



DESARROLLO DEL GRUPO ACONSEJADOR DE LA COMUNIDAD  
PARA  
LAS COMUNIDADES RURALES DE AMERICA LATINA  
ENTRENAMIENTO DE FACILITADORES DEL GRUPO ACONSEJADOR  
MODULO DE ENTRENAMIENTO

UN INFORME ESPECIAL PREPARADO EN  
COLABORACION CON EL MODELO DE  
CENTRO DE APRENDIZAJE  
NIVEL DE LA COMUNIDAD

Bajo del Convenio  
AID/1A-6-1169

Preparado por  
Gary L. Johnson, Ph.D.

Departamento de Educación de Consejeros  
Facultad de Educación  
Universidad Estatal de San José

Julio 1978

# S U M A R I O

Página

Prólogo	
Introducción . . . . .	3
<u>PRIMERA UNIDAD - COMUNICACION BASICA</u>	
<u>Primera Parte:</u> Comunicación de Dos Vías . . . . .	7
<u>Segunda Parte:</u> La Comunicación Humana es Simbólica . . . . .	17
Tercera Parte: Autoconocimiento es un Aspecto Importante . . . . .	23
<u>SEGUNDA UNIDAD - DINAMICAS DE LOS MIEMBROS DE GRUPO</u>	
<u>Primera Parte:</u> Necesidades Humanas Básicas . . . . .	41
<u>Segunda Parte:</u> Percepción de Valores . . . . .	46
<u>Tercera Parte:</u> Tomando Decisiones . . . . .	50
<u>Cuarta Parte:</u> Identificación de los Miembros . . . . .	65
<u>TERCERA UNIDAD - DINAMICAS DE DIRECCION DE GRUPO</u>	
<u>CUARTA UNIDAD - GRUPO ACONSEJADOR DE LA COMUNIDAD ESTRUCTURA Y METODO</u>	
<u>Primera Parte:</u> El Origen de Un Grupo Aconsejador . . . . .	99
<u>Segunda Parte:</u> Comunicación Entre Comunidades . . . . .	109
<u>Tercera Parte:</u> Educar y Enriquecer . . . . .	124
<u>Cuarta Parte:</u> Selección de Miembros del GAC . . . . .	129
Resumen. . . . .	138

## LISTA DE LAS ACTIVIDADES DE EXPERIENCIA

	<u>Página</u>
<u>PRIMERA UNIDAD</u>	
Actividad de Experiencia 1: COMUNICACIONES RECIPROCAS Y NO RECIPROCAS . . . . .	14
Actividad de Experiencia 2: COMUNICACION HUMANA NO VERBAL . . . . .	21
Actividad de Experiencia 3: Emociones . . . . .	25
Actividad de Experiencia 4: EMOCIONES Y ACTUACIONES . . . . .	27
Actividad de Experiencia 5: QUE SIGNIFICA MI NOMBRE PARA MI . . . . .	32
<u>SEGUNDA UNIDAD</u>	
Actividad de Experiencia 6: ESTABLECIMIENTO DE UNA NORMA PARA EL GRUPO. . . . .	44
Actividad de Experiencia 7: ORADOR ALTO Y BAJO . . . . .	48
Actividad de Experiencia 8: CONFUSION CEREBRAL . . . . .	53
Actividad de Experiencia 9: PRIORIDAD . . . . .	57
Actividad de Experiencia 10: CONSENTIMIENTO . . . . .	60
Actividad de Experiencia 11: ACTIVIDAD DE DESCRIPCION DE GRUPO . . . . .	63
Actividad de Experiencia 12: METODO DE DIRECCION . . . . .	85
Actividad de Experiencia 13: DISCUSION MARCADA . . . . .	91
Actividad de Experiencia 14: NEGOCIACIONES DE LAS NECESIDADES . . . . .	107

TERCERA UNIDAD

Actividad de Experiencia 13: DISCUSION MARCADA . . . . .	91
---	----

CUARTA UNIDAD

Actividad de Experiencia 14: NEGOCIACIONES DE LAS NECESIDADES . . . . .	107
Actividad de Experiencia 15: CAMINATA EN LA COMUNIDAD . . . . .	115
Actividad de Experiencia 16: ESTRATEGIA DE EVALUACION Y ENRIQUECIMIENTO . . . . .	127
Actividad de Experiencia 17: ESTRATEGIA DE LA SELECCION DE LOS MIEMBROS . . . . .	135

## RECONOCIMIENTO

Es mi deseo reconocer la asistencia valiosa del Dr. Juan Braun y el Dr. William Field por la ayuda brindada al diseño y desarrollo de los conceptos de este modelo. También vá mi agradecimiento a Jon Linn y Susan Whitanis por sus trabajos en la parte gráfica.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Gary Johnson". The signature is written in a cursive, flowing style with a large initial "G".

Gary Johnson

MODELO DE DESARROLLO  
DEL GRUPO ACONSEJADOR DE LA COMUNIDAD

Prólogo

Este modelo es un curriculum instruccional que consta de dos importantes componentes de entrenamiento. El Primer Componente del Entrenamiento está compuesto de un contenido instruccional y unos métodos para ser usados en el entrenamiento de un facilitador del Grupo Aconsejador de la Comunidad. El Segundo Componente del Entrenamiento está compuesto de un contenido de unos métodos instruccionales para ser usados en el entrenamiento de los miembros del grupo aconsejador de la comunidad. Los componentes instruccionales tienen cuatro objetivos comunes:

- a. Informar a los miembros de la comunidad de las posibilidades del grupo aconsejador para el desarrollo personal, social y económico.
- b. Proveer un entrenamiento básico de habilidades necesarias para la intercomunicación, para trabajar en el grupo aconsejador de la comunidad.
- c. Proveer un entendimiento básico de habilidades necesarias para trabajar en grupos dentro del grupo aconsejador de la comunidad.
- d. Proveer un entendimiento básico de las estructuras y procesos del grupo aconsejador de la comunidad.

Se debe de entender que los componentes de aprendizaje representan

una serie de conocimientos correlativos seleccionados de dinámicas perceptivas y de grupos, y de educación y psicología del desarrollo de la comunidad. Los conocimientos específicos para el facilitador del grupo aconsejador de la comunidad en el Primer Componente, aunque más detallado, representan los entendimientos y métodos básicos para ser incorporados en el entrenamiento de los miembros aconsejadores de la comunidad. Naturalmente, el contenido y métodos instruccionales varían en el Segundo Componente, desde que se espera que todo el contenido escrito sea transmitido de una manera apropiada a los estilos de aprendizaje de los campesinos en los poblados rurales de varios países de América Latina. Para el propósito de este esfuerzo inicial de entrenamiento en el desarrollo del grupo aconsejador de la comunidad, se tendrá que depender más, en la palabra oral y escrita. Además se espera que las personas del centro regional de LRC-BCES junto con la selección de facilitadores de grupos aconsejadores de comunidades, ayuden en la precisión de traducciones de contenidos y selección de métodos apropiados para los estilos de aprendizaje de los campesinos rurales en América Latina.

## INTRODUCCION

### ¿ Qué es Un Grupo Aconsejador de la Comunidad?

Un grupo aconsejador de la comunidad es una estructura, para la participación de los ciudadanos, que les ayuda a contribuir en:

- autodesarrollo
- identificación de las necesidades de la comunidad
- educación de la comunidad
- desarrollo de la comunidad
- desarrollo nacional

### ¿ Por qué una Estructura del Grupo Aconsejador de la Comunidad?

La estructura del Grupo Aconsejador de la Comunidad es la de un grupo de ayuda recíproca positiva, la cual puede ser usada para el desarrollo del individuo, de la comunidad, y de la nación. La Estructura del Grupo Aconsejador está basada en un comportamiento de cooperación natural de la familia, el pueblo y la comunidad. Especialmente, las familias rurales han continuado manteniendo la estructura que requiere auto-gobierno y gobierno del grupo.

El Grupo Aconsejador de la Comunidad puede servir para reunir potencialidades positivas de recursos humanos dentro de la comunidad y los recursos socio-políticos que existen en los niveles regionales, estatales y nacionales. Sin una estructura de un grupo intermediario, un ciudadano rural encontrará difícil contender con el poder y control formal inherentes a la estructuras organizadoras socio-políticas y socio-religiosas en los niveles regionales estatales y nacionales. Por consiguiente, la población rural socio-económicamente baja, sin el beneficio de una educación y de

unas estructuras organizadas de grupos, dependen y están dominadas por controles de afuera. La cultura y ciclo de pobreza socio-educacional es cada vez más difícil de alterar, aun cuando un cambio es deseado al nivel regional, estatal y nacional. La estructura del Grupo Aconsejador de la Comunidad es la de una organización en grupo que puede proporcionar una educación a la comunidad para una acción positiva de la misma.

Como un Grupo Aconsejador Proporciona una Educación para Acción de la Comunidad?

Como una estructura facilitadora organizada, el grupo aconsejador de comunidad promoverá participación local, iniciativas locales y acción local (Bhola, pag. 18). El grupo aconsejador de la comunidad puede proveer los medios por los cuales el facilitador (educador) guía iniciativas locales en áreas de intereses especiales indetificados por miembros de la comunidad. Inicialmente, un grupo selecto de ciudadanos voluntarios se reúnen bajo la dirección del facilitador del grupo aconsejador (educador de la comunidad) para concentrarse en áreas generales o en áreas específicas. Mientras que estructuras aconsejadoras varían dependiendo de la función particular que se necesita llevar a cabo en un determinado sitio; la estructura aconsejadora de la comunidad en un lugar rural puede informarse en un grupo que se mantiene con ayuda recíproca para educación informal. El grupo aconsejador, en realidad, se convierte en un grupo de estudio, extrayendo conocimientos de sus miembros, del educador de la comunidad y de otras fuentes. Una examinación de las prácticas actuales y realidades locales debe de ser el punto de concentración de toda investigación inicial. Un proceso de análisis paso a paso (identificando en la Cuarta Unidad como Método de Sondeo de la Comunidad), parte del curriculum de entrenamiento da un énfasis a los puntos buenos de las prácticas ya existentes dentro de la comunidad. Finalmente, el propósito del análisis del grupo aconsejador (investigación) permitirá que se relacionen realidades locales para identificar visiones nacionales y viceversa. El grupo aconsejador, como un conjunto de gente metida en estudios e investigación, proveerá a la comunidad un vehículo natural para "reinventar la vision nacional en términos de las realidades locales". (Bhola, pag. 21)

El área particular de enfoque para el grupo asesorador de la comunidad, evolucionaría, naturalmente, hacia un área de concentración generalizado o específica por negociaciones de necesidades. El resultado natural, podría ser que un grupo particular de ciudadanos quisieran estudiar:

- manejo de granjas
- manejo de provisión de agua
- desarrollo de irrigación

y otros decidieron estudiar:

- puericultura
- nutrición
- planificación familiar
- cuidado de salud

y otros decidieron estudiar:

- avicultura

Quizás, el único obstáculo a un número limitado de grupos asesoradores de la comunidad es el tiempo y los recursos para guiar la iniciativa local de grupos de estudios de intereses específicos.

El fenómeno de la participación, en efecto, es inherente y catalítico desde que cada miembro de un grupo asesorador inicial se transforma en un educador potencial semiprofesional de la comunidad para guiar las negociaciones de necesidades de un grupo asesorador de la comunidad en desarrollo. El proceso del Grupo Asesorador de Comunidad es un medio para la educación de la comunidad. El grupo asesorador puede patrocinar:

- ayuda recíproca positiva para el desarrollo de la comunidad

- estudio de las necesidades de la comunidad
- comparación de visiones nacionales con realidades locales
- educación de los ciudadanos a través de participación
- desarrollo de la comunidad a través de la participación de los ciudadanos.

Este modelo de entrenamiento ha sido desarrollado para el entrenamiento de facilitadores de grupos aconsejadores de la comunidad. Este modelo se divide en cuatro unidades de aprendizaje identificadas así:

- 1<sup>a</sup> Unidad - Comunicación Básica
- 2<sup>a</sup> Unidad - Dinámica
- 3<sup>a</sup> Unidad - Dinámica de los Miembros de Grupos
- 4<sup>a</sup> Unidad - Estructuras y Métodos del Grupo Aconsejador de la Comunidad

## DESARROLLO DEL GRUPO ACONSEJADOR DE LA COMUNIDAD

### PRIMERA UNIDAD

#### COMUNICACION BASICA

##### Idea Principal

Los aspectos principales de la Comunicación Básica para ser estudiados en la Primera Unidad son relaciones humanas dinámicas, emociones humanas y relaciones interpersonales en grupos.

##### Componentes de Aprendizaje

1. Transacciones de Relaciones Humanas
2. Emociones Humanas
3. Transacciones Voluntarias, Positivas

##### Objetivos de Aprendizaje

Al completar la Primera Unidad, el facilitador aconsejador de la comunidad debe de poder hacer lo siguiente:

1. Dada una lista de declaraciones, poder identificar las que describen transacciones recíprocas o no recíprocas.
2. Identificar los tres estados emocionales siguientes de una serie de dibujos:
  - a. alegre
  - b. enfadado - enojado -
  - c. triste

3. Identificar de un conjunto de ejemplos, uno de las siguientes dimensiones de la personalidad humana:
  - a. cultural
  - b. sociológico
  - c. psicológico
  
4. Dadas varias influencias que la comunicación no verbal puede tener una transacción de la comunicación humana, seleccionar las dos influencias más comunes.
  
5. Explicar cómo el nombre de una persona puede influir en las relaciones positivas entre gente por seleccionar la respuesta menos apropiada de la lista de ejemplos.

### Actividades de Aprendizaje

Las actividades de aprendizaje requeridas y no requeridas para la Primera Unidad, se dividen en varias partes:

#### Primera Parte

- Escoja una alternativa {
1. Leer las páginas 12 hasta 13 ó
  - \*2. Asistir a una conferencia en grupo ó
  3. Escuchar la conferencia de la Primera Unidad en Cinta 2.
  4. Hacer las Actividades de Experiencia en grupo 1 y continuar la Parte 2 cuando esté terminada ó
  5. Escuchar la Actividad 1, Cinta 3 y continúe con la Parte 2, una vez terminada ó

6. discutir con otros que han terminado la actividad.
7. ayudar a otra persona que tiene dificultades en acabar la actividad.
8. trabajar con el consultante y un grupo pequeño o uno de los dos para desarrollar distintos contenidos y métodos para esta lección.

Segunda Parte

- Escoja una alternativa {
9. Leer las páginas 17 hasta 20 6
  - \*10. Asistir a una conferencia en grupo 6
  11. Escuchar la Primera Unidad, Cinta 2 (continuación)
  12. Hacer actividades de Experiencia 2 en un grupo y cuando terminen continuar con Parte 3 6
  13. Escuchar las Actividades de Experiencia 2, Cinta y continuar en Parte 3 cuando se haya terminado 6
  14. Discuta con otra persona que haya completado la actividad.
  15. Ayude a otra persona que tiene dificultad en completar esta actividad
  16. Trabaje conjuntamente con el consultor o con un grupo pequeño desarrollando métodos alternativos para esta lección

Tercera Parte

- Escoja una alternativa {
17. Leer las páginas 23 hasta 29 6
  - \*18. Asistir a una conferencia en grupo 6
  19. Escuchar la Primera Unidad Cinta 2 (continuación)
  20. Hacer las Actividades de la Experiencia 3 en grupo, cuando terminen continuar con la actividad 16.
  21. Escuchar la Actividad de Experiencia 3, Cinta , y continuar con actividad 16.
  22. Completar la hoja de disposiciones con un compañero y cuando hayan terminado continuar con parte 4 6
  23. Discuta con otra persona que haya completado la actividad.
  24. Ayude a otra persona que tiene dificultad en completar esta actividad.
  25. Trabaje conjuntamente con el consultor o con un grupo pequeño desarrollando métodos alternativos para esta lección.

Cuarta Parte

- Escoja una alternativa {
- 26. Leer las páginas 29 hasta 33 ó
  - \*27. Asistir a una conferencia en grupo ó
  - 28. Escuchar la Primera Unidad, Cinta 2 (continuación)
  - 29. Hacer actividades de Experiencia 4 y continuar con No. 31 ó
  - 30. Escuchar las Actividades de Experiencia 4, Cinta y continuar en la actividad 22 o empezar la actividad 23, Repaso del Progreso de Aprendizaje.
  - 31. Hacer actividades de Experiencia 5 en grupo
  - 32. Completar un Repaso del Programa de Aprendizaje y continuar en la Segunda unidad ó
  - 33-35. Siga las mismas instrucciones como en la Segunda Parte Nos. 14, 15 y 16.

