

# MANUAL PARA EL MODELO DE FORMACIÓN DE LÍDERES COMUNITARIOS

---

# Manual para el Modelo de Formación de Líderes Comunitarios.

## Índice

1. Modelo de Formación de Líderes Comunitarios
  - Introducción
  - Consideraciones Preliminares
  - ¿Qué significa facilitar y cuál es el rol que juega la facilitadora o el facilitador?
2. La Educación para la Paz y los Derechos Humanos.
  - Educación Popular
  - Perspectiva Positiva del Conflicto
  - Metodología socioafectiva y participativa.
  - El Aprecio y la Cooperación.
  - El Valor del Juego Cooperativo.
3. **Etapa 1.** Integración del Grupo de Líderes Comunitarios.
  - Actividades de Presentación, Acuerdos de convivencia, Conocimiento y Afirmación.
4. Integración del Grupo de Líderes Comunitarios. Equidad de Género, Confianza y Comunicación.
5. **Etapa 2.** Derechos de la Infancia y Migración Infantil no Acompañada.
  - Dinámicas de trabajo.
  - La Estrategia de Prevención y Atención a Niñas, Niños y Adolescentes Migrantes y Repatriados no Acompañados.
6. **Etapa 3.** Participación y Comunidad.
  - La Participación Infantil.
  - La comunidad.

- Liderazgo Juvenil.
- 7** Diagnósticos Participativos.
  - Diagnóstico personal.
  - Diagnóstico Familiar.
  - Diagnóstico Comunitario.
- 8** **Etapa 4.** Toma de decisiones y Acción Comunitaria.
  - Definición y afirmación del proyecto.
  - Comisiones del proyecto.
  - Plan de acción.
  - Difusión del proyecto.
  - Montaje y apertura.
- 9** **Etapa 5.** Evaluación.
  - Dinámicas para evaluar el proceso de Formación de Líderes Comunitarios.
  - Posibles contingencias.
  - Referencias.

## 1. Modelo de Formación de Líderes Comunitarios.

### 1.1. Consideraciones Preliminares.

El presente manual está dirigido a los/as funcionarios de los Sistemas estatales y municipales DIF que estén interesados en facilitar un procesos de Formación de Líderes Comunitarios; si bien estas actividades pueden desarrollarse en diversos entornos (escuelas, grupos comunitarios, centro de salud, espacios deportivos, iglesias, etc.) lo más recomendable es que sea en las instalaciones del DIF local.

La propuesta metodológica que se presenta está dirigida -principalmente- a niños, niñas y adolescentes entre los 8 y los 17 años; sin embargo, atendiendo a los intereses comunes a las diferentes etapas de desarrollo, podemos sugerir que -dentro de lo posible- puedan conformarse grupos de trabajo con rangos de edad entre los 8 y los 12 años y otros grupos entre los 13 y los 17 años.

Este manual busca facilitar el desarrollo de un proceso estructurado para trabajar con niñas, niños y adolescentes en proyectos que ellos/as mismos/as inician y guían.

Deliberadamente está estructurado de manera amplia, para que las ideas y preocupaciones de los niños creen el marco de trabajo durante el desarrollo de los proyectos de Líderes Comunitarios.

En dicho sentido -y considerando que esta propuesta metodológica parte de la preocupación sobre formas de prevenir la migración infantil no acompañada y sus riesgos asociados- será éste fenómeno social la única temática que esté previamente determinada en el trabajo con los grupos de Líderes.

Es decir, los proyectos e iniciativas que se esperan de los grupos de Líderes comunitarios deberán estar siempre referidos a la promoción del arraigo familiar y comunitario como estrategias de prevención de la migración infantil no acompañada.

Para que un proceso de Formación de Líderes Comunitarios sea exitoso es muy conveniente que éste sea apoyado institucionalmente; involucrar a funcionarios o autoridades del SMDIF o SEDIF locales puede ser de gran apoyo.

Es importante explicar a las personas adultas alrededor del Grupo de Líderes Comunitarios de los beneficios potenciales del proyecto y de todo el proceso. También es necesario aclarar que se trata de un proyecto orientado desde el interés de los niños, niñas y adolescentes; y que son ellos/as quienes escogerán el aspecto de la migración infantil que crean más importante.

Los/as participantes pueden elegir un tema sensible y este punto necesita ser entendido y apoyado por aquellos adultos que tienen la responsabilidad de acompañarlos.

Es preciso que este apoyo se dé desde el primer momento del proceso y que se mantenga así hasta la implementación del proyecto.

Especialmente es muy importante que los facilitadores y las facilitadoras se encuentren debidamente informados sobre los procedimientos y políticas de protección de niñas, niños y adolescentes ante cualquier tipo de abuso. Esto debido a que el desarrollo mismo del proceso puede generar las condiciones para que varios tipos de abusos sean detectados o denunciados.

Por otro lado, la cuestión de recursos materiales y humanos debe ser considerada antes de comenzar con un proceso de Formación de Líderes Comunitarios.

Se sugiere contar con el apoyo de un facilitador o de una facilitadora por cada 12 o 15 niños, niñas o adolescentes participantes; y se considera suficiente un mínimo de 5 participantes para impulsar un proceso de Formación de Líderes Comunitarios.



Es muy conveniente que algún miembro del grupo de facilitadores sea alguien que ya ha trabajado con los niños, niñas y adolescentes del grupo y que por tanto sea bien identificado/a por ellos/as.

Otro aspecto que debe considerarse respecto de los recursos humanos, es el tiempo que el facilitador o facilitadora puede(n) dedicarle a las sesiones con los/as participantes.

Es fundamental crear con ellos/as –puede ser durante el establecimiento de los acuerdos de convivencia– con que regularidad y en qué horarios se va a reunir el grupo. Esto es de suma importancia porque un proceso de Formación de Líderes Comunitarios requiere de por lo menos una o dos sesiones por semana; no obstante los horarios o días en que puedan reunirse los niños, niñas y adolescentes, no siempre corresponderán con los horarios ni calendarios de trabajo de los/as funcionarios/as.

Por otro lado, el proceso de formación de Líderes Comunitarios puede ser exitoso con un presupuesto muy limitado; muchas de las sesiones sólo requieren de un rotafolio o un pizarrón, papel y plumas; materiales muy accesibles.

En cuanto al lugar, este proceso de Formación puede desarrollarse casi en cualquier lugar; es muy importante que el lugar elegido sea lo suficientemente amplio para que los/as participantes se puedan mover libremente para los juegos y dinámicas que se realizarán.

Idealmente, se deben tener varios espacios en los que los niños puedan trabajar en pequeños equipos, pero también se debe tener uno grande para que se reúnan todos cuando se necesite. Sería muy conveniente que los trabajos desarrollados por los participantes permanezcan en el salón de trabajo de forma permanente.

Finalmente, es probable que se requiera algún tipo de financiamiento para el desarrollo, implementación y mantenimiento de los proyectos de Líderes Comunitarios. En primer lugar sería ideal que el SMDIF o SEDIF haya contemplado esta necesidad como parte de su propio presupuesto.

A falta de ello o con carácter complementario, se pueden considerar diferentes instancias que pueden apoyar los procesos –a veces en efectivo y otras más facilitando espacios, prestando equipos, donando materiales, difundiendo acciones, etc.



Algunos ejemplos pueden ser:

- ✓ Autoridades locales: encargadas de educación, vivienda, recreación, desarrollo comunitario, o salud.
- ✓ Organizaciones de la Sociedad Civil: va a depender de su objeto social y de las temáticas que aborden en sus intervenciones.
- ✓ Gobiernos municipal, estatal o federal.

## 1.2. ¿Qué significa facilitar y cuál es el rol que juega la facilitadora o el facilitador?

La palabra **facilitación** resulta clave, pues describe el **rol** asignado a la adulta o adulto que acompaña este proyecto de Formación; generalmente se tratará de una persona miembro del equipo del Sistema DIF, a nivel municipal o estatal y en cualquier caso, se trata de la funcionaria o funcionario que convivirá más cercanamente con el Grupo de Líderes Comunitarios durante su proceso de formación.

La facilitadora o el facilitador no es la persona que protagoniza el proceso de formación; pues quienes toman las decisiones y de quienes dependen todos los resultados, son las niñas, niños y adolescentes. Su papel consiste en hacer el proceso accesible para un grupo, planeando con antelación, escuchando con atención y siendo flexible.

Los esfuerzos del facilitador/a no deben enfocarse en dar información “nueva” a las/os participantes; más bien les ayudan a reconocer como válidos los conocimientos que las niñas, niños y adolescentes –en tanto miembros de la comunidad– ya poseen. Asimismo, buscará fortalecer las capacidades de las/os participantes del proceso para que puedan aprender por sí mismas/os a través de su relación con su contexto social y comunitario.

El papel del facilitador o facilitadora es lograr que las y los participantes reconozcan sus propios problemas y necesidades, identifiquen sus recursos y exploren diversas formas de participación. Entonces, se *facilita* el aprender a tomar decisiones basadas en el diálogo y el consenso, el encontrar respuestas propias y finalmente, el construir soluciones propias.

Muchas veces, el papel del facilitador o facilitadora será el de acompañar, moderar y hacer visibles los conflictos que no se quieren afrontar o los recursos que no se reconocen, pero **siempre** debe partir de lo que cada participante ofrece, “caminar a su ritmo”, respetar sus procesos.

El rol de **facilitar**, tampoco debe entenderse como un papel “pasivo”, es decir, no sólo se trata de observar, registrar e intervenir de vez en cuando; por el contrario, el facilitador o facilitadora pondrá en común con el grupo de participantes sus conocimientos, su experiencia de vida, su sensibilidad, su apertura y creatividad para percibir, interpretar, indicar caminos posibles y ofrecer

posibilidades sobre qué hacer en los diferentes momentos que enfrentarán los Líderes Comunitarios.

Será fundamental el respeto y el respaldo a las decisiones construidas “democráticamente”, es decir, las decisiones a las que se llega después de:

- ✓ Plantear un tema sobre el que cada participante reflexiona de modo individual.
- ✓ Discutir, basándose en la escucha de opiniones contrarias a las nuestras y en la argumentación de nuestros propios puntos de vista.
- ✓ Llegar a una decisión “inclusiva”, es decir, que refleje el pensar y el sentir de la mayor parte de las y los participantes del grupo o en el peor de los casos, que sea una decisión en la que quienes no están totalmente de acuerdo, no se sientan “excluidos”. Esto es lo que se conoce como “llegar a un consenso”.

En este sentido, **será ideal que el facilitador o facilitadora también viva un proceso personal**, cercano y no sólo institucional. Evidentemente, interviene y modula la dinámica grupal; sin embargo, por contradictorio que parezca, su reto principal es que esta intervención sea “invisible”.

En cuanto al tipo de habilidades que cada facilitador o facilitadora requiere desarrollar o fortalecer, éstas son:

- ✓ Aprender a vencer la típica resistencia de quién no quiere verse implicado y sólo quiere observar.
- ✓ Aprender de los errores.
- ✓ Compartir el poder.
- ✓ Considerar las necesidades de las niñas, niños y adolescentes.
- ✓ Convicción y compromiso.
- ✓ Dar tiempo al proceso.
- ✓ Escuchar cuidadosamente.

- ✓ Guiar y alentar.
- ✓ Manejar los distintos niveles de comunicación, con frecuencia los juegos implicarán sentimientos que se expresarán verbal, gestual o corporalmente.
- ✓ Mantener el sentido del humor y el entusiasmo.
- ✓ Propiciar oportunidades concretas y equitativas
- ✓ Retroalimentar de forma regular.
- ✓ Seguridad en sí misma/o.
- ✓ Apertura y flexibilidad
- ✓ Creatividad.
- ✓ Actitud democrática.
- ✓ Ser pacientes.
- ✓ Tener claridad sobre los contenidos que quieren proponerse.
- ✓ Tomar con seriedad las opiniones y experiencias de los niños.

La experiencia educativa propuesta por el Modelo de Formación de Líderes Comunitarios no es simplemente hacer, sino **reflexionar en lo que se hace**, en especial cuando se tiene que aclarar dónde está el problema y hacia dónde apunta una propuesta para solucionarlo.

A continuación, exponemos una serie de recomendaciones útiles durante el desarrollo del proceso de formación:

- ✓ Respetar los procesos más que los resultados.
- ✓ Promover y respetar la confidencialidad.

- ✓ No imponer una autoridad sino fungir como moderadora o moderador que oriente el proceso, las decisiones y la realización del taller y del proyecto de las niñas, niños y adolescentes.
- ✓ No intervenir en las decisiones ni promover la propia interpretación o preferencias. El proyecto que surja de este proceso tiene que ser un auténtico reflejo del punto de vista de las niñas, niños y adolescentes y del modo en que construyen las soluciones.
- ✓ El único momento en que se puede intervenir es cuando se hace necesario que los objetivos del proyecto no se pierdan (promover el arraigo comunitario, tratarse en un clima de respeto y confianza).
- ✓ Propiciar la participación de todas/os las niñas, niños y adolescentes.
- ✓ Cualquier conflicto debe abordarse y resolverse dentro del taller y debe incluir la discusión y opinión del grupo, especialmente de quienes están implicadas/os en él.