre sus integrantes.

3- Presentación, discusión, conclusiones.

## 52. COHESION DE GRUPO

**OPORTUNIDAD:** momentos de conflictos por relaciones humanas.

**OBJETIVOS:** evaluar la confianza y cohesión grupal.

**LUGAR:** salón o campo abierto

**INSTRUCCIONES:**

1- motivación, importancia de evaluar

2- quien coordina la reunión muestra el gráfico o dibujo explicando cada parte, desunión, unión, conflicto y

acomodación; muestra luego cómo en cualquier grupo siempre existe algo de tensión que puede afectar mas la unión o la acomodación o ambas, pide a los participantes pintar el mapa del grupo propio y colocar el espacio de tensión en donde crea que mejor podría quedar.

3-Cada participante explicará por qué puso ese sitio de tensión y el problema que encuentra en el grupo.

4-Se da una explicación sobre cada uno de los puntos tenidos en cuenta y se detectan los principales problemas de grupo.

## 53. PLANEACION PUENTE

**OPORTUNIDAD:** para grupos que nunca ha planeado en serio.

**LUGAR:** salón o campo abierto

**OBJETIVOS:** abrir perspectivas para una buena planeación interior.

**INSTRUCCIONES:**

1- Comparación: se compara la planeación con un puente, en una orilla actual del grupo, en la otra lo que quisiera ser, necesidades de tener el puente para llegar

2- Interrogantes ¿Cómo es nuestra realidad actual? ¿Cómo deseáramos que fuera el futuro?

3- Plenaria: se escucha a los grupos y se sintetiza.

## 54. EL ARBOL

**OPORTUNIDAD:** para grupos que tienen suficientes datos sobre la realidad.

**OBJETIVOS:** clasificar esos datos y ver más claro cuáles son



las causas.

**LUGAR:** salón o campo abierto.

**INSTRUCCIONES:**

1- Comparación un árbol en la raíz causas particulares que engendran la situación, el tallo causa central, y las ramas las consecuencias.

2- Por grupos se dibujan los árboles.

3- Plenaria: comparar sobre todo los tallos y discutir sobre las causas estructurales.

## 55. PANEL

**OPORTUNIDAD:** para grupos que exigen una agilidad mayor.

**OBJETIVOS:** ofrecer la exposición de un tema controvertido de una manera espontánea e informal.

**LUGAR:** salón o campo abierto

**INSTRUCCIONES:**

A- Reunión previa para preparar con los panelistas expertos en la materia.

B- Diálogo de los panelistas con la orientación del coordinador.

C- Al final invitará a los expositores a que cada cual haga un breve resumen de sus ideas.

## 56. PROGRAMAS RADIALES

**OPORTUNIDAD:** Para horas pesadas y hacer variadas las exposiciones.

**OBJETIVOS:** expresar algunos puntos o temas interesantes.

**LUGAR:** salón o campo abierto

**INSTRUCCIONES:**

1- cada subgrupo prepara una emisión radial de 10 minutos sobre el tema que deba exponer.

2- Plenaria cada grupo presenta su programa radial.

3- Resonancia: ante los mensajes, aclaraciones, etc.

## 57. LA REJA

**OPORTUNIDAD:** Cuando hay que estudiar un texto o artículo largo y se quiere reemplazar con esto una conferencia.

**OBJETIVOS:** enterarse del contenido de un texto extenso.

**INSTRUCCIONES:**

1- Se divide el texto por partes.

2- se hacen tantos grupos como número de textos halla.

3- se numeran los integrantes de cada grupo.

4- se reúnen los subgrupos de acuerdo a la numeración y quedan reunidos los de diferentes grupos. 5- Plenaria se comenta lo más interesante.

## 58. FILA DE LÍDERES

**OPORTUNIDAD:** grupos donde las personas ya se conocen.

**OBJETIVOS:** revisar las ideas sobre liderazgo.

**INSTRUCCIONES:**

1- Se pide pasar al centro unas 10 personas.

2- A los voluntarios se les indica que se coloquen en fila y en silencio.

3- Quienes crean haber ejercido mayor liderazgo deben pararse adelante.

4- El que no esté de acuerdo con la posición que ocupa





alguien podrá subirlo o bajarlo y éste debe dejarse.  
5- síntesis final: Qué entendieron por liderazgo y qué liderazgo reconocieron.

## 59. DECÁLOGOS

**OPORTUNIDAD:** Para deportistas o personas interesadas en defender ciertos valores.

**OBJETIVOS:** concientizar sobre los valores e interiorizar.

**INSTRUCCIONES:**

- 1- Motivación sobre el tema
- 2- cada cual escribe 10 mandamientos sobre el tema
- 3- luego se hacen subgrupos para leer lo escrito y se saca uno solo.
- 4- plenaria

## 60. PALABRA IMPACTANTE

**OBJETIVOS:** poner a la gente a reflexionar

**LUGAR:** salón o campo abierto

**INSTRUCCIONES**

- 1-Previamente escribir en varias partes, piense, comparta, ame.
- 2-Formar grupos motivados para que reflexionen sobre el significado de estas palabras.
- 3- plenaria cada subgrupo expone y luego se hace una síntesis de esto.

## 61. 150 MILLONES SIENTEN HAMBRE

**OPORTUNIDAD:** para un grupo que comience a concientizarse

**OBJETIVOS:** sensibilizar a las personas del problema y descubrir las causas.

**LUGAR:** salón o campo abierto

**INSTRUCCIONES:** se coloca un papelógrafo con la siguiente frase: 150 latinoamericanos sufren problemas de desnutrición, se insiste en que por más grande que sea el problema no lo sentimos. Se reta para que por subgrupos hagan un trabajo para concientizar a las personas del problema. Plenaria: como les pareció, como se sintieron.

## 62. LA CANOA

**OBJETIVOS:** despertar intereses por las diversas actividades de motricidad.

**LUGAR:** salón o campo abierto

**INSTRUCCIONES:** Se forma un círculo y se dice: Pilotea la canoa, Paula que nos vamos a voltear, que este río esta creciendo y te voy a canaletear ay Paula, ay Paula te voy a canaletear. Luego de aprenderla se canta en ronda haciendo una serie de movimientos con nuestro cuerpo. Y así se realiza hasta que uno de los dos grupos y no posea coordinación.



## 63. LA CARRERA DE GLOBOS

**OBJETIVOS:** desarrollar agilidad en cada participante.

**PARTICIPANTES:** 20–40

**LUGAR:** cancha, salón.

**RECURSOS:** globos y sillas.

**INSTRUCCIONES:** dos equipos en fila; cada jugador tiene un globo; a la señal del director los dos primeros jugadores deben inflar el globo y luego sentarse en ellos hasta reventarse; solo cuando los hallan reventando continua el siguiente y gana la fila que primero termine.

# GLOSARIO



# A.

## Agente / Actor Cultural:

Para efectos de diagnósticos y registros llamamos agentes y/o actores culturales a todas aquellas personas o entidades que trabajan en alguna o varias áreas del circuito de la cultura: creación, producción, distribución, conservación, exhibición y que requieran ubicar su posicionamiento en el campo cultural.

En la gestión de la cultura se llama agentes a personas profesionales o voluntarias que intervienen en la administración de las artes y de la cultura, propiciando las condiciones para que otros creen o inventen sus propios fines culturales.

Los agentes culturales se identifican con las personas o entidades que realizan actividades de gestión cultural y que están más cerca del público; se ubican entre la producción y sus posibles públicos

# B.

**Bienes y Servicios Culturales:** la UNESCO se refiere a los bienes culturales como aquellos bienes de consumo que transmiten ideas, valores simbólicos y modos de vida, informan o entretienen contribuyendo a forjar y a difundir la identidad colectiva así como a influir las prácticas culturales.



Protegidos por el derecho de autor, los bienes culturales están basados en la creatividad, sea esta individual o colectiva. Su singularidad consiste en que se transmiten sobre soportes capaces de ser reproducidos industrialmente y multiplicados para su circulación masiva. Libros, revistas, productos multimedia, software, grabaciones sonoras, películas, videos y series audiovisuales, productos artesanales y de diseño, constituyen así la rica oferta de estos bienes y servicios.

Se entiende por servicios culturales aquellas actividades que, sin asumir la forma de un bien material, atienden a un deseo, interés o necesidad de cultura y que se traducen en aquellas infraestructuras y medidas de apoyo a las prácticas culturales que los Estados, las instituciones privadas, las fundaciones o las empresas, ponen a disposición de la comunidad, incluyendo entre otros, la promoción de espectáculos, la conservación e información cultural (bibliotecas, archivos y museo). Estos servicios pueden ser de carácter gratuito o comercial.

# C.

**Circuito Cultural:** En sentido estricto, un circuito cultural es un conjunto que comprende productores, medios de producción (tecnología, recursos económicos), productos culturales, distribuidores, dispositivo de intercambio y público, además de instancias organizadoras relativas a todos o a la mayor parte de estos componentes (agencias financieras, productores privados, órganos públicos de



control y estímulo, escuelas de formación, etcétera).

**Capacidad de Intervención:** Capacidad de tomar decisiones que tienen un impacto sobre las prácticas sociales y las representaciones en las que los individuos y las comunidades están implicados.

**Comunidad:** Individuos con un sentimiento de pertenencia a un mismo grupo, que puede manifestarse por ejemplo en un sentimiento de identidad o un comportamiento común y un territorio compartido. Los individuos pueden pertenecer a más de una comunidad.

**Comunidad Cultural:** Comunidad que se distingue de otras comunidades por su propia cultura o por una variante cultural distintiva. Una nación puede ser una comunidad cultural.

**Comunidad Local:** Comunidad que vive en un lugar determinado.

**Conservación:** Medidas tomadas para preservar los bienes materiales, arquitectónicos e históricos y las prácticas sociales y sus representaciones de toda negligencia, destrucción o explotación.

**Creador:** Miembro de una comunidad que genera obras artísticas en sus múltiples expresiones producto de su creatividad y libertad de expresión; los creadores pueden influir procesos de transformación de las prácticas sociales y sus representaciones.

**Creatividad:** Capacidad inherente a los seres humanos de inventar significados, medios de expresión y mundos



imaginarios originales.

**Cultura:** Conjunto distintivo de una sociedad o grupo social en el plano espiritual, material, intelectual y emocional comprendido el arte y la literatura, los estilos de vida, los modos de vida común, los sistemas de valores, las tradiciones y las creencias.

**Cultura Popular:** Prácticas sociales y representaciones en las que una comunidad cultural imprime su identidad particular en el seno de una sociedad más grande. Estas formas culturales frecuentemente son comercializadas o difundidas.

**Cultura Tradicional:** Prácticas sociales y representaciones que un grupo social estima proveniente del pasado por transmisión intergeneracional (aún si son de reciente creación) y a los que un grupo atribuye un estatus particular.

**Contenido Cultural:** El “contenido cultural” se refiere al sentido simbólico, la dimensión artística y los valores culturales que emanan de las identidades culturales o las expresan.

## Cultura y Desarrollo

La cultura debe ser considerada en grande,  
no como un simple medio para alcanzar ciertos fines,  
sino como su misma base social.  
No podemos entender la llamada dimensión cultural del desarrollo  
sin tomar nota de cada uno de estos papeles de la cultura  
Amartya Sen

En los últimos tiempos la cultura ha comenzado a redefinir



paulatinamente su papel frente a la economía y al desarrollo. Poco se duda ya acerca de su importancia como inductora de desarrollo y cohesión social, de su relevante papel ante la cuestión de la diversidad cultural, la integración de comunidades minoritarias, los procesos de igualdad de género y la problemática de las comunidades urbanas y rurales marginadas.

Un desarrollo que tome en cuenta las especificidades culturales. Sólo puede asegurarse el desarrollo equilibrado mediante la integración de los factores culturales en las estrategias para alcanzarlo tomando en cuenta la dimensión histórica, social y cultural de cada sociedad. El binomio cultura y desarrollo subraya la contribución de la cultura como factor de cohesión ante los procesos de profundización de desigualdades económicas y de tensiones de convivencia social. Esta tendencia se percibe particularmente, en la dimensión que las mismas representan en el plano de los intercambios de bienes y servicios culturales entre las economías de las naciones.

## D.

**Democratización Cultural:** La democratización de la cultura es, en esencia, un proceso de popularización de las llamadas artes eruditas (artes plásticas, ópera, literatura, música erudita, etcétera). En el centro de estos programas de popularización está la idea en que la población requiere para su cultivo y desarrollo personal, acceso a estas formas culturales.

Las políticas de democratización de la cultura facilitan los

instrumentos adecuados de educación, sensibilización, infraestructuras y acceso a una serie de bienes y servicios culturales.

**Desarrollo Cultural:** En sentido estricto, es el resultado de programas ordenados que buscan la implantación de innovaciones en la producción, distribución y recepción cultural con la participación de diferentes públicos a través de un proceso de coordinación de las iniciativas culturales de los diferentes agentes involucrados.

**Descentralización:** Proceso mediante el cual se transfiere desde el nivel ejecutivo central a las municipalidades, otras instituciones del Estado y comunidades organizadas legalmente, el poder de decisión, la titularidad de la competencia, las funciones y los recursos de financiamiento para la implementación de políticas públicas en el marco de una amplia participación ciudadana.

**Diversidad Cultural:** Concepto que hace un pleno reconocimiento el derecho a la diferencia de las diversas culturas presentes en un determinado país. La Diversidad Cultural se asume como fuente de riqueza para el intercambio cultural, de conocimientos y el respeto entre las múltiples identidades.

**Documentación:** Registro del patrimonio cultural inmaterial en soportes materiales. Registros en diversos formatos del patrimonio cultural material.



## E.

**Equipamiento Cultural:** Se entiende por las edificaciones destinadas a prácticas culturales (teatros, cines, bibliotecas, centros culturales, casas de la cultura,) o las agrupaciones, instituciones que prestan servicios culturales (orquestas sinfónicas, coros, grupos de baile, compañías estables, etcétera).

**Expresiones Culturales:** Son las expresiones resultantes de la creatividad de personas, grupos y sociedades, que poseen un contenido cultural.

**Espacio Cultural:** Espacio físico o simbólico donde los individuos se reencuentran para presentar, interactuar o intercambiar prácticas sociales o ideas.

**Eventos Festivos:** Remembranza colectiva de eventos significativos para una comunidad cultural que son proclamados, celebrados, conmemorados y con un valor propio, generalmente son acompañados por danzas, música y otras manifestaciones.

## G.

**Gestor cultural:** Similar al agente cultural. El gestor cultural incluye otras denominaciones como el promotor y el animador cultural; de hecho un gestor debe ser un animador en un sentido social; el vocablo gestión, se vincula a los aspectos estratégicos para hacer posible la producción, la distribución y consumo del arte y la cultura.



Abarca múltiples profesiones propias del sector cultural.

## I.

**Identidad Cultural:** El concepto de identidad cultural, apunta hacia un sistema de representación (elementos de simbolización y procedimientos de escenificación de esos elementos) de las relaciones entre los individuos y los grupos, así como entre éstos y su territorio, su espacio y su tiempo.

Es la forma de ser, de hablar de escuchar, sus elementos principales son la lengua, las tradiciones, las creencias, la religión, las formas de trabajo. La identidad es un proceso que tiene la capacidad de transformarse al adoptar otras formas de ser, creer y hacer.

**Integración Cultural:** Intercambio de productos y servicios culturales entre localidades de una misma región, regiones de un mismo país o de países y territorios diferentes lleguen a formar parte de un mismo sistema de producción cultural, esto es, de manera que sus productos culturales penetren en un mismo circuito y sean susceptibles de uso y consumo por todos los que forman parte de ese sistema.

Investigador, Administrador y Gestor: Especialistas que son los promotores y mediadores de la cultura en las organizaciones e instituciones a nivel local, nacional, regional e internacional.

**Industrias Culturales:** Todas las definiciones coinciden en



considerar que se trata de aquellos sectores que conjugan creación, producción y comercialización de bienes y servicios basados en contenido intangibles de carácter cultural, generalmente protegidos por el derecho de autor.

También denominadas en algunos países “industrias creativas”, las industrias culturales incluyen la edición impresa y multimedia, la producción cinematográfica y audiovisual, la industria fonográfica, la artesanía, publicidad, turismo cultural y el diseño.

Las industrias culturales aportan un valor añadido a los contenidos al mismo tiempo que construyen y difunden valores culturales de interés individual y colectivo. Resultan esenciales para promover y difundir la diversidad cultural así como para democratizar el acceso a la cultura y, además, conocen altos índices de creación de empleo y riqueza.

## N

**Necesidad Cultural:** Para algunos autores, las necesidades culturales forman parte intrínseca de la naturaleza humana y deben ser incluidas entre las necesidades básicas como la alimentación, la reproducción, etcétera, lo que haría de la necesidad cultural una necesidad natural. Hace referencia al universo simbólico de las personas, se vincula con la necesidad de expresión y autorrealización de los individuos y comunidades.

## O

**Organización de la Cultura:** Complejo de relaciones formales e informales que rigen al sistema de producción cultural. Incluye a instituciones culturales, formaciones culturales, movimientos o escuelas, creadores considerados individualmente, receptores de la cultura, normas jurídicas, organismos económicos, instituciones de enseñanza e investigación, cuerpos doctrinarios, etcétera.

## P

**Portador:** Miembro de una comunidad que reconoce, reproduce, transmite, transforma, crea y forma una cierta cultura al interior de y para una comunidad. Un portador puede, por añadidura, jugar uno o varios de los siguientes roles: practicante, creador y guardián.

**Práctica Social:** Actividades que manifiestan los conceptos dinámicos de conocimiento y habilidades, relativos entre otras cosas a las relaciones sociales, formas de producción o de expresión creativa.

**Procesos:** Conjunto de prácticas sociales vinculadas entre sí.

**Protección:** Medidas encaminadas a asegurar que ciertas prácticas sociales y representaciones se mantengan sin sufrir perjuicio (esta noción puede no ser aplicable en todos los aspectos del patrimonio cultural inmaterial).



**Patrimonio Cultural:** El Patrimonio Cultural es el conjunto de bienes tangibles e intangibles, que constituyen la herencia de un grupo humano que refuerzan emocionalmente su sentido de comunidad con una identidad propia y que son percibidos por otros como característicos. El Patrimonio Cultural como producto de la creatividad humana, se hereda, se transmite, se modifica y optimiza de individuo a individuo y de generación a generación.

**Patrimonio Natural:** Es el conjunto de bienes y riquezas naturales, o ambientales, que la sociedad ha heredado de sus antecesores. Está integrado por:

–los monumentos naturales constituidos por formaciones físicas y biológicas o por grupos de esas formaciones que tengan un valor universal excepcional desde el punto de vista estético o científico. Incluye las formaciones geológicas y los ecosistemas donde crecen especies animales y vegetales.

**Patrimonio Cultural –Natural:** Parte de una visión donde la aproximación al patrimonio se redimensiona, entendiéndolo como un patrimonio integral que en América Latina es un continuo inseparable, como tal, es expresión de una intensa y permanente relación de los seres humanos y su medio.

El Patrimonio Cultural–Natural está constituido por elementos de la naturaleza que se mantienen en su contexto original, intervenidos de algún modo por los seres humanos.

Ejemplo de ellos son: vestigios arqueológicos o históricos en su contexto natural original; vestigios fósiles

paleontológicos asociados a actividad humana in situ; vestigios subacuáticos de actividad humana, el Paisaje Cultural, producido en un determinado tiempo y espacio, que se ha mantenido inalterable.

## R.

**Recurso cultural:** Conjunto de valores tangibles e intangibles que potencialmente puedan tener un uso cultural, ya sea como marco para el desarrollo de bienes y servicios culturales o como insumos de actividades de actividades culturales.

Incluye elementos patrimoniales, simbólicos o históricos como inmuebles, fiestas, personajes o hechos históricos, prácticas de sociabilidad, lenguas o acentos, patrimonio natural, prácticas empresariales, oficios y otros. Aunque la palabra “recurso” pueda tener connotaciones estáticas, el recurso cultural es considerado como una dinámica de construcción social.

**Revitalización:** Término aplicado a las prácticas de una comunidad. Reactivación o reinención de prácticas sociales y de representación cada vez menos utilizadas o que han caído en desuso.

Aplicado al patrimonio, significa la apropiación y apoyo de una comunidad local, con el consentimiento de esa misma comunidad, para la reactivación de prácticas sociales y de representación cada vez menos utilizadas o que han caído en desuso.





## S

**Sustentabilidad:** Atención de las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de respuesta de las generaciones futuras en sus propias necesidades.

**Salvaguarda:** Adopción de medidas destinadas a asegurar la viabilidad del patrimonio cultural inmaterial. Dichas medidas comprenden la identificación, la documentación, la protección, la promoción, la revitalización y la transmisión de aspectos del patrimonio.

## T

**Tradición Oral:** Transmisión verbal y memorización de información sobre el pasado.

**Transmisión:** Transmisión de prácticas sociales y de ideas a uno o varios individuos, en particular a las generaciones jóvenes, por medio de instrucciones, acceso a recursos documentales o por otros medios.

## V

**Voluntario:** Persona que por disponibilidad propia, como acto que nace de su voluntad y no por obligación o interés, ofrece sus servicios y colaboración en actividades de interés público, comunitario, ambiental, social o cultural.

**Voluntario Cultural:** Es un gestor de la participación ciudadana para la transformación social a través de herramientas orientadas al cultivo de la creatividad, la divulgación del conocimiento, acceso a nuevas tecnologías, estrategias de comunicación, difusión del arte y la valoración social y económica del patrimonio

### FUENTES:

- Glosario sobre Patrimonio Cultural Inmaterial, UNESCO, en Antología Sobre Cultura Popular e Indígena, CONACULTA, México, 2004
- Cultura, Comercio y Globalización, preguntas y respuestas, UNESCO-CERLALC, 2002
- Coelho, Texeira, Diccionario Crítico de Política Cultural, CONACULTA, ITESO, México, 2000
- De Carli, Georgina, Un Museo Sostenible, UNESCO, 2006



Manual propiedad Programa Conjunto "Creatividad e Identidad Cultural para el Desarrollo Local" del programa de Voluntarios de las Naciones Unidas (VNU) del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

Solicitar autorización para su uso y/o distribución.