REPASO DEL PROGRESO DE APRENDIZAJE

1. ¿Cuál de las siguientes declaraciones no es una comunicación recíproca?
  - a. el que escucha puede hacer preguntas
  - b. el que escucha no puede hacer preguntas
  - c. el que hace las preguntas desea contestar preguntas
  - d. todas
2. De las siguientes ilustraciones, identificar estas tres emociones: alegría, ira, tristeza.
3. De los siguientes, ejemplos, identificar uno cultural, uno sociológico y uno psicológico de las dimensiones del desarrollo

---

\* Se proveerá un horario

de la personalidad humana: grupos de referencias, necesidades, actitudes, ocupación, hábitos, educación, percepciones, experiencia, costumbres, expectativas, lenguaje, religión, creencias.

4. ¿Qué dos maneras de comunicación no verbal pueden influir en transacciones de comunicación humana? Seleccionar las dos respuestas mejores.

- a. proveyendo claridad
- b. causando risa
- c. alterando el significado
- d. haciendo las palabras innecesarias

5. ¿De qué manera puede el nombre de una persona hacer que las situaciones de grupos tengan una participación positiva?

Tachar la respuesta menos apropiada:

- a. respetar la familia
- b. animar a una auto-estimación
- c. hacer que una persona se sienta importante ante los demás
- d. dejar que alguien le mande hacer algo.

Cuando haya terminado la actividad de repaso correctamente, continúe con la Segunda Unidad en página \_\_\_\_\_. Si han herrado en una pregunta vuelvan y hagan una de las materias no requeridas y que no hicieron anteriormente en la parte correspondiente.

Respuestas:

- 1. b
- 2. trizteza (b) ira (b) alegría (b)
- 3. cultural: creencias, hábitos, costumbres, lenguaje, religión
- social: grupos de referencias, ocupación, educación, experiencia
- psicológico: necesidades, actitudes, percepciones, expectativas
- 4. proveyendo claridad, alterando el significado
- 5. dejar que alguien le mande hacer algo.

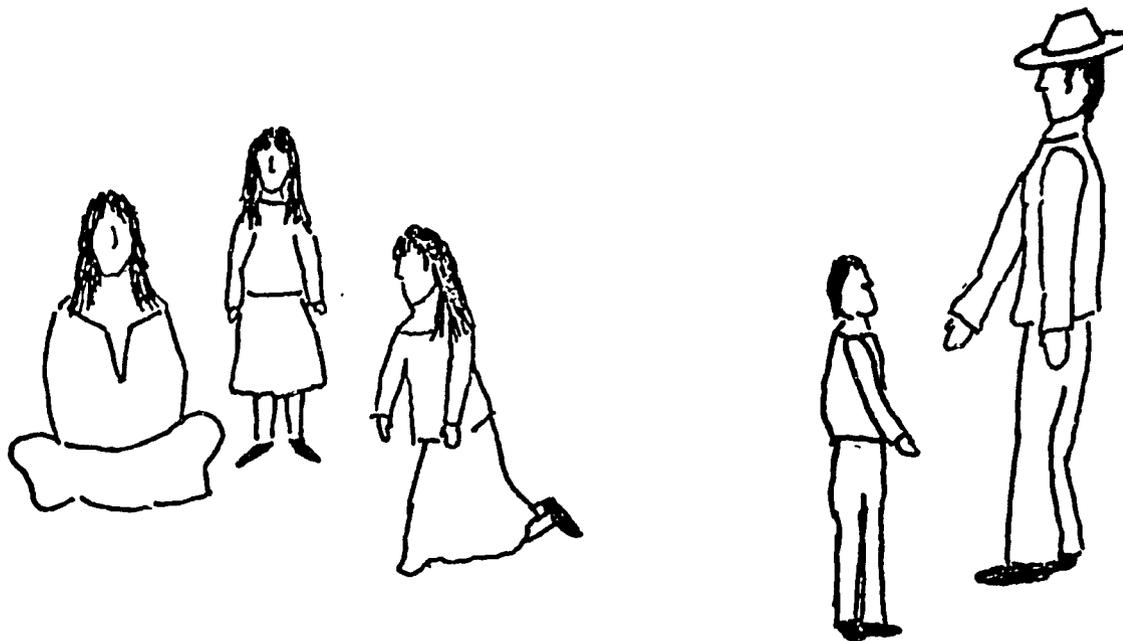
DESARROLLO DEL GRUPO ACONSEJADOR DE LA  
COMUNIDAD

PRIMERA UNIDAD - - - - PRIMERA ACTIVIDAD  
COMUNICACION DE DOS VIAS  
COMUNICACION BASICA

La Comunicación Humana es Como una Transacción

Comunicación básica es un proceso de relaciones recíprocas que contiene mensajes verbales y no verbales.

Algunas veces las relaciones entre la gente no son recíprocas.



En muchas situaciones formales, solamente una persona habla y se presume que los demás están interesados. Sin embargo, muchas veces no hay oportunidad de ver si entienden lo que están escuchando, entonces es muy posible que el proceso de la transacción

de comunicación se deshaga. El resultado es que habrá una mala comunicación proque no hay una oportunidad para que el oyente clarifique desentendido (Actividades de Experiencias 1. Una Actividad de Comunicacion Recíprocas, No Recíproca.)

## PRIMERA UNIDAD

### ACTIVIDAD DE EXPERIENCIA 1

#### COMUNICACIONES RECIPROCAS Y NO RECIPROCAS

##### Objetivos:

1. Experimentar la diferencia entre comunicación recíproca y no recíproca.
2. Examinar los límites de comunicación no recíproca en situaciones familiares, sociales, y de trabajo.

##### Tiempo:

Aproximadamente cuarenta y cinco minutos

##### Materiales:

1. Cartulinas y rotuladores
2. Dos hojas de papel y lápices para cada participante (opcional, depende de la situación)
3. Una reproducción de los diagramas 1 y 2 o una pizarra
4. Cassette

##### Direcciones:

1. Colocar a los participantes de frente al líder. Pedir que estos se separen para que no puedan verse los dibujos entre sí.
2. Explicar que ésta es una actividad de comunicación que requiere el dibujo de un diseño.

4. Se coloca un asiento (silla) frente al salón donde el demostrador sentado de espaldas hacia los participantes.
5. Se provee al demostrador el diseño 1 y las instrucciones para la descripción del diseño. Se les dice a los participantes que escuchen la descripción que no hagan ninguna pregunta.
6. Cuando el demostrador haya terminado la descripción se muestra el diagrama 1 y sus puntajes (el número de cuadros correctos, son anotados en la hoja de respuesta del diagrama 1.
7. Se repite la primera fase del experimento con el demostrador mirando ya a los participantes y usando el diagrama II.
8. Se urge a los participantes que hagan todas las preguntas que se necesiten para las instrucciones aunque sea necesario repetir las varias veces para esta fase del experimento.
9. Se anota los puntajes de los participantes en la hoja de respuesta del diagrama II.

:

Se puede incluir las siguientes fases adicionales tales como:

1. Comunicación de dos maneras donde el demostrador no está mirando a los participantes.
2. Pueden trabajar juntos dos o más participantes formando un partido.
3. Se forman partidos para dibujar los diseños en conjunto o en cooperación usando varios lápices o uno solo.
4. Se pueden usar otros materiales tales como "dominos" o bloques de madera para así permitir a los participantes trabajar con un objeto concreto al hacer el diseño (Esto puede ser una alternativa muy importante sin el uso de papel y lápiz el cual podría dar pruebas de mayor competencia en una situación educacional no-formal).

Discusión:

1. ¿Cuáles fueron los pensamientos y sentimientos individuales mientras se hacía el diagrama I?

2. ¿Cuáles fueron algunos de las semejanzas que los participantes experimentaron durante la situación actual y anterior.
3. ¿Cetralize su atención tanto en el diagrama II como en los números 1 y 2 de esta discusión.
4. ¿Cuáles son las implicaciones o problemas que surgen en la educación no-formal de los campesinos rurales (permita que los grupos de tareas hagan una lista extensa de implicaciones en un papel periódico.

DESARROLLO DEL GRUPO ACONSEJADOR DE LA COMUNIDAD

PRIMERA UNIDAD - - - - SEGUNDA PARTE

La Comunicación Humana es Simbólica

Además de ser un proceso de una transacción recíproca, la comunicación humana contiene el uso del lenguaje en la forma de palabras.

lenguaje = palabra

El problema que surge sin embargo, es que muchas veces hay más que un significado para una misma palabra. Esto se ve especialmente cuando se compara los dialectos y el lenguaje en varias regiones y áreas.

Ejemplo 1:

milanesa - un pedazo de carne asada y apanada (Argentina)  
bistéc apanado - un pedazo de carne asada y apanada (Perú)

Ejemplo 2:

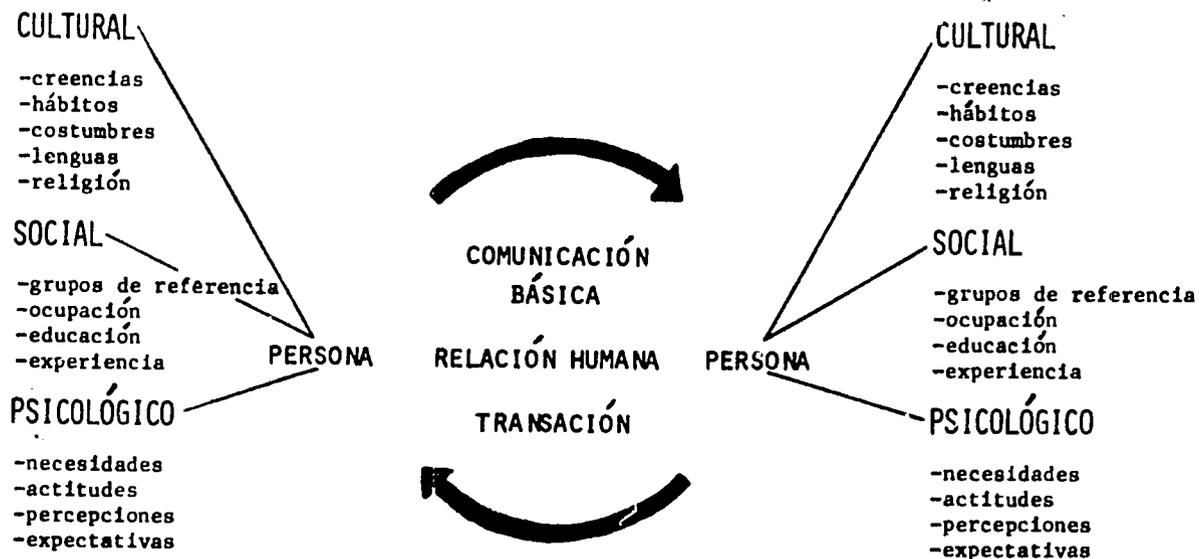
montar - establecer una fabrica (uso metropolitano)  
montar - montar a caballo (uso rural)

Por los usos varios del lenguaje en la forma de palabras, la comunicación humana se convierte de un fenómeno muy personal.

comunicación = persona

Ya que los factores interrelacionados la comunicación básica es compleja y de varias dimensiones.

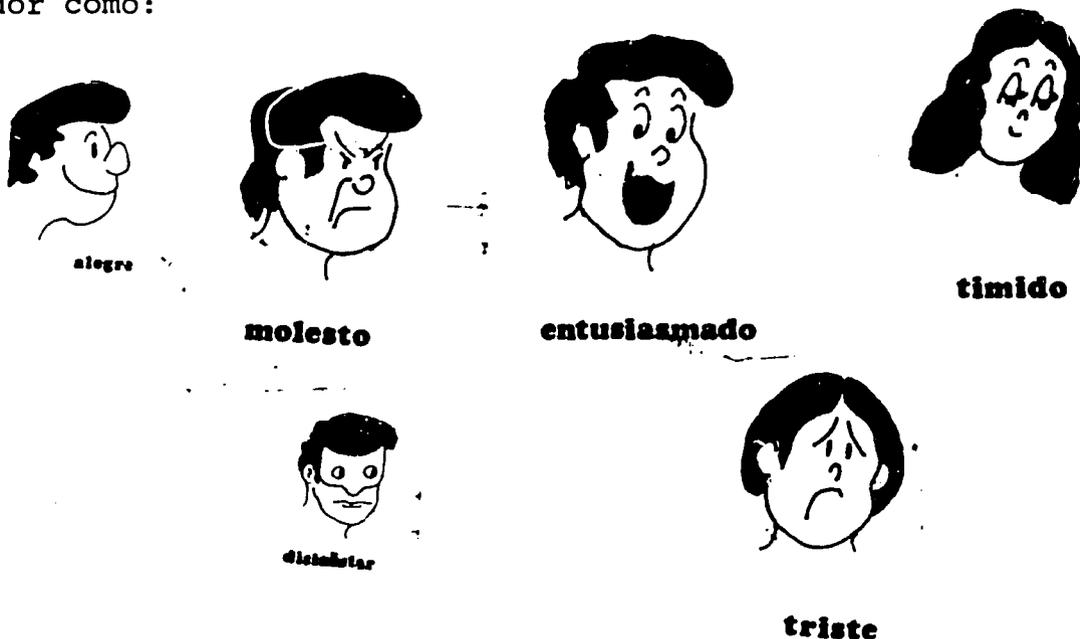
Las tres dimensiones son: cultural, social y personal. Hemos expandido más para proveer un mejor entendimiento para ver como estos factores pueden influenciar la comunicación. El factor cultural puede ser expandido en creencias, hábitos, costumbres, lenguaje y religión. El factor social puede incluir identificación de referencia de grupo, ocupación, educación y experiencia. El factor personal, que más amplía las necesidades, actividades y percepciones y expectativas. El siguiente ejemplo describe el proceso de comunicación básica, el cual contribuye a una relación humana y positiva. Es evidente que cada persona es influenciada únicamente por factores culturales, sociales y personales los cuales han formado su desarrollo. Es también claro que la comunicación básica es un proceso de dos vías de comunicación.



Comunicación Humana es el Proceso por el Cual una Persona Estimula un Significado en el cerebro de Otra por Medio de Mensajes Verbales y no Verbales.

Es importante reconocer que así como el uso de palabras es un aspecto importante en el proceso de comunicación humana, el uso de modos no verbales de comunicación tiene la misma importancia. Muchas veces los significados más importantes pueden ser entendidos para reconocer las transacciones no verbales en las relaciones humanas.

Mensajes no verbales suele llenar el contenido emocional dentro de una transacción de comunicación humana. Los siguientes dibujos representan una serie de poses que son interpretadas por un observador como:



Algunas expresiones no verbales se reconocen más fácilmente que otras. No es extraño que una persona esconda sus verdaderas emociones de los demás entonces se hace más difícil entender bien los sentimientos de esta persona en una situación particular. Aunque esto hace difícil entender sus sentimientos verdaderos, es una

máscara que puede servir para proteger la persona de una intrusión de otros en sus sentimientos personales, además le defiende de ser atacado por otra que no permite una expresión abierta de sus sentimientos. Así el uso de comunicación no verbal puede servir para clarificar como se siente una persona de verdad, o puede servir para proteger o alterar los sentimientos verdaderos de una persona.

De cualquier manera, nuestra comunicación básica no verbal es menos espontánea y clara cuando nos encontramos con personas con las cuales no estamos a gusto. Definitivamente, cuando una persona siente una condición de simpatía y generosidad sus reacciones verbales y no verbales serán más espontáneas y claras. (Actividad de Experiencias 2, Comunicación No Verbal).

Unidad I

ACTIVIDAD DE EXPERIENCIA 2

COMUNICACION HUMANA NO VERBAL

Objetivos:

1. Experimentar demostrando comunicaciones humanas no verbales.
2. Experimentar reconociendo comunicaciones humanas no verbales.

Tiempo:

Aproximadamente treinta minutos

Materiales:

Tarjetas con dibujos y símbolos de palabras para emociones específicas.

Direcciones:

1. El líder pide que cada participante examine su tarjeta y piense en su significado.
2. Se pide a cada persona que demuestre la emoción sin palabras (todos los participantes pueden estar de pie en un círculo dejando que cada persona adelante un paso cuando llegue su turno).
3. Seleccionar dos personas para adivinar el mensaje que la otra persona manda.

**Discusión:**

1. ¿Cómo se sintió al enviar un mensaje no verbal?
2. ¿Qué emociones fueron las más difíciles para demostrar y enseñar?
3. ¿Cuáles son las implicaciones de comunicación humana no verbal para la educación no formal de campesinos rurales? (Instruir a los grupos que desarrollan una lista de implicación en cartulinas y tenerlas presentes).

DESARROLLO DEL GRUPO ACONSEJADOR DE LA COMUNIDAD

COMUNICACION BASICA

PRIMERA UNIDAD - - - - TERCERA PARTE

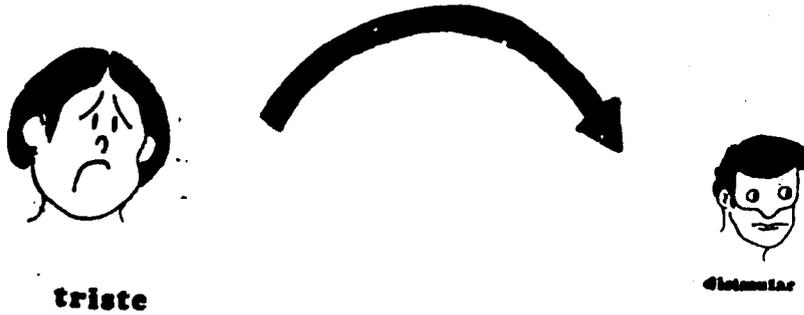
AUTOCONOCIMIENTO ES UN ASPECTO IMPORTANTE DE COMUNICACION  
HUMANA

En los ejercicios de aprendizaje anteriores, ha sido importante que cada uno de nosotros nos hayamos dado cuenta de nuestros propios pensamientos y sentimientos. Las dimensiones personales y psicológicas de la comunicación humana dependen mucho de si una persona reconoció sus sentimientos y percepciones. Transacciones de comunicación humana entre personal llegan a ser más exactas y positivas cuando hablamos o actuamos de una manera clara. Algunas veces, no queremos que otros sepan como pensamos y sentimos. Esto puede dar a entender que escondemos nuestros verdaderos pensamientos y sentimientos.

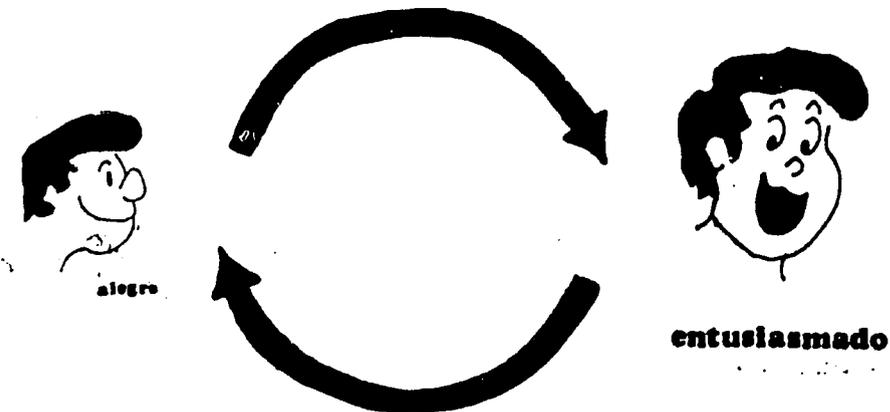


**disimular**

Aunque muchas veces existen unas buenas razones para tapar los pensamientos y sentimientos verdaderos estos pueden impedir que las comunicaciones humanas verbal y no verbal clara y exacta tendrá una influencia beneficiosa en todas las personas que participen en ella.



Una comunicación humana verbal y no verbal exacta, puede hacer más productiva y sana la comunicación humana en sí misma. Para conseguir esto, es importante la práctica de reconocer y proporcionar nuestros propios pensamientos y sentimientos. (Actividades de Experiencia 3. Emociones).



## Unidad 1

### Actividad de Experiencia 3. Emociones

#### Objetivos:

1. Ayudar a los participantes en la experimentación de variadas emociones que tienen influencia en la comunicación humana.
2. Ayudar a los participantes a reconocer la variación de emociones experimentados en una comunicación humana.
3. Ayudar a los participantes a examinar sus sentimientos.
4. Ayudar a los participantes a examinar como sus sentimientos influyen en otros.
5. Ayudar a los participantes a buscar información sobre como otros perciben sus sentimientos.

Tiempo: 5 minutos (depende como se use) para anotar emociones.

#### Materiales:

1. Registro de emociones

#### Direcciones:

1. Para esta actividad, encontrar un compañero con quien trabajar.
2. Ponga un círculo en la expresión/es social que más correctamente refleje su estado de animo en este momento - este o no este mostrándolo. Es posible sentir más de una emoción a la vez. Si se siente así ahora mismo, ponga más de un círculo.
3. Ponga un círculo en la expresión/es social que más exactamente demuestra como se siente su compañero.

4. Comparta con su compañero los resultados de la observación de usted mismo y la que ha hecho de su compañero/ra. ¿Coinciden estas dos observaciones?

Variaciones:

1. Hacer observaciones de emociones en grupos pequeños.
2. Hacer anotaciones de emociones a lo largo de un periodo de tiempo para discutir las más tarde.
3. Hacer observaciones ocasionales de las emociones de otro con la oportunidad de intercambio de información.
4. En ambientes escolares personas han sido animadas a representar su emoción del comienzo del día para que sus respuestas básicas no verbales pudieran ser entendidas con mas exactitud.

Discusión:

1. ¿Qué precisión tuvo su compañero en identificar su estado de animo? Que le dice esto de usted mismo?
2. ¿Cuál es la variación de emociones experimentadas a lo largo de un periodo de tiempo?
3. ¿Cómo influyó su estado de ánimo en la comunicación con otros? (discutir en grupos de estudio y compartir una lista de observaciones hechas)

DESARROLLO DEL GRUPO ACONSEJADOR DE LA COMUNIDAD.

PRIMERA UNIDAD

ACTIVIDAD DE EXPERIENCIA 4

EMOCIONES Y ACTUACIONES

Metas:

1. Para experimentar y expresar una emoción específica
2. Para experimentar y observar e identificar una emoción

Tiempo:

Quince Minutos

Material:

Tarjetas con expresiones faciales de diversas emociones

Direcciones:

1. Haga que los miembros formen un círculo.
2. Dé a cada uno una tarjeta con una de las emociones faciales e instruya que no lo muestren a los otros miembros.
3. Instruya a cada uno que demuestren la emoción y haga que los adivinen la emoción ha sido demostrada.
4. Mezcle las tarjetas y repita (de acuerdo a los resultados, Ud. puede repetir por una tercera vez)

Variaciones:

**Discusión:**

1. Discuta con un grupo pequeño cuáles de las emociones fueron mejor ilustradas.
2. ¿Cuál de las emociones fué la más facil de identificar?

## LA IMPORTANCIA DE RELACIONES INTERPERSONALES POSITIVAS EN EL ESTABLECIMIENTO DE UN GRUPO ACONSEJADOR DE LA COMUNIDAD

La estructura del grupo asesorador de la comunidad depende de un grupo efectivo y voluntario de ciudadanos de la comunidad. Es básicamente una estructura organizada de autoayuda y autogobierno, ubicada en la comunidad, usada para discutir las necesidades humanas de una comunidad particular. La estructura de grupos asesoradores de la comunidad puede ser similar de una comunidad a otra, pero el problema específico u orientaciones de tareas variará en cada una.

La comunicación básica y las relaciones interpersonales positivas entre los miembros de la comunidad asegurarán que la estructura asesoradora de la comunidad:

- a. aumente la participación de ciudadanos en la resolución de problemas personales, sociales y económicos.
- b. represente y acuda a las necesidades más importantes personales, sociales y económicas de los ciudadanos en una comunidad.
- c. haga que ciudadanos de una comunidad organicen y compartan recursos humanos y técnicos dentro y entre comunidades.

Como vimos previamente, la comunicación humana positiva incluye comunicación recíproca entre personas que reconocen la influencia que ciertos factores de desarrollo cultural, social y personal tiene en las relaciones humanas.

Es importante tener en cuenta que nos comunicamos de manera verbal y no verbal, y que algunas veces la comunicación no verbal puede ayudar en la claridad de un mensaje verbal o alterar el mensaje dependiendo de como una persona ve su seguridad en una situación. En un grupo aconsejador de la comunidad será muy importante que se establezca una atmósfera de confianza y seguridad personal. El facilitador del grupo aconsejador de la comunidad puede mantener esa atmósfera de confianza y seguridad animando y dando ejemplos de:

- transacciones y comunicaciones recíprocas
- comunicaciones verbal y no verbal exacta
- la importancia de cada miembro de la comunidad

El último objetivo del facilitador tomará más tiempo y contacto personal con los miembros de la comunidad. Sin embargo, hay un área muy importante de identificación personal que puede ayudar al facilitador a llevar a cabo el Objetivo de Importancia del Individuo. Este es para aprender tantos nombres de miembros de la comunidad como sea posible y asegurar de que ese nombre es con que desea ser llamado, entonces usar el nombre cuidadosamente y a menudo para que la persona sepa que lo conoce por su nombre.

### ¿Por qué es un Nombre Importante?

Un nombre tiene un significado especial para cada persona. Todas las personas tiene pensamientos particulares acerca del origen y significado de su nombre. Algunos son positivos otros son negativos según las experiencias relacionadas con nuestro nombre. Algunas veces nuestros nombres han sido cambiados o apocopados por otros y nunca hemos pensado que podíamos cambiarlo, aunque no

estábamos satisfechos. A veces sin pensar, las personas nos llaman por unos nombres, o apodos que no nos gustan, pero , no pensamos que es lo que podemos hacer para cambiarlo. El posible que no podamos por nuestra situación - así, lo dejamos y resulta que tenemos pensamientos negativos cada vez que se repite. Algunos nombres especiales son reservados para las personas más relacionadas con nosotros, como las personas queridas o la familia, así que es probable que nos gustaría si cualquiera lo usara. Cada uno de nosotros tenemos un significado especial relacionado con nuestro nombre y tenemos una preferencia especial para ser llamados por los otros. La próxima actividad de experiencias es una manera de iniciar un grupo y hacer que miembros de un grupo se reconozcan por el nombre con el que cada uno desea ser llamado. A través de esta actividad de conocerse en grupos pequeños, el facilitador puede empezar a establecer una atmósfera en el grupo que anima y mantiene cada persona como un individuo importante con un nombre especial y preferido (actividad de experiencias 5. ¿Qué significa mi nombre para mi?).

Unidad 1

Actividad Experimental No. 5

Qué significa mi nombre para mí!

Metas u Objetivos

1. Apoyar a conocerse mas individualmente con respecto a sus preferencias personales.
2. Apoyar a valorizar sus sentimientos o emociones individuales.
3. Apoyar a crear una atmósfera de grupo en la cual cada persona es considerada importante

Tiempo: 30 minutos (esto depende del tamaño del grupo)

Materiales: ninguno

Direcciones:

1. Haga que los participantes se sienten haciendo un círculo para que así se vean los unos a los otros facilmente.
2. Empieze por presentarse usted mismo (el facilitador) y diga el significado particular que tiene su nombre. De énfasis al significado especial de familia, experiencias buenas y no buenas, y finalmente digales como quiere que otros le llamen a usted.
3. Moviéndose de una persona a otra permita que cada una desarrolle el significado especial de sus nombres, y como quieren que otros los llamen. (No los force o esfuerce a participar si ellos no quieren, pero sí pregunteles como quieren que se les llame.)

4. Cuando cada uno haya participado, haga usted algún comentario considerando los siguientes puntos.
  - a. Modelo o especificaciones de varios significados. Por ejemplo. Como alguno de nosotros vemos que nuestros nombres son muy especiales y los otros realmente no piensan que nuestros nombres son muy importantes.
  - b. Sobre el hecho de que la mayoría de individuos tiene una preferencia para ser dirigidos y que muy a menudo otros no aceptan la preferencia individual.
  - c. Termine con una oración de compromiso o promesa de aceptación a los nombres que cada persona escogio para asi llamarlo en el futuro. Pregunte si los demás desean hacer lo mismo.

## DESARROLLO DEL GRUPO ACONSEJADOR DE LA COMUNIDAD

### SEGUNDA UNIDAD

#### DINAMICAS DE MIEMBROS DE GRUPOS

##### Idea Principal

El propósito de esta unidad será ayudar a entender la influencia que las necesidades individuales tienen en los miembros de su grupo y las habilidades de los miembros relacionadas con el proceso de decisión.

##### Componentes de Aprendizaje

1. Valores y Necesidades Personales
2. Habilidades de los Miembros
3. Miembros en un Grupo Aconsejador de la Comunidad

##### Objetivos de Aprendizaje

Al completar la Segunda Unidad, el facilitador del grupo aconsejador de la comunidad debe de poder hacer lo siguiente:

1. Dada una lista de las influencias que las necesidades y valores personales tienen en la participación de una persona en un grupo, el participante podrá distinguir las influencias positivas de las negativas.
2. Dada una lista de las ventajas obtenidas al proporcionar un nombre al grupo, el participante podrá identificar la menos apropiada.



## Actividades de Aprendizaje

Las actividades de aprendizaje requeridas y no requeridas para la Segunda Unidad son las siguientes:

### Primera Parte - Normas

1. Leer las páginas 41 hasta 43 o
- \*2. Asistir a conferencias en grupo o
3. Escuchar la Segunda Unidad, Cinta 3
4. Hacer Actividad de Experiencia y en grupo y continuar con la Parte 2 cuando terminen.
5. Discuta con otros quienes ya hayan terminado la actividad
6. Ayude a otra persona quién está teniendo dificultad en completar la actividad.
7. Trabaje con el consultor o en un grupo pequeño para desarrollar algunas alternativas del contenido de los métodos de ésta lección.

### Segunda Parte - Percepciones y Valores

8. Leer las paginas 46 hasta 47 o
9. Asistir a conferencias en grupo o
10. Escuchar la Segunda Unidad, Parte 2 Cinta 3 (continuación)
11. Hacer la actividad de Experiencia 7.
- 12 al 14 - Hacer lo mismo que en Nos. 5,6 y 7.

Tercera Parte - Tomando Decisiones

- Escoja una Alternativa
15. Leer las páginas 50 hasta 70 o
  16. Asistir a conferencias en grupo o
  17. Escuchar la Segunda, Parte 3 cinta 3 (continuación) en un grupo pequeño
  18. Hacer Actividad de Experiencia 8
  19. Continuar escuchando UNIDAD 2, parte 3 cinta
  20. Hacer Actividad de Experiencia 9
  21. Continúe escuchando Unidad 2, parte 3 cinta
  22. Hacer Actividad de Experiencia 10.
  23. Continúe escuchando cinta de la Unidad 2, parte 3
  24. Hacer Actividad de Experiencia 11 y continúe con la parte 4. Cuando haya completado - 3
  25. Discuta con otros quienes ya hayan terminado la actividad.
  26. Ayude a otra persona quién está teniendo dificultad en completar la actividad.
  27. Trabaje con el consultor en un grupo pequeño para desarrollar algunas alternativas del contenido de los métodos de ésta lección.

Cuarta Parte - Identificación de Miembros

28. Continuar escuchando la Segunda Unidad, Parte 3 cinta (continuación)
29. Discutir en un grupo pequeño y/o con otros que han completado la Segunda Unidad.
30. Completar las actividades de repaso del progreso de aprendizaje y continuar con Tercera Unidad si las completan correctamente o volver a repasar la parte que no entendieron o
31. Buscar ayuda de otro participante
32. Ayudar a otro participante en las partes que esta teniendo dificultad.
33. Trabajar con un consultante o un grupo pequeño para desarrollar los contenidos y métodos distintos para esta lección.

REPASO DEL PROGRESO DE APRENDIZAJE

1. Separar las siguientes frases segun sean influencias positivas o negativas que las necesidades y valores personales puedan tener en la participación de un grupo (poner una N al lado de una influencia negativa y una P al lado de una positiva):
  - a. falta de confianza en uno mismo
  - b. miedo de las críticas de los otros
  - c. interes en ayudar a otros
  - d. deseo de trabajar solo
  - e. deseo de compartir ideas con otros
  - f. experiencia previa positiva con otras personas
  
2. Identificar la frase menos apropiada relacionada con las ventajas de establecer normas de grupos:
  - a. contribuir en la clarificación de las esperanzas de los miembros
  - b. dejar compartir preferencias personales sobre funcionamiento de grupo
  - c. dejar que los miembros digan sobre la participación personal
  - d. dar una oportunidad para que cada persona participe en el control del grupo durante una reunión.
  - e. dejar que los miembros participen en la selección de condiciones para trabajar juntos
  - f. ninguno

3. Ponga las siguientes frases en el orden mas apropiado enumerandolas de 1 a 4:
  - a. llegar a una decisión por combinar y adaptar la mayoría de las ideas de más prioridad de los miembros del grupo
  - b. hacer una declaración que puede guiar aún más la productividad o función del grupo
  - c. Ordenar las ideas de los miembros del grupo para identificar las más importantes
  - d. Desarrollar tantas ideas o alternativas como sea posible de tantos miembros del grupo como sea posible con una mínima evaluación de aquellas.
  
4. Cada grupo tiene que mostrar en cartulinas los ejemplos de cada una de las actividades de experiencia siguientes:
  - a. una declaración de normas
  - b. una lista de ideas discutidas .
  - c. una lista de ideas por orden de prioridad
  - d. una declaración con la que la mayoría estan de acuerdo
  - e. una declaración de un objetivo
  
5. ¿Cuál de las siguientes frases muestra la diferencia entre un grupo aconsejador y otro grupo?
  - a. una persona sola hace las decisiones finales
  - b. los miembros participan en tomar decisiones
  - c. los miembros intentan considerar las ideas de los de fuera del grupo
  - d. se siguen reglas de orden todo el tiempo
  - e. la estructura del grupo aconsejador debe de servir para la mayoría de los ciudadanos de la comunidad

6. ¿Cuáles de las siguientes frases no son ejemplos de por que los ciudadanos de la comunidad deben de confiar en un grupo aconsejador de la comunidad?
- a. los miembros tienen intereses personales y buscan la influencia del grupo para apoyar estos solamente
  - b. han tenido cuidado en buscar un miembro que represente a la comunidad para el GAC
  - c. los miembros tienen mucho interés en el bienestar de las personas en su comunidad
  - d. los miembros tienen un conocimiento básico de las necesidades de prioridad en la comunidad
  - e. los miembros desean trabajar juntos en una situación de grupo para alcanzar una decisión

Si han completado la actividad de repaso correctamente, continuen con la Tercera Unidad en la página . Si han errado en alguna pregunta vuelvan a hacer un ejercicio no requerido en la parte apropiada no completada antes.

RESPUESTAS

- 1. p - c, e, f,
- N - a, b, d
- 2. d
- 3. 1d, 2c, 3a, 4b
- 4. demostracion
- 5. b, c, e
- 6. a

DESARROLLO DEL GRUPO ACONSEJADOR DE LA COMUNIDAD

SEGUNDA UNIDAD - - - PRIMERA PARTE

NECESIDADES HUMANAS BASICAS

La importancia del grupo en relación con el desarrollo del individuo

Una necesidad básica de todas las personas es la de ser querida y aceptada por otras. El desarrollo personal y positivo puede ser enriquecido cuando las condiciones de las relaciones entre las personas incluyen:

- Simpatía - aceptación incondicional
- Seguridad - ser irrecusable o libre de amenazas
- Identificación con algo - parte de un grupo
- Creatividad - tener identidad individual, ser independiente, sentirse unico y responsable, dar ideas y participar en el trabajo de un grupo

Cuando se cumplen las condiciones mencionadas generalmente, podemos esperar que una persona pueda contribuir positivamente a los varios grupos a que pertenece. El Interés Social de la persona probablemente sera demostrado si las necesidades básicas de sus relaciones han sido satisfechas durante las experiencias de su vida. Interés Social es la capacidad de un individuo para dar y recibir en un grupo.

Interés Social es el deseo de la persona de pedir menos de lo que puede ofrecer y tener un espíritu básico de cooperación. Ayudar personas a desarrollar sus talentos personales con un interés social es el objetivo mas importante de la educación de la comunidad. El propósito del grupo aconsejador de la comunidad es desarrollar oportunidades personales para todos los miembros de la comunidad y aun conseguir un beneficio para todos.

### Como los Miembros Desarrollan un Interes Social

Una manera de definir interés social es como una actitud voluntaria y positiva hacia los miembros del grupo. Una manera de hacer que los miembros tengan una actitud positiva y voluntaria hacia el grupo es tener esperanzas claras y definidas acerca del grupo. Demasiadas veces, las personas no han tomado parte en el establecimiento de objetivos ni en las estructuras organizadas del grupo porque cuando se han incorporado, estas normas ya habian sido establecidas por otros. A nivel de grupo estas normas son ideas organizadas y compartidas acerca de lo que los miembros deben hacer y sentir, de como estas deben ser controladas y de que accion deben de tomar cuando el resultado no coincide con las normas.

Una norma del grupo es un acuerdo entre personas que representa preferencias individuales de modos de funcionamiento, esperanzas de cumplimiento y una dedicación básica a las tareas productivas. En pocas palabras, las normas del grupo proveen reglas para transacciones dentro de el. Por ejemplo, los grupos familiares ya tienen unas normas establecidas que han sido influenciadas por factores culturales, sociales y personales. Las costumbres y habitos ya establecidos de personas, tendrán una influencia muy grande en las normas o acuerdos entre personas en grupos. Por ejemplo, en la mayoría de las culturas los hombres y las mujeres tienen unas funciones distintas y separadas para contribuir al bienestar de la familia. Es muy natural que estas funciones pasan a grupos nuevos y tienden a influir en las condiciones bajo las cuales deciden trabajar juntos. Más tarde en la lección hablaremos mas sobre como estas ideas establecidas pueden influir negativamente en la producción del grupo. Por ejemplo, en muchas comunidades se prefiere que los hombres y las mujeres trabajen

separados y en tópicos específicos dentro de los grupos aconsejadores. También se prefiere que los hombres reciban ayuda técnica o educacional de otro hombre, y la misma norma se aplica para grupos de mujeres.

Sin embargo, es importante también reconocer que normas previas pueden ser cambiadas por un grupo si los acuerdos de este pueden beneficiar más a la comunidad total. Es importante dar énfasis en que algunas veces es difícil que las personas acepten que los acuerdos o normas nuevos de un grupo sean necesarios para el mejoramiento de los objetivos del desarrollo de la comunidad. El cambio o alteración de acuerdos para conseguir más éxito es una parte importante de las estructuras y métodos del grupo aconsejador de la comunidad.

#### Como conseguir un Grupo Positivo y Voluntario

Se ha demostrado que un grupo positivo y voluntario es más evidente cuando los miembros piensan y sienten que tienen algo para contribuir al grupo. Podemos asegurar mejor que los miembros se sienten importantes y parte del grupo si discutimos con cada persona sobre lo que le gustaría hacer en un grupo particular. Compartir el desarrollo de normas es un proceso importante que necesita ser motivado por el grupo aconsejador de la comunidad. Aprender a tomar acuerdos de normas en grupos es una habilidad que necesita ser adquirida por los miembros del grupo aconsejador de la comunidad. (Actividad de Experiencias 6. Estableciendo normas en un grupo)

**SEGUNDA UNIDAD**

**ACTIVIDAD DE EXPERIENCIA 6**

**ESTABLECIMIENTO DE UN NORMA PARA EL GRUPO**

**Objetivos:**

1. Experimentar la declaración de una preferencia personal considerando la estructura del grupo.
2. Experimentar las preferencias de otras personas considerando la estructura del grupo.
3. Experimentar los acuerdos en la estructura de un grupo.

**Tiempo:**

Diez minutos

**Material:**

1. Papel y lápiz
2. Papel periódico
3. Lápiz para trazar o crayolas

**Direcciones:**

1. En un grupo pequeño, cada persona debería hacer una declaración personal considerando como el o ella prefiere para funcionar en un grupo.
2. Se debería animar a cada persona para que declare o hable sobre algunas condiciones de grupo y/o algunos comentarios los cuales son importantes para ellos (como algunas personas les gusta cuando otros hablan)

3. El grupo debería proponer una declaración de condición ya acordada para su grupo. Suponga que Ud. estará trabajando juntos en una base semanal y por 6 meses. Explique las condiciones y acordadas. La mayoría de los miembros pueden acordar lo siguiente:

**Discusiones:**

1. ¿Pienza Ud. que el acuerdo de las condiciones fué realista?
2. ¿Hubo una condición que Ud. duda que pueda mantenerla o tolerarla?
3. ¿Si así fuese, cómo pienza Ud. que su comportamiento afectaría al grupo?
4. ¿Cómo sería Ud. afectado?

DESARROLLO DEL GRUPO ACONSEJADOR DE LA COMUNIDAD

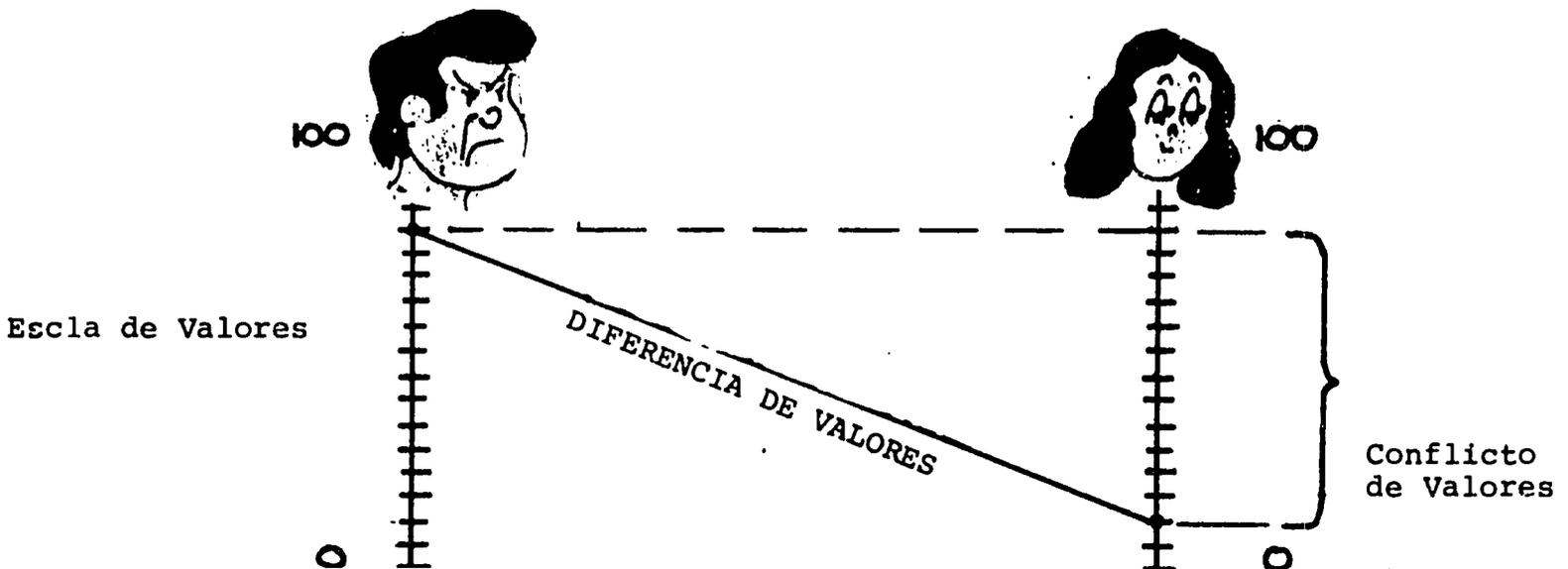
SEGUNDA UNIDAD - - - - SEGUNDA PARTE

GRUPOS DE MIEMBROS DINAMICOS: PERCEPCION Y VALORES

Cómo los Valores y Percepción Influencian al Individuo y a la Comunidad en las Necesidades de Identificación

Todos los grupos envuelven a que dos o más personas trabajen juntas para poder alcanzar una meta. Cada persona contribuye a su grupo con sus ideas, las cuales son influenciadas por las necesidades personales, experiencias e intereses especiales. Todo esto contribuye a que cada persona responda a varias situaciones. Esto se llama, valores u orientación personal.

Algunas veces las personas tienen los mismos valores y orientaciones personales. En estos casos, los individuos llegan a acuerdos en sus grupos con más facilidad. Sin embargo, es más difícil llegar a un acuerdo cuando las personas tienen diferencias de valores. Los miembros del grupo asesorador de la comunidad deben aprender a llegar a acuerdos razonables. Este es uno de los casos en que el facilitador debe ayudar a los miembros a reducir el conflicto de valores.



El facilitador del GAC puede ayudar a disminuir un conflicto de valores animando a cada uno a entender y aceptar las ideas y sentimientos de los otros.

Cuando las personas son capaces de entender y aceptar las ideas y sentimientos de los otros podemos decir que estan demostrando SIMPATIA y RESPETO positivos. Simpatia y respeto positivos entre los miembros de un grupo aconsejador de la comunidad sera necesario para que exista un ambiente voluntario y positivo.

Cuando los miembros de la comunidad han sido animados, por una relacion de entendimiento y aceptación, a participar, es más probable que los objetivos establecidos para el grupo aconsejador de la comunidad sean alcanzados.

Una manera de conseguir: que cada persona sea comprendida y aceptada en un grupo es dejar un tiempo inicial para que el grupo se conosca. Esto ayudara a hacer las transacciones del grupo mas personales y que los miembro se sientan mas comodoss entre si. Dos maneras especificas de ayudar a los miembros de un grupo seran repasados en esta unidad como ejemplos. Estos son 1) dando la oportunidad a cada miembro de presentarse a los demas 2) dejando que cada miembro discuta sobre las funcion que prepare desempenar en un grupo de este tipo.

La actividad de Que significa me nombre para mi fue parte de las Primera Unidad y la segunda actividad de experiencia sera desempenada por el facilitador en esta unidad. El facilitador entonces sera animado a considerar como el o ella usaria las experiencias do conocerse inicialmente son los miembros de su comunidad.

SEGUNDA UNIDAD

ACTIVIDAD DE EXPERIENCIA 7

ORADOR ALTO Y BAJO

Objetivos:

1. Experimentar las diferentes percepciones de miembros quienes hablan más en un grupo.
2. Experimentar las diferentes percepciones de los miembros que hablan menos en los grupos.
3. Experimentar el ser importante en un grupo
4. Experimentar el pensamiento acerca de la poca y baja influencia que tiene sobre los demás en un grupo.

Tiempo: Treinta minutos

Material:

Ninguno

Direcciones:

1. El consultante en entrenamiento pide al grupo formar un círculo grande y toma una hoja pequeña de papel y lápiz.
2. Se le pide a los miembros que designen si es que ellos son malos oradores (los que hablan poco en un grupo) o los que son buenos oradores (los que hablan mucho) o cuando tienen algo que decir)

3. Pida a los malos oradores o a los que hablan poco que se acerquen más y que se ponga a través el que más habla.
  - a. Diga a los que más hablan que mientras se está realizando el rol o función ya designado.
4. Haga que los miembros cambien de funciones después de 5 minutos y déjelos que continúen con sus discusiones sobre las necesidades de la comunidad.

**Discusión:**

1. ¿Cómo se siente como persona desinganda? Se sintió importante o no importante?
2. ¿Hubo diferencias cuando cambió de funciones?
3. ¿Qué diferencia hace el que es representado en un grupo consejero de la comunidad?
4. ¿Le gustaría responder la pregunta No.3 antes del ejercicio?

## DESARROLLO DEL GRUPO ACONSEJADOR DE LA COMUNIDAD

### SEGUNDA UNIDAD - 3<sup>a</sup> PARTE

#### DINAMICAS DE LOS MIEMBROS DE GRUPOS: TOMANDO DECISIONES

Habilidades de los miembros de grupo necesarias para tomar decisiones en grupo de una manera efectiva.

Como ya hemos visto anteriormente, es importante que los miembros de un grupo sientan que son importantes y que podran contribuir el grupo. Los facilitadores de los grupos aconsejadores de las comunidades desearan contribuir a un ambiente de grupo que es:

- coherente
- cooperativo
- productivo

Cohesion del Grupo. Cohesión del grupo se consigue cuando el grupo alcanza unos acuerdos comunes con un mínimo de conflicto de valores o desacuerdos, especialmente cuando llegan a una decisión final.

Cooperacion del Grupo. Cooperación del grupo es la habilidad del grupo para alcanzar un compromiso razonable entre valores e ideas distintas, permitiendo que un acuerdo positivo del grupo sea alcanzado. El opuesto, naturalmente, es un alto grado de competición y conflicto de valores continuo entre los miembros, que resulta en un ambiente en el que cada uno sale con la suya.

Productividad del Grupo - Productividad del grupo incluye un proceso de identificación de ideas y necesidades, negociación de necesidades y ordenación de prioridades y el establecimiento de objetivos inmediatos y finales. Estos pasos son llamados un PROCESO DE TOMAR DECISIONES. Cuando un grupo ha aprendido

a usar estos pasos para tomar una decisión, habrá más oportunidad para una productividad positiva del grupo. Un ejemplo de productividad positiva del grupo sería si un grupo tomará una decisión considerando cuidadosamente la influencia de ésta en los individuos y en la comunidad. La decisión para establecer un grupo asesorador de mujeres para ayudar al desarrollo de avicultura, sería positiva si ésta influyera en el bienestar de otros en la comunidad. Así mismo la decisión solamente a unos pocos en la comunidad se consideraría como una productividad negativa.

Revisemos tres habilidades que ayudan a tomar decisiones positivas, son: HACIENDO DISCUSIONES? ESTABLECIENDO OBJETIVOS.

Haciendo discusiones es una manera de animar a un grupo a desarrollar ideas y alternativas para exponerlas más tarde. Como ya hemos visto, si los miembros han de ser incluidos activamente en un grupo, sus ideas y sentimientos tiene que ser compartidas. Haciendo discusiones es un proceso de intercambio de ideas. En este proceso, sin embargo, existen unas reglas que hay que seguir para que cada persona se sienta segura compartiendo sus ideas. El facilitador tiene que animar a la vez tener la precaución de no evaluar las ideas de las personas mientras el grupo está haciendo discusiones.



La idea es la de desarrollar tantas ideas y alternativas como sea posible en un tiempo determinado.

## SEGUNDA UNIDAD

### ACTIVIDAD DE EXPERIENCIA 8

#### CONFUSION CEREBRAL

##### Metas:

1. Experimentar las generaciones de ideas sin ninguna evaluación crítica.
2. Experimentar la generación de alternativas sin ninguna evaluación crítica.

##### Tiempo:

Quince minutos aproximadamente

##### Materiales:

1. Papel y lápices para cada participante y una página grande de papel periódico para cada grupo.
2. Un colgador de ropa o un alambre, o cualquier material que pueda proveer un estímulo para discusión.

##### Direcciones:

1. Haga sentar a los participantes en grupos de cinco o o seis.
2. Dé a cada grupo el mismo objeto estimulante para la discusión.
3. Dígales que cada grupo tendrá cinco minutos para discutir todos los usos posibles del objeto estimulante.

4. Dígale al grupo que no critiquen o evalúen las ideas pero que desarrollen el mayor número de ideas que sea posible dentro del tiempo señalado (10 minutos para la Tormenta Cerebral).
5. Haga que una persona del grupo apunte las ideas en una página de papel.
6. Cuando se haya cumplido el tiempo señalado, el grupo puede discutir el experimento o se podrá discutirlo con un grupo grande considerando a los participantes de todos los grupos (5 minutos para la discusión) y cuando se haya completado haga que el grupo continúe con la actividad de aprendizaje.

**Discusión:**

1. ¿Encontraron alguna diferencia cuando se les dijo que escuchen sus ideas sin criticarlas? ¿Cómo?
2. ¿Fue difícil no criticar una idea?
3. ¿Qué diferencia piensa Ud. que habría habido si hubiese pedido a su grupo que critique cada idea cuando alguien lo haya empezado?
4. ¿Es común o natural para los grupos permitirles que generen o creen ideas durante un método de confusión cerebral? ¿Por qué lo cree así?

Ordenación de Prioridades. Ordenación de prioridades u ordenación de nuestras ideas según lo que nosotros pensamos necesita nuestra comunidad, es muy importante en el PROCESO DE TOMAR DECISIONES. De nuevo, nuestros valores y prejuicios iniciales influyen mucho en la ordenación de las ideas engendradas durante la actividad de discusión. Ahora es importante que nosotros indiquemos los pensamientos que tenemos acerca de ideas o alternativas particulares que sentimos que son importantes. El facilitador debe de animar a los miembros para que expliquen el por qué apoyan ciertas ideas y alternativas sobre otras y a la vez ayudar a los otros a escuchar y a la vez ayudar a los otros a escuchar y aceptar como importantes los pensamientos particulares de cada persona. Trabajando demasiado de prisa en esta parte del proceso de tomar decisiones puede dar como resultado el descontento y competición entre los miembros.

ACTIVIDAD DE EXPERIENCIA 9

PRIORIDAD

Metas:

1. Experimentar un lugar determinado para un valor o la preferencia que le dé a sus propias ideas.
2. Experimentar un lugar determinado para un valor o la preferencia a las ideas de otras personas.
3. Para experimentar el compartimiento de ideas, cuyas ideas tienen importancia personal en relación con otras.

Tiempo:

Quince minutos

Materiales:

1. Papel y lápices para cada participante
2. Una hoja de papel con las prioridades (opcional)

Direcciones:

1. Diga a las personas que seleccionen las tres más importantes para que ellos, las relacionen o las informen o las relacionen de una gran lista ya desarrollada por el grupo en la actividad de "Confusión Cerebral".
2. Diga a cada persona que ponga en orden las actividades

de prioridad para que compartan sus selecciones de preferencia y sus razones (10 minutos para discutir-las y que cada uno tome 5 minutos).

**Discusión:**

1. ¿Intentó colocar sus propias ideas en un lugar más alto de importancia?
2. ¿Fue difícil darle la prioridad a las ideas de otras personas?
3. ¿Qué es lo que le dice esto acerca de Ud. como miembro de un grupo?

Llegando a un acuerdo. El paso de llegando a un acuerdo, es una parte de la negociación de necesidades del PROCESO DE DECISIONES para conseguir un compromiso razonable de valores individuales, necesidades percibidas de la comunidad e ideas y alternativas de acción, los miembros del grupo tienen que llegar a un acuerdo común.

Cuando hay un mínimo de compromiso o exclusión de preferencias individuales e ideas introducidas en la decisión final hay más posibilidades de llegar a un acuerdo común positivo. Podemos si los miembros están decididos a:

- negociar y ajustar sus ideas para incorporar las ideas de los otros.
- alcanzar un acuerdo razonable y realista sin el voto de la mayoría.

El acuerdo será negativo si se llega a éste demasiado rápido y antes de que el grupo esté convencido de que una negociación razonable de las necesidades y preferencias de los miembros ha tenido lugar. Frecuentemente, el voto de la mayoría para alcanzar un acuerdo excluye demasiadas personas y contribuye a un ambiente de competitividad en el grupo. Así que se sugiere que el voto de la mayoría no se use para llegar a decisiones en un grupo asesor de la comunidad.

## ACTIVIDAD DE EXPERIENCIA 10

### CONSENTIMIENTO

#### Metas:

1. Experimentar el comportamiento de ideas, cuyas ideas tienen importancia personal con otras.
2. Experimentar la obediencia a las ideas de otros las cuales tienen importancia personal
3. Experimentar la combinación y la expansión de las ideas en un grupo situacional
4. Reconocer la ventaja del cooperativismo sobre las transacciones de persona a persona en la preparación de las decisiones del grupo.

#### Tiempo:

30 minutos

#### Direcciones:

1. En grupos pequeños: de 5 a 7 personas dígales que mencionen el número de selecciones de su primera, segunda y tercera prioridad (para cada una de las ideas) y que las ponga en el papel periódico, que contiene ya la lista de ideas de confusión cerebral.
2. Dígale al grupo si cree que es necesario que una de las ideas sea combinada o extendida pra hacerla más exclusiva de las ideas importantes de otras personas.

3. Diga el grupo de lleguen a un acuerdo sobre las tres ideas más populares y que las coloque de acuerdo al orden prioridad (primera, segunda y tercera prioridad)
4. Discuta en pequeños grupos usando las preguntas de la discusión para guiar la discusión.
5. Continúe con la actividad de Aprendizaje relacionado con las metas señaladas

### Discusión

1. ¿Cuál fué su sensación o reacción cuando su idea que sostuvo como la más importante fué considerada como tal por el grupo?
2. ¿Cuál fué su sensación cuando su idea que Ud. consideró como la más importante no fué considerada como tal por el grupo total?
3. ¿Tuvo alguien en el grupo la oportunidad de compartir o incluir sus ideas más importantes en la decisión final del grupo?
4. ¿Y si así fué cómo influenciaría en un ambiente de grupo.
5. Y si así no fué cómo influenciaría en un ambiente de grupo

Estableciendo Objetivos- Estableciendo objetivos es el paso final en el PROCESO DE TOMAR DECISIONES. El objetivo del grupo es la declaración de la función o enfoque del grupo. Los objetivos pueden ser no específicos como:

1. mejorar los sistemas sanitarios
2. mejorar el abastecimiento de agua
3. fomentar la educación

o muy específicos como:

1. mejorar los vertederos de basura y agua
2. incrementar las proteínas en la dieta familiar
3. variar los animales de granja de las familias

Es importante que se desarrollen dos tipos de objetivos, uno inmediato y otro final y no importa si estos objetivos son específicos o no específicos.

El propósito de formar un objetivo inmediato es para permitir que las necesidades específicas y apremiantes sean asistidas. Normalmente las necesidades de comida, seguridad y alojamiento tienen cabida dentro de este objetivo. El propósito de los objetivos finales es permitir que sean consideradas las prioridades

UNIDAD 2

ACTIVIDAD DE EXPERIENCIA 11

ACTIVIDAD DE DESCRIPCION DE GRUPO

Metas:

1. Experimentar la contribución y cooperativismo de los miembros del grupo para completar la tarea del grupo.
2. Experimentar la calidad o propiedad coherente del grupo y su cooperativismo.
3. Experimentar como los miembros individuales contribuyen a la tarea de un grupo.

Tiempo:

30 minutos

Material:

1. Una sola página de papel periódico para cada tarea de grupo de 5 a 7 personas.
2. Lápices de diferentes colores o crayolas

Direcciones:

1. Diga al grupo que desarrolle o dibuje figuras en grupo para así mejor representar las tres ideas más importantes seleccionada por el grupo durante la actividad de consentimiento. Los miembros usarán una página para sus dibujos.

2. Cada miembro deberá usar un color diferente de lápiz.
3. Diga al grupo que no hable pero que exprese sus ideas a través de dibujos en una sola página. Controle la conversación durante el periodo de la actividad (se le debe permitir aproximadamente 15 minutos para el desarrollo de estos dibujos en grupo).
4. Cuando el grupo haya terminado de dibujar haga que lo exhiba en un orden de desarrollo.

- Confusión Cerebral
- Prioridad
- Consentimiento
- Imagen de grupo

5. Haga que cada miembro complete los siguientes artículos de la reacción de la decisión final:

- a. ¿Cuánto piensa que Ud. obedeció y comprendió al grupo?

No del todo					Completamente			
1	2	3	4	5	6	7	8	9

- b. ¿Cuánta influencia pensó que Ud. tenía en los esfuerzos de la tarea de grupos?

Ninguna del Todo					Completamente			
1	2	3	4	5	6	7	8	9

- c. ¿Está Ud. satisfecho con la función de su grupo?

No satisfecho					Muy satisfecho			
1	2	3	4	5	6	7	8	9

6. Discuta en pequeños grupos cada una de sus rangos o respuestas y luego continúe a la actividad de aprendizaje.
7. Discuta en grandes grupos las implicaciones o enredos de las series de las actividades de experiencias para el desarrollo de la habilidad o destrezas del personal del grupo y despertar la dinámica de los miembros de ese grupo

DESARROLLO DEL GRUPO ACONSEJADOR DE LA COMUNIDAD  
SEGUNDA UNIDAD - 4<sup>a</sup> PARTE

DINAMICAS DE LOS MIEMBROS DE UN GRUPO: IDENTIFICACION DE LOS MIEMBROS.

¿Quién puede ser un miembro del Grupo Aconsejador de la Comunidad?

Los miembros de un grupo aconsejador de la comunidad varían dependiendo de las preferencias de una comunidad particular. Puede haber comunidades que desean tener sus miembros nombrados por los líderes del pueblo, otras por un voto popular y aún otras que usan un sistema de voluntarios para formar el grupo aconsejador de la comunidad. Cualquiera que sea el método, el éxito del grupo dependerá del interés y motivación de sus miembros.



alegre



timido



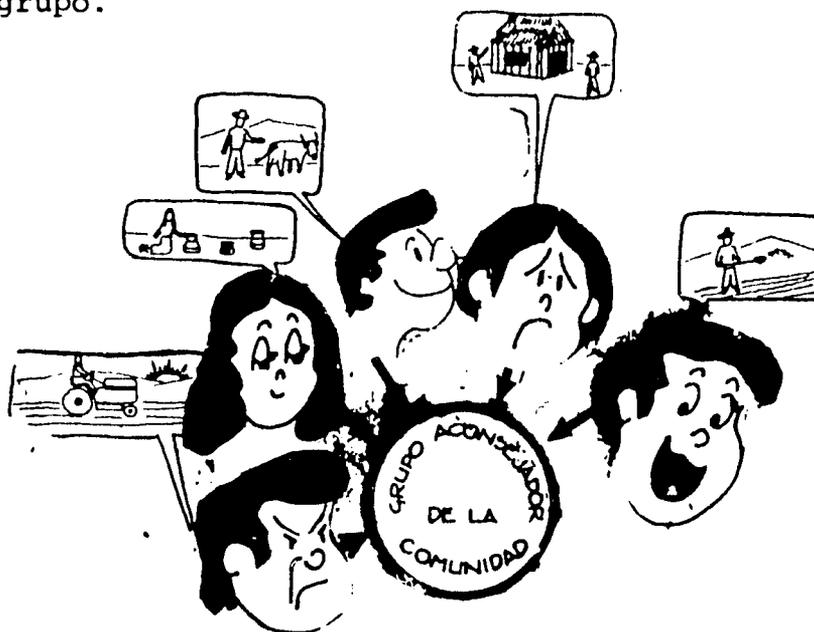
entusiasmado

Los hombres, mujeres y juventud de una área o pueblo son los recursos naturales de esa comunidad (Bhola. pag.23). La clave del proceso del grupo aconsejador es la participación y el interés de adquirir nuevas habilidades en comunicación (Bhola pag.18)

El grupo aconsejador estará formado de miembros voluntarios de la comunidad, esto crea la necesidad de un esfuerzo de ésta para animar y conseguir una participación mayoritaria de ciudadanos en la educación de la comunidad para un movimiento de acción comunitaria. (El método de sondel de la comunidad descrito más tarde, es una manera de dar énfasis a la importancia que tiene una gran motivación de los miembros de la comunidad). El problema de negarse a participar de parte de los ciudadanos en una comunidad amplia es un problema que el facilitador del grupo aconsejador tiene que vencer.

## Aprendiendo a Comunicar en un Grupo Aconsejador de la Comunidad

La responsabilidad de ser miembros de un grupo aconsejador de la comunidad es diferente que la que hemos tenido en otros grupos. Nuestra manera específica de comunicar es importante porque proveerá la fundación básica de transacciones y productividad del grupo.

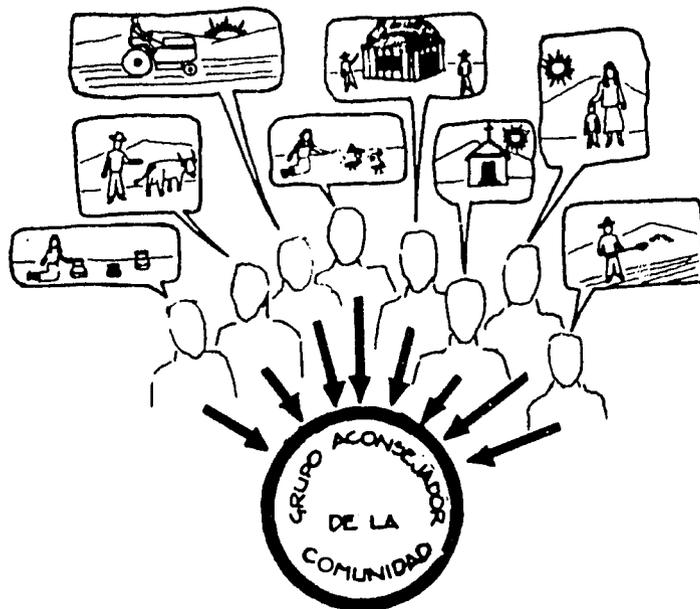


Las mismas personas en una reunión

El grupo aconsejador de la comunidad es un grupo especial que requiere de nosotros el uso de todos los sistemas de comunicación que hemos usado anteriormente para comunicarnos. Aprender a trabajar juntos es quizás la habilidad más importante que tendremos que aprender. Aprender a representar las ideas de otros es otra de las habilidades que también se tiene que aprender. El grupo aconsejador de la comunidad es un conjunto de personas que representan a otras personas en los procesos

de tomar - decisiones y resolver - problemas para identificar las necesidades y problemas de la comunidad. La verdadera diferencia es que no hay una autoridad singular que nos guíe en los procesos de tomar-decisiones y resolver - problemas.

En cambio del proceso del grupo asesor de la comunidad ayuda a los miembros a usar sus propias ideas y las de otros para determinar cuáles son las necesidades de su comunidad.



Las opiniones de otros son importantes, pero el grupo asesor de la comunidad tiene la función especial de tomar decisiones a través de identificación de necesidades prioridad de necesidades, llegar a un acuerdo a establecer objetivos. Este proceso básico de tomar decisiones incluye una serie de acontecimientos parecido al proceso de crecimiento. La diferencia principal está en que en lugar de una semilla tenemos que tratar con una percepción de una persona. Estas percepciones se convierten en unas ideas y de varias ideas tenemos que hacer la selección. El paso de selección incluye a menudo la selección de diferentes ideas y alternativas. El factor de un posible éxito es como los factores de lluvia y sol en el proceso de crecimiento, nunca sabemos con seguridad cuando van a ocurrir

ni tampoco ocurren siempre que se necesitan. En resumen, podemos sacar la conclusión de que mientras una serie de acontecimientos correlacionados es necesaria para que tengan lugar los procesos de crecimiento y decisión, nunca podemos estar seguros de los resultados. En tomar decisiones, sin embargo, hay algunos factores definidos que pueden influir en que los ciudadanos acepten una decisión tomada por el grupo asesor de la comunidad. Los factores son: 1) Participación de los miembros de la comunidad en un sondeo inicial de las necesidades de la misma, 2) representación de los miembros de la comunidad en el grupo asesor de la comunidad, 3) un énfasis en la unión por medio de un proceso positivo de llegar a un acuerdo, 4) que los miembros de la comunidad estén enterados de los objetivos tentativos establecidos a través de un proceso de tomar decisiones.

## DESARROLLO DEL GRUPO ACONSEJADOR DE LA COMUNIDAD

### TERCERA UNIDAD

#### DINAMICAS DE DIRECCION DE GRUPO

##### Idea Principal

Los aspectos principales de dinámicas de dirección de grupos que van a ser tratados en la Tercera Unidad son estilos de dirección funciones de dirección, y habilidades necesarias para la dirección y habilidades necesarias para la dirección del grupo asesorador de la comunidad.

##### Componentes de Aprendizaje

1. Dirección en torno al líder
2. Dirección en torno a los miembros
3. Escuchando activamente
4. Apoyo de la Dirección

##### Objetivos de Aprendizaje

Al terminar la Tercera Unidad, el facilitador del Grupo Aconsejador de la Comunidad debe de poder hacer lo siguiente:

1. Dada una lista de funciones de grupos, identificar cuál de los dos estilos de dirección sería más apropiados.
  - a. en torno al líder
  - b. en torno a los miembros
2. Dados varios ejemplos de productividad (trabajos) del grupo, identificar los más positivos.

3. Dados varios ejemplos de ambientes de grupos, poder identificar los más positivos.
4. En un grupo de estudio o por separados, poder identificar el estilo de dirección más apropiado a las distintas situaciones.
5. Dada una descripción de funciones de dirección, poder identificar escuchando activamente y apoyo de la dirección.

### Actividades de Aprendizaje

Las actividades de aprendizaje requeridas y no requeridas para la Tercera Unidad son:

- Escojer uno no requerido
- \*1. Asistir a una conferencia en grupo sobre la Tercera Unidad 6
  - 2. En un grupo de estudio, escuchar la Tercera Unidad, Cinta 4 y leer las páginas 77 hasta 90
  - 3. Hacer actividad de Experiencias 12 en un grupo de estudio.
  - 4. Continuar escuchando la Tercera Unidad, cinta 4 6
  - \*5. Asistir a una conferencia en grupo sobre la Tercera Unidad.
  - 6. Hacer en grupos de dos la actividad de Experiencia No. 13.

En un grupo de estudio completar el repaso del progreso de aprendizaje.

- Discutir implicaciones para dirección de un grupo aconsejador y desarrollar una descripción de dirección apropiada para un grupo aconsejador de la comunidad.

Presentar la descripción de dirección hecha anteriormente en grupo al grupo entero del cursillo y explicar las razones para la selección.

Discuta con otros quiénes ya hayan terminado la actividad.

Ayuda a otra persona quién está teniendo dificultad en completar la actividad.

Trabaje con el consultur o en un grupo pequeño para desarrollar algunas alternativas del contenido de los métodos de ésta lección.

Continuar en la Cuarta Unidad

1. Separar las siguientes descripciones de grupos según los estilos de dirección. Poner una L junto al estilo de dirección en torno al líder y una M junto al estilo de dirección en torno a los miembros.
  - a. grupo define límites y hace decisiones.
  - b. líder decide e influye mucho en las decisiones del grupo.
  - c. líder ayuda a los miembros a establecer normas del grupo y usar las habilidades de tomar decisiones.
  
2. De los siguientes ejemplos seleccione el que representa más positivamente la productividad de un grupo.
  - a. miembros del grupo completar un reporte rápidamente para acudir a la fecha límite con medio tiempo para considerar la cualidad del reporte.
  
  - b. El líder decide escoger solamente objetivos fáciles para que no haya frustraciones con los de más dificultad.
  
  - c. El líder del grupo ayuda a los miembros a considerar distintas ideas de las personas aunque esto hace más lenta la terminación de la tarea final.
  
  - d. Solamente unos pocos trabajan en la tarea mientras los otros miembros discuten sus propios intereses.
  
  - e. Un miembro hace todo el trabajo final porque desea tener todo a su manera.
  
3. De los siguientes ejemplos seleccionar los que representan más positivamente el ambiente de un grupo:
  - a. muchos miembros se juntan al finalizar la reunión para exponer sus quejas.

- b. Un solo miembro interrumpe el trabajo del grupo con comentarios intrascendentes.
  - c. Varios miembros de un grupo ayudan a otro retraído o tímido a contribuir.
  - d. Todos en el grupo reciben la oportunidad de compartir una idea si desean hacerlo.
  - e. Los miembros del grupo desean considerar una idea nueva de otro aunque ésta sea más complicada.
4. ¿Qué tipo de dirección sería mas apropiada para cada una de las situaciones siguientes" Usar L para el estilo de dirección en torno a los miembros.
- a. los miembros del grupo están confusos y frustrados con ellos mismo.
  - b. Una decisión inmediata necesita ser tomada por un gran número de gente que nunca han trabajado juntos anteriormente.
  - c. El grupo aconsejador de la comunidad necesita determinar las necesidades primarias de los niños en la comunidad.
  - d. Un grupo ha sido establecido para decidir el mejor uso de los recursos de su comunidad.
  - e. Un grupo de gente se une ocasionalmente por las tardes para bailar y divertido.
5. ¿Cuál de las siguientes frases no es un ejemplo de escuchando y ayudando activamente?
- a. el oyente no permite ser distraído por otros.
  - b. el oyente sigue interrumpiendo con sus propias ideas.
  - c. el oyente afirma con un gesto de vez en cuando para dejar que la persona sepa que está entendiendo.
  - d. el oyente resume lo que ha oído para ver si ha entendido.

- e. el oyente ayuda a la persona a hacer sus explicaciones más claras, pidiéndole que repita sus puntos de vista con más detalle.

RESPUESTAS

- 1. a.1., b.1., c.1., d.m.
- 2. c
- 3. c,d,e
- 4. a.1. b.1., c.m., d.m., e.m.
- 5. b

## DESARROLLO DEL GRUPO ACONSEJADOR DE LA COMUNIDAD

### TERCERA UNIDAD

#### DINAMICAS DE DIRECCION EN GRUPOS

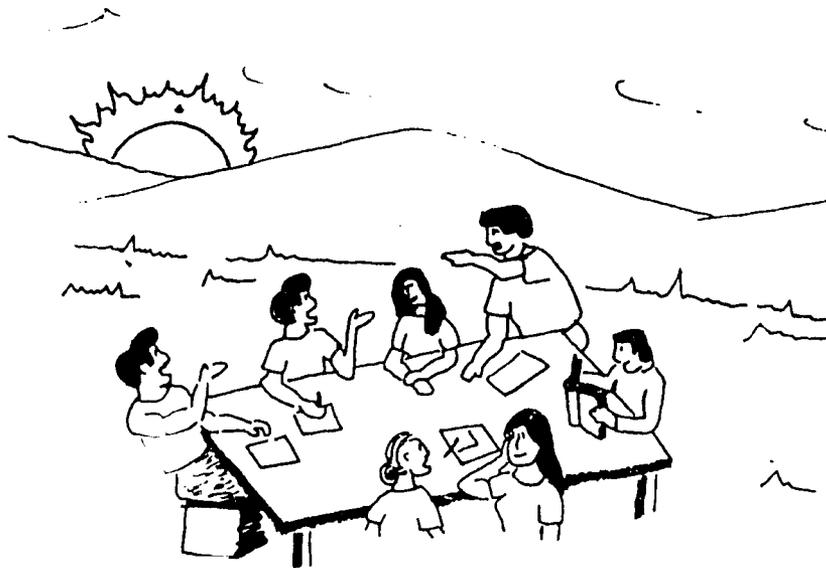
El Facilitador, como todos que forman parte en la educación de la comunidad para acción de éste, tiene que recibir una preparación completa (Bhola, pag. 23) Un primer paso importante es centrar esta preparación en su auto estimación, confianza y temores. En segundo lugar es importante que el facilitador sepa qué estilo natural prefiere, interacción de individuo o interacción en grupo. El método identificado como Autopreparación breve se centrará en el modo de relacionarse que cada facilitador tiene con las personas y en como interpreta problemas en varias situaciones. La autopreparación breve reforzará los puntos buenos del modo de actuar del facilitador del grupo aconsejador de la comunidad, la concentración en los puntos buenos, como llamar a una persona por el nombre que desea ser llamado, aumenta su estimación y confianza en sí mismo.

#### ¿Qué es un Estilo de Dirección?

Hay dos categorías de dirección: en torno al líder y en torno a los miembros. Algunas veces se considera que el estilo de dirección en torno al líder es demasiado autoritario y dictatorio donde los miembros tienen un mínimo control u oportunidad de participación durante la reunión.

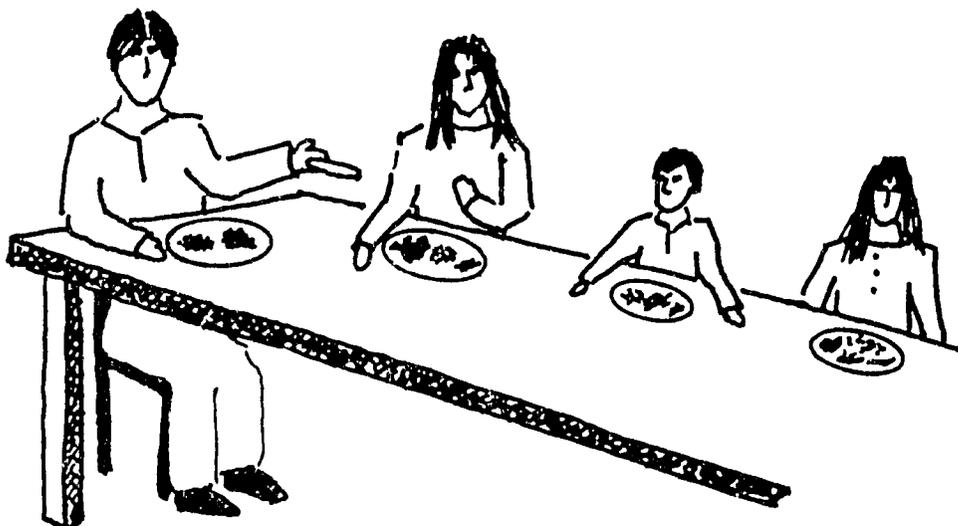


Frecuentemente pensamos en la educación formal o situaciones organizadas cuando hablamos la dirección en torno al líder. Así mismo tenemos una imagen sin control y libertad cuando pensamos en dirección en torno a los miembros. Los grupos bajo esta dirección son representados a menudo como confusos y faltos de estructura.



### Cada Persona Tiene una Manera Particular de Comunicarse

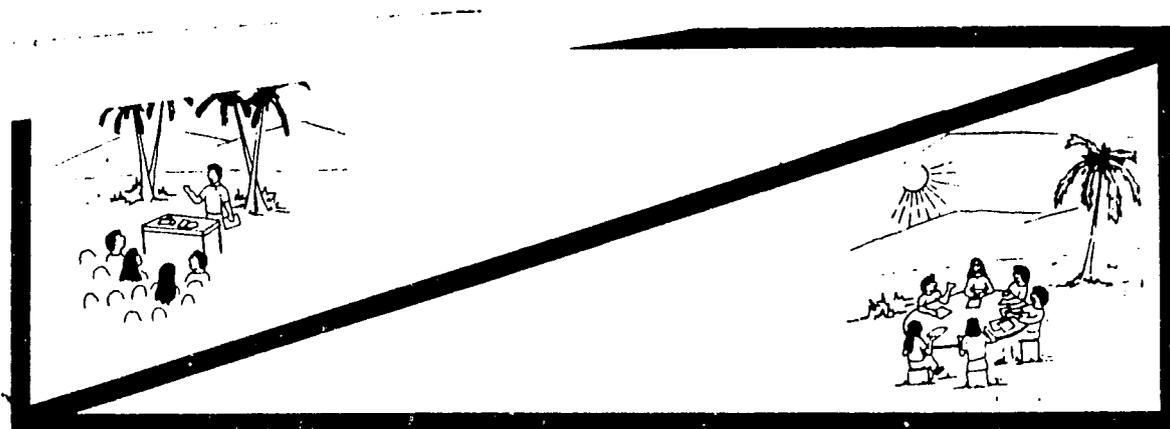
Ser miembro de un grupo es una habilidad que todas las personas tienen, pero no pensaron en esto como una habilidad importante de comunicación. Cada uno de nosotros tienen una manera diferente de actuar dentro de nuestras familias, así como en grupos especiales de nuestra comunidad. Por ejemplo, la manera en que cada uno de nosotros llevamos a cabo nuestra función en un grupo está determinada por la responsabilidad particular que tenemos en nuestra familia, comunidad y trabajo.



Las experiencias personales y estilo personal influyen en los miembros y dirección del grupo. Cada persona tendrá una manera más natural de funcionar como líder de un grupo. El propósito de la Unidad 3 es ayudar a cada facilitador a identificar su manera natural y reconocer sus puntos positivos. Además esta unidad de aprendizaje también ayudará a los individuos a conseguir algunas habilidades especiales de dirección de grupos. Estas habilidades pueden ser puestas en práctica y desarrolladas en otras situaciones de grupos.

Mientras los dos extremos son posibles, es más común que los líderes de grupos seleccionen el estilo de dirección más apropiado para la situación y el objetivo del grupo.

Funciones de Dirección Agrupados en Torno al Líder y a los Miembros.



Centro de Miembros

Líder	líder	líder	líder	líder	líder	Grupo
decide	decide	presenta	presenta	presenta	define	define
anuncia	realiza	ideas	idea	alternativas	límites	límites
decisiones	decisiones	solicita	tentativa	grupo	grupo	y decide
		preguntas	cambio de	decide	decide	
			sujeto			

El facilitador tiene que considerar las condiciones que necesitan ser cumplidas antes de tomar una decisión sobre qué función particular - A continuación hay una lista de condiciones divididas según las dos formas de dirección:

Condiciones: agrupada en torno al líder

- a. Factor temporal y urgencia de decisiones
- b. Emergencias
- c. Conocimiento individual
- d. Falta de habilidades de los miembros
- e. Esperanzas de la función del líder
- f. Responsabilidad legal

### Condiciones Agrupadas en Torno de los Miembros

- a. No hay presión por el tiempo
- b. No hay emergencias
- c. Conocimiento del grupo
- d. Habilidades de los miembros del grupo
- e. Esperanza de la función del grupo
- f. Libertado de responsabilidad

Tomemos unos minutos para discutir las implicaciones de varias de las condiciones ya mencionados. Por ejemplo, de las dos formas de dirección ¿cuál han experimentado con más frecuencia? Pide que levanten la mano para cada forma y anotar los resultados). Cuando vinieron a esa reunión ¿qué forma de dirección esperaban? (anotar los resultados). ¿Cuáles son las implicaciones para seleccionar una forma de dirección particular?

Las respuestas hechas anteriormente variarán de una comunidad a otra, dependiendo de las experiencias previas que hayan tenido sus miembros. Así que, la forma de dirección más apropiada para un grupo particular, se tiene que seleccionar teniendo en cuenta las esperanzas, experiencias y nivel de habilidades de los miembros del grupo. Ahora nos concentraremos en dos métodos de dirección de grupos.

### Dos Métodos de Dirección de Grupos

Dos métodos básicos de dirección de grupos han de ser enseñados por los facilitadores. Estos son, dirección en torno al líder y en torno a los miembros. Un tercer ejemplo, un grupo de discusión sin un líder, será usado como contraste con los otros dos sistemas de dirección formal.

### Dirección en Torno al Líder



Este método será el que la mayoría de nosotros habremos experimentados previamente en grupos formales. El líder guía la discusión sin permitir que otros miembros discutan entre sí. Se espera que éste sea un método de dirección efectivo y productivo. Si embargo, existe el peligro de que los miembros, dirigidos de esta manera, se sientan cohibidos y vemos espontáneos, entonces sus respuestas serán menos creativas. El líder domina tanto que los miembros tienden a dejar la mayor parte del trabajo para él. Los líderes, quizás, reciban el beneficio de encabezamiento, pero la moral del grupo se suele quedar baja. Aunque la tarea generalmente es completada, las relaciones entre los miembros no son muy visibles en estos grupos.

### Dirección en Torno a los Miembros



Para obtener un trabajo más creativo de todos los miembros de un grupo, es necesario que el líder les anime a comunicarse directamente entre sí y no a través de él. Esto no quiere decir que el líder deja de ser el medio por el cual los miembros se dan cuenta de los procesos del grupo. Es un hecho que los miembros se distraen con este método menos formal y se olvidan de escuchar mientras diferentes individuos están hablando. Para hacer más provechosas las conversaciones, el líder debe de recordar muchas veces a los miembros el prestar atención y la terminación de las tareas. Este método elevará la moral del grupo (relaciones entre miembros) así como la claridad de la tarea. Se recomienda, sin embargo, que los facilitadores aprendan a usar primero el método de dirección en torno al líder y luego se esfuercen en entender el método de dirección en torno a los miembros. Un nuevo grupo necesita una estructura de dirección en torno al líder durante las primeras reuniones. Una dirección en torno a los miembros si se desarrolla de una manera espontánea, necesita una educación del grupo para que sus miembros adquieran confianza y habilidades para tener discusiones con un mínimo de intervención del líder.

#### Una Dirección Efectiva de Grupos Puede Hacer la Diferencia

La creación de una atmósfera positiva y creativa es el ideal que la mayoría de los líderes de proyectos desean alcanzar. Un grupo positivo y creativo está caracterizado por:

- Quitar las máscaras
- Dejar libres los pensamientos y sentimientos
- Expresiones abiertas de sentimientos entre sí, incluyendo temor e ira
- Aumento de información apropiada
- Aumento de simpatía y conocimiento entre sí
- Miembros del grupo de evaluar a sí mismos
- Se arriesgan y experimentan más con nuevos modos de comportamiento.

Si se cumple esto, el grupo en sí mismo es visto por sus miembros como una fuente importante de aprendizaje y mejoramiento personal. Y si se cumple esto:

- Cooperación y responsabilidad compartida es común
- Cada miembro recibe apoyo y refuerzo del grupo
- Los miembros muestran lealtad y afección entre sí
- El grupo trata de una manera efectiva y abierta los problemas interpersonales e impedimentos de tareas para resolverlos finalmente.
- Los miembros aceptan el grupo como una fuerza de creatividad y cambio.

El líder puede promover más efectivamente un grupo positivo y creativo si las siguientes proporciones básicas son reforzadas constantemente dentro del grupo:

- Que cada miembro de un grupo tenga una necesidad básica de ser igual a los demás y sentirse importante
- Que cada miembro del grupo tenga la misma importancia dentro de la implementación y resultados del proyecto o tarea
- Que se puedan arreglar los errores sin castigo, teniendo en cuenta que las personas no son perfectas
- Que se puedan arreglar los conflictos y diferencias interpersonales directamente y abiertamente
- Que la cooperación y colaboración entre personas sea más potente que competición o aislamiento o funcionamiento solo.

Estas proposiciones básicas de relaciones o mantenimiento de grupos son absolutamente esenciales para promover una atmósfera productiva y creativa del grupo.

SEGUNDA UNIDAD

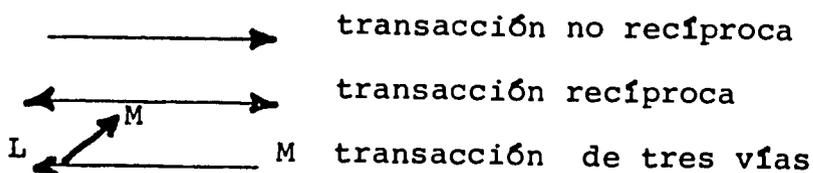
ACTIVIDAD DE EXPERIENCIA 12

EJERCICIO DE DIRECCION

La siguiente actividad está diseñada para ayudar a los facilitadores en el proceso de entrenamiento para entender ciertas dinámicas de discusión de dirección y de miembros del grupo.

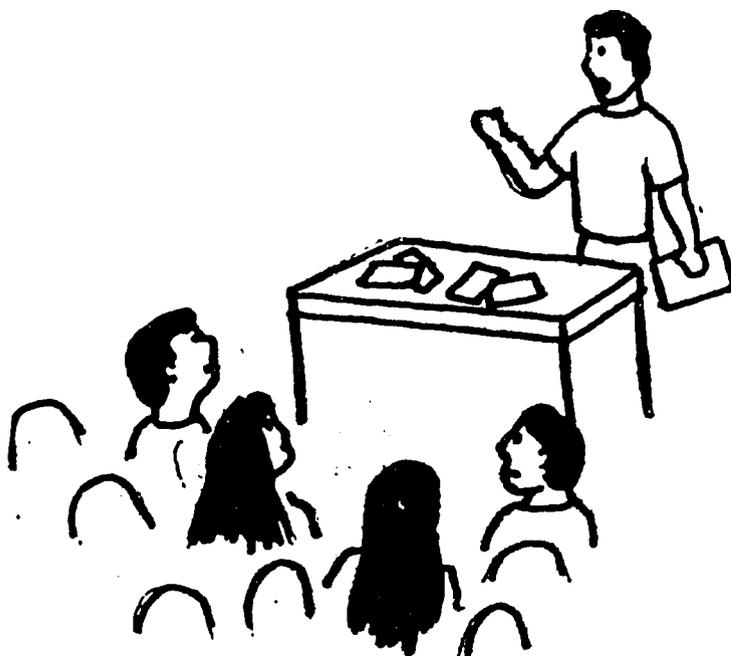
Proveer a cada participante con una Forma Evaluativa de Dirección. Poner en orden los dibujos que representan 1) grupo sin líder, 2) en torno al líder, 3) en torno a los miembros.

- Quién es el líder
- Qué se está discutiendo
- Cuántas personas tendrán la posibilidad de hablar en la reunión (adivina)
- Si la gente habla, cuál será el modelo de la discusión (hacer que los participantes dibujen las flechas de una a otra persona)



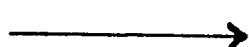
- Después de que cada persona ha completado su ficha, se agrupará a los miembros de dos en dos y se tomarán decisiones sobre:
  - cuál es el grupo más eficaz
  - cuáles el grupo más alegre
  - cuál es el más alegre y eficaz
- Descomponer los grupos y discutir, dando énfasis a puntos importantes de tres tipos de modelos de discusión en grupos.

Ficha 1:      Método de Dirección

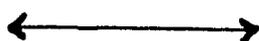


Direcciones:

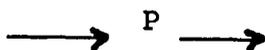
- Poner un círculo alrededor del líder en el grupo
- Cuál es el tema de discusión
- Poner cuadros  alrededor de los que tendrán la oportunidad de hablar durante la discusión.
- Cuál es el modelo de comunicación en el grupo. Dibuja las líneas de comunicación usando las indicaciones siguientes:



mensaje no recíproco



mensaje recíproco



mensaje no recíproco a través de otra persona

Ficha 2:

Métodos de Dirección



Direcciones:

- Poner un círculo alrededor del líder en el grupo.
- Cuál es el tema de discusión
- Poner cuadros  alrededor de los que tendrán la oportunidad de hablar durante la discusión
- Cuál es el modelo de comunicación en el grupo. Dibuja las líneas de comunicación usando las indicaciones siguientes:

—————→ mensaje no recíproco

←————→ mensaje recíproco

————→<sup>P</sup>————→ mensaje no recíproco a través de otra persona

Ficha 3:

Método de Dirección



Direcciones:

- Poner un círculo alrededor del líder en el grupo
- Cuál es el tema de discusión
- Poner cuadros  alrededor de los que tendrán la oportunidad de hablar durante la discusión
- Cuál es el modelo de comunicación usando las indicaciones siguientes:

- mensaje no recíproco
- ←→ mensaje recíproco
- P → mensaje no recíproco a través de otra persona

### Desarrollando Habilidades de Dirección de Grupos

Durante un período de tiempo se tienen que desarrollar habilidades efectivas de dirección de grupos a través de prácticas y experiencias reales, vamos a centrarnos en dos tipos de intervención del líder: escuchando activamente y facilitando apoyo:

Escuchando Activamente: Escuchando activamente es como una persona puede mantener claramente lo que otra está diciendo y está tratando de comunicar. Primeramente, la persona que está hablando tiene que ser animada para compartir sus pensamientos con otros. Esto quizás no es muy fácil para personas que no han tenido experiencias u oportunidades de compartir sus ideas, especialmente en situaciones de grupos. Por esta razón muchas veces es más fácil compartir con otra persona dentro del grupo que tener que hablar ante el grupo entero. También es más fácil si a un individuo le dan un tópico inicial para estimular conversación, por ejemplo, ¿puede decirnos algunas cosas importantes acerca de su trabajo en la comunidad? o ¿puede decirnos algo sobre su familia? ¿cuántos hermanos tiene? ¿dónde viven ahora? ¿Puede decirnos algo sobre una experiencia especial que haya tenido recientemente? El propósito más importante es conseguir que las personas empiecen a hablar.

Además de estructurar el área de conversación también hay que estructurar el tiempo de manera que cada persona tenga 2 minutos para compartir con otra. Esta estructura agrupada en torno al líder permitirá que todos los individuos tengan la oportunidad de participar.

Finalmente, el líder discutirá con el grupo sobre lo que saben de cada uno como resultado del breve intercambio. También preguntará si han tenido anteriormente oportunidades de intercambio y si en-

contraron más fácil hablar con una persona que con el grupo entero. Normalmente los individuos dirán que esto fué más fácil, pero cualquier comentario de resumen por un facilitador tiene que ser guiado por las respuestas particulares de los miembros de la actividad de aprendizaje. Escuchando activamente es como podemos animarnos unos a otros a contribuir en un grupo más grande. (Actividad de Experiencias 11. Escuchando Activamente)

Facilitando Apoyo. Facilitando apoyo usa la misma habilidad de escuchar activamente para ayudar a dos o más personas en un intercambio de ideas. La idea es de crear una atmósfera que acepte y anime, esto facilita a los individuos un intercambio de ideas, llegar a un acuerdo y ponerse unas metas razonables para acción en grupo. el primer paso en el desarrollo de facilitando apoyo es similar o hacer el papel de una transacción de facilitador entre dos personas. (Actividad de Experiencia 12. Facilitando Apoyo).

TERCERA UNIDAD

ACTIVIDAD DE EXPERIENCIA 13

DISCUSION MARCADA

Metas:

1. Para experimentar el compartimiento con otras personas en una base de una persona con otra persona.
2. Para experimentar la obediencia con otras personas en una base de una persona con otra persona.

Tiempo:

Veinte a Treinta minutos

Material:

Ninguno

Instrucciones:

1. Diga a las parejas que forman los grupos que determinen cuál debe ir primero. Una persona hablará y la otra obedecerá su rol o papel o función.
2. Diga a cada uno que tome aproximadamente 3 minutos para que comparta una experiencia más reciente la cual fué más importante y positiva para la persona (como un punto más alto de la semana o mes).
3. Controle el tiempo y recomiende al fin de 3 minutos a la pareja que cambie sus roles o papeles o funciones.

4. Cada persona debería completar los artículos de reacción individual de acuerdo a cada rol.

Orador - ¿Siente Ud. que comprendió y obedeció?

No del todo					Completamente				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	

Oyente - ¿Cómo piensa Ud. que está considerado como un oyente?

Muy bajo					Muy alto				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	

Ambos Participantes - ¿Estuvo Ud. satisfecho con las actividades?

Muy disatisfecho					Muy satisfecho				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	

5. Comparta las clasificaciones y discuta sus razones proporcionando su propia evaluación.

Discusiones:

1. ¿Cuál fue la influencia de que se le de instrucciones para compartir una experiencia positiva o informante para Ud.
2. ¿Qué pasaría si se le hubiera dado instrucciones para compartir una experiencia negativa (los miembros pueden desear repetir la actividad compartiendo una experiencia negativa)
3. ¿Qué diferencia piensa Ud. que habría para hacer que se centralize una conversación individual en area positivas e importantes para los miembros.
4. Basado en la evaluación ¿Qué otra cosa diferente haría Ud. si se presenta otra oportunidad similar para conversar con una persona.  
(Se les podía animar a los miembros a compartir como el o ella fueron animados y apoyados por el oyente; también se le da un ejemplo de comportamiento de un oyente el cual no fue sustentado o animado.)

## DESARROLLO DE UN GRUPO ACONSEJADOR DE LA COMUNIDAD

### CUARTA UNIDAD

#### Estructuras y Métodos del Grupo Aconsejador de la Comunidad

##### Idea Principal

Los aspectos principales de la Cuarta Unidad incluirán la identificación de las ventajas de trabajar en grupos, experimentación de un método para analizar las necesidades de la comunidad, y una simulación de proceso de tomar-decisiones en el proceso del grupo aconsejador de la comunidad.

##### Componentes de Aprendizaje

1. La estructura del grupo aconsejador de la comunidad
2. Método para sondeo de la comunidad
3. Proceso del Grupo Aconsejador de la Comunidad

##### Objetivos de Aprendizaje

###### Primera Parte: Origen y Función

1. Dada una lista, poder seleccionar los orígenes más naturales de un grupo aconsejador de la comunidad.
2. Dada una lista de métodos para identificar las funciones de un grupo aconsejador de la comunidad, poder distinguir los mejores métodos de los peores.

Segunda Parte: Métodos para Sondeo de la Comunidad

3. Dada una lista de normas para iniciar un grupo asesorador de la comunidad poder ordenarlas.
4. Dada la oportunidad, poder demostrar el uso del proceso de tomar decisiones en relación con la iniciación de un grupo asesorador de la comunidad.

Tercera Parte: Educar y Enriquecer

5. Dada la oportunidad, poder demostrar el uso del proceso de tomar decisiones para ampliar y/o especificar los mejores métodos para educar y enriquecer una comunidad a través de una estructura de un grupo asesorador de la comunidad.

Cuarta Parte:

6. Dada la oportunidad, poder demostrar el proceso más apropiado para la selección de miembros de un grupo asesorador de la comunidad.

Actividades de Aprendizaje

Las actividades de aprendizaje requeridos para la cuarta unidad son:

Primera Parte

1. Leer las páginas 99 hasta 106 ó

2. Asistir a una conferencia en grupo 6
3. Escuchar en grupo la cinta 5 de la Cuarta Unidad
4. Hacer actividad de Experiencias 14
5. Hacer las preguntas de discusión en grupos pequeños y mostrar las cartulinas con las listas de puntos desarrollados de áreas específicas y cuando esté completado continuar con 2<sup>a</sup> parte 6
6. Discuta con otros quienes ya hayan terminado la actividad.
7. Ayude con el consultor o en un grupo pequeño para desarrollar algunas alternativas del contenido de los métodos de ésta lección.
8. Trabaje con el consultor o en un grupo pequeño para desarrollar algunas alternativas del contenido de los métodos de ésta lección.

Segunda Parte

9. Leer las páginas 109 hasta 114
10. Asistir a una conferencia en grupo 6
11. Escuchar en grupo la cinta 6 de la Cuarta Unidad, segunda parte.
12. Hacer Actividades de Experiencia 15 y continuar con la tercera parte cuando terminen.
13. Discuta con otros quienes ya hayan terminado la actividad.
14. Ayude a otra persona quién está teniendo dificultad en completar la actividad.
15. Trabaje con el consultor o en un grupo pequeño para desarrollar algunas alternativas del contenido de los métodos de ésta lección.

Tercera Parte

16. Leer las páginas 124 hasta 126
17. Asistir a una conferencia en grupo 6
18. Escuchar en grupo la cinta de la Cuarta Unidad, tercera parte.
19. Hacer actividad de Experiencia 16 y continuar con la cuarta parte cuando terminen.
20. Discuta con otros quienes ya hayan terminado la actividad.
21. Ayude a otra persona quién está teniendo dificultad en completar la actividad.
22. Trabaje con el consultor o en un grupo pequeño para desarrollar algunas alternativas del contenido de los métodos de ésta lección.

Cuarta Parte

23. Leer las páginas 129 hasta 138
24. Asistir a conferencia en grupo o
25. Escuchar en grupo la cinta de la Cuarta Unidad, cuarta parte.
26. Hacer Actividad de Experiencia 17.
27. Hacer la evaluación del Repaso de Aprendizaje y llenar la forma de evaluación del cursillo 6
28. Discuta con otros quienes ya hayan terminado la actividad.
29. Ayude a otra persona quién está teniendo dificultad en completar la actividad.
30. Trabaje con el consultor o en un grupo pequeño para desarrollar algunas alternativas del contenido de los métodos de ésta lección.

Repaso del Progreso de Aprendizaje

1. de la lista siguiente identificar la frase más correcta con respecto al origen de un GAC:
  - a. grupos de trabajo
  - b. grupos en el pueblo
  - c. grupos de familias
  - d. grupos de gente tratando con una crisis
  - e. todos
  
2. Seleccionar el método menos apropiado para identificar los puntos de áreas específicas para el GAC
  - a. usar un proceso de tomar decisiones
  - b. seleccionar de un sombrero que contiene las áreas posibles.
  - c. hacer que los miembros de la comunidad compartan sus preferencias y seleccionar por medio de un voto de la mayoría.
  - d. desarrollar una lista de posibilidades y hacer que un grupo de ciudadanos determinen las áreas basadas en sus propias decisiones.
  - e. dejar que los líderes y oficiales de la comunidad hagan las decisiones basadas en sus mejores opiniones.
  
3. Ordenar los siguientes puntos según los pasos más razonables para iniciar un método de sondeo de la comunidad.
  - a. aceptar
  - b. comunicar y crear
  - c. escuchar y aprender
  - d. educar y enriquecer

4. Mostrar una lista de discusiones, otra de prioridades, una declaración de un acuerdo, una lista de necesidades y una declaración de un objetivo inmediato.
5. Mostrar el proceso de tomar decisiones en relación con la táctica de educar y enriquecer.
6. Mostrar el proceso de tomar decisiones en relación con la táctica de seleccionar miembros.

Se han completado las actividades de repaso con éxito, ya han terminado. Completar la hoja de resumen de evaluación del repaso de aprendizaje, y la hoja de evaluación de componentes de aprendizaje. Si han errado en alguna pregunta vuelvan y hagan un ejercicio no requerido en la parte apropiada no completa anteriormente.

Respuestas:

1. e
2. b
3. c, a, b, d.
4. Mostrando discusiones, prioridades, acuerdos y objetivos inmediatos.
5. Mostrar la declaración de táctica
6. Mostrar la declaración de táctica

DESARROLLO DEL GRUPO ACONSEJADOR DE LA COMUNIDAD

CUARTA UNIDAD - - - PRIMERA PARTE

METODOS Y ESTRUCTURA DEL GRUPO ACONSEJADOR DE LA COMUNIDAD

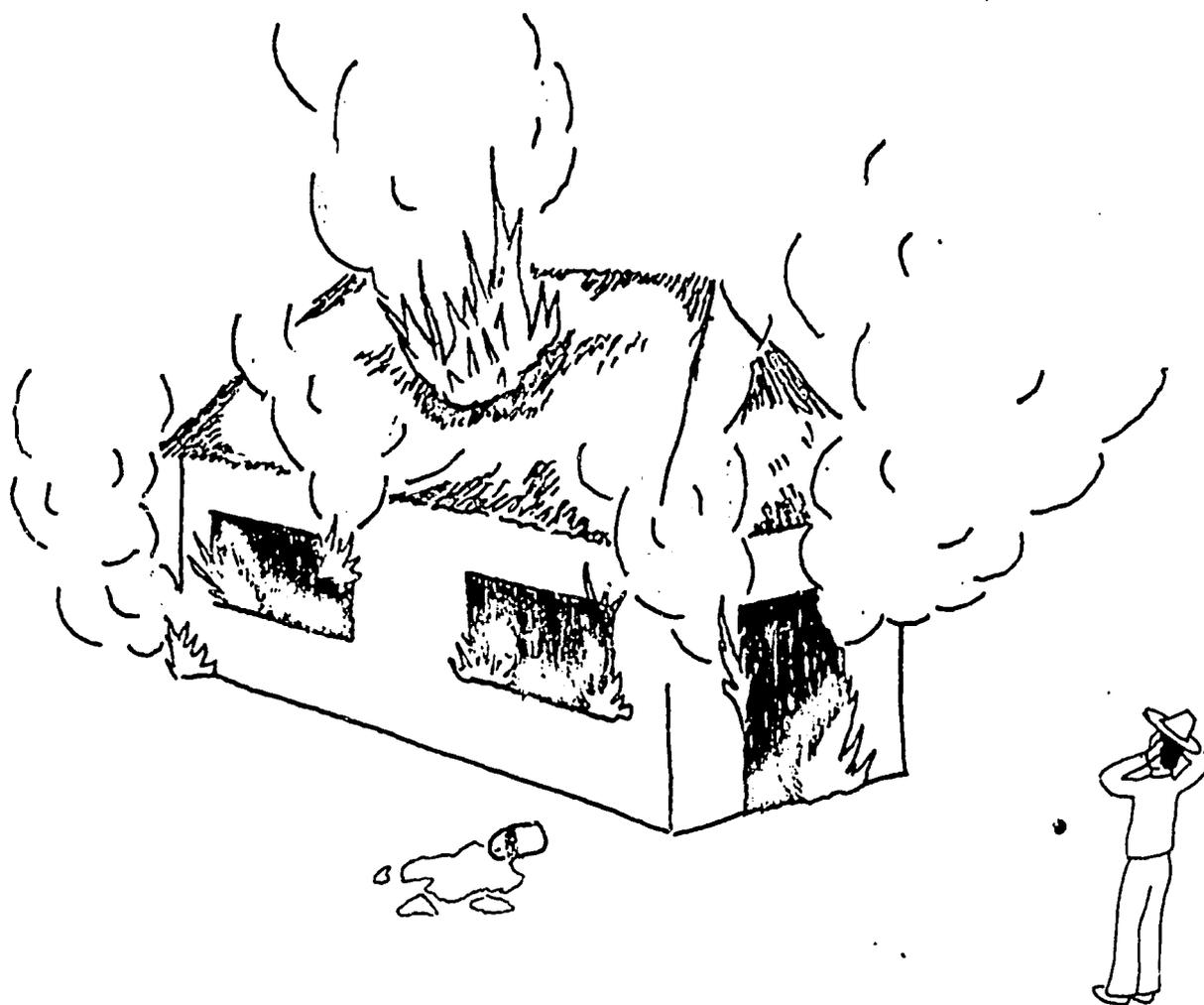
El Origen de un Grupo Aconsejador

Una comunidad de personas frecuentemente encuentran como una ventaja para ellos unirse para llevar a cabo su trabajo, como construyendo o haciendo una casa. Tambien es muy común para las personas juntarse y ayudarse en tiempo de crisis.

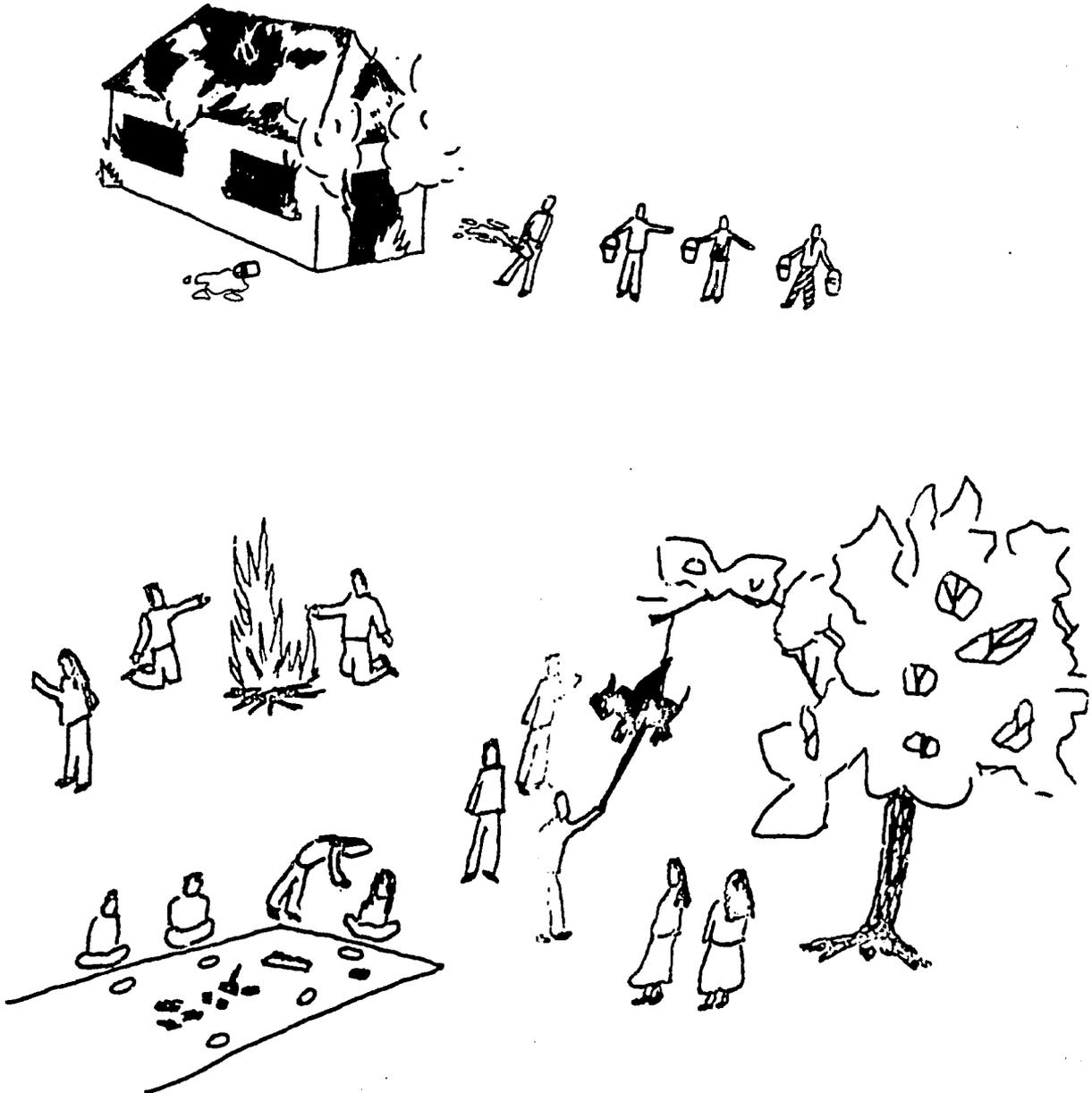


La tendencia muy natural de cooperar se desarrolla primero en la familia, luego en la escuela y en otras reuniones públicas.

Es común para las personas juntarse y ayudarse en tiempos de crisis. Sin embargo se hace aún más importante que las personas reciban apoyo de otros cuando hay una emergencia. Esto es primordial porque, normalmente, una persona no puede superar una crisis sin recibir ayuda.



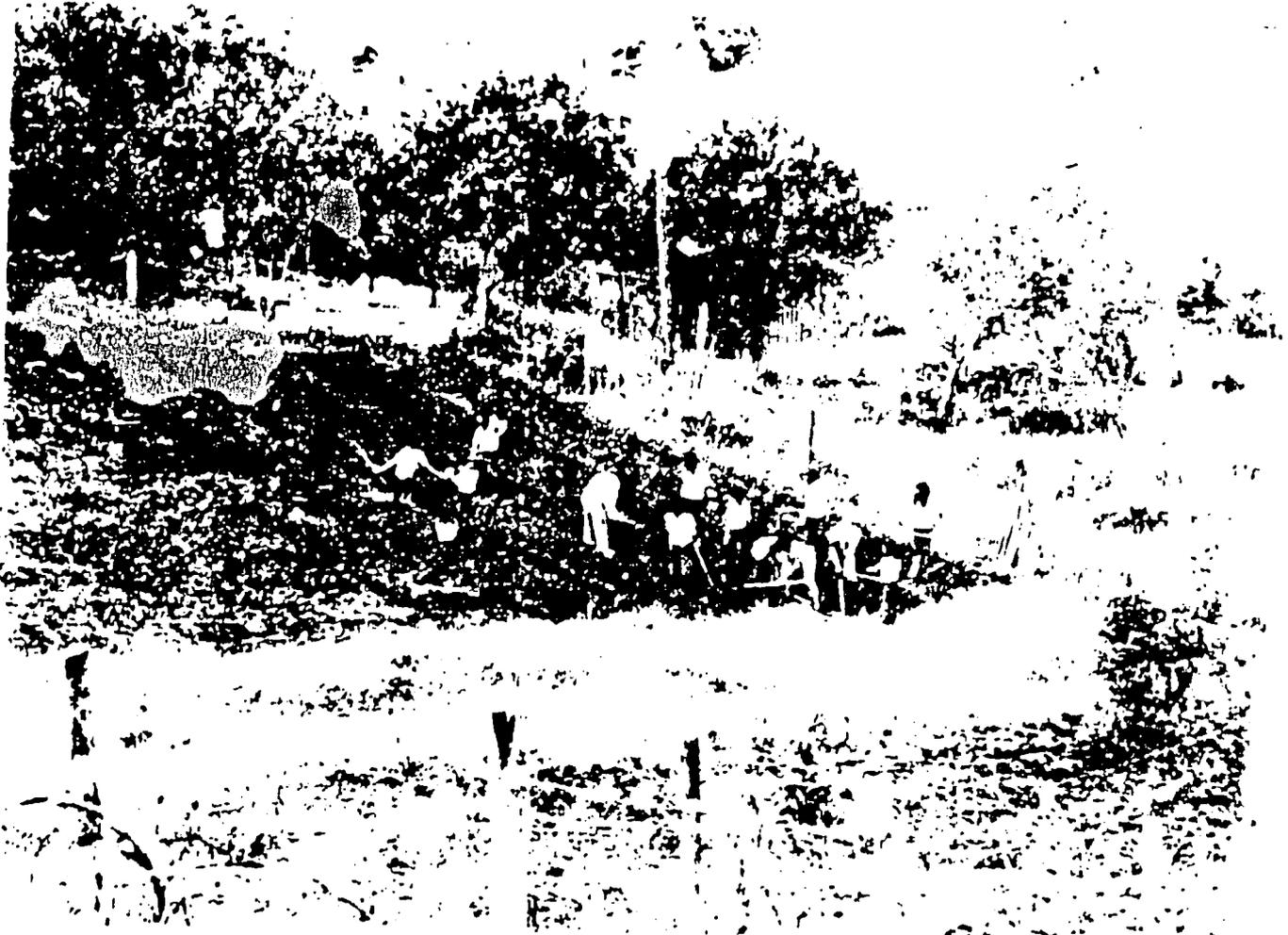
La tendencia muy natural de cooperar desarrollada muy temprano en la vida familiar sigue influyéndonos a cooperar con otros, tanto en tiempos de crisis como en situaciones normales en la comunidad.



Trabajando Juntos para Hacer un Buen Trabajo



y sembrando un campo



Como trabajando juntos en la escuela



### El Grupo Aconsejador de la Comunidad

Como estos otros grupos, el grupo aconsejador de la comunidad puede dejar que las personas se junten para trabajar para un mejor beneficio de todas las personas dentro de la comunidad. El grupo aconsejador de la comunidad puede servir para trabajos específicos o variados. Una comunidad puede tener varios grupos diferentes que se centren en problemas como cuidado de animales, conservación de la tierra, servicios de sanidad, comida y nutrición, avicultura, control de animales dañinos e insectos, compra y venta de productos agrícolas y animales de granja. La lista puede ser indefinida según las necesidades de la comunidad.

- Mejoramiento de la Vivienda
- Mejoramiento de las facilidades solitarias de la familia
- Mejoramiento de la Nutrición Familiar
- Mejoramiento de la Salud Familiar
- Mejoramiento de la Economía Familiar
- Mejoramiento del Ganado (para venta o consumo)
- Diversificación del Ganado (para venta o consumo)
- Mejoramiento de las Facilidades Sanitarias de la Aldea.
- Mejoramiento del agua potable y sistema
- Mejoramiento de las facilidades Médicas de la aldea
- Mejoramiento del desague y baja policía
- Mejoramiento en las comunicaciones de una aldea con otra
- Necesidad de promover alfabetización en la aldea

Cuando la gente se une para enfrentarse a un problema y resolverlo, el problema muchas veces se hace más pequeño. Aún los problemas más difíciles pueden disminuirse ante la acción del grupo.

- Cuando las personas unen sus ideas, hay más posibilidades de resolver el problema.
- Cuando las personas se unen hay más seguridad y apoyo para los miembros.
- Cuando la mayor parte de las personas toman una decisión hay menos oportunidad de que promueva una idea equivocada; así se amplía la posibilidad de satisfacer más necesidades personales.
- Cuando las personas trabajan un período de tiempo juntas, el trabajo se hace más efectivo y eficaz.

Este último punto hace que el grupo asesorador de la comunidad difiera de otros que se forman espontáneamente o por un corto período de tiempo. Por ejemplo un grupo asesorador de la comunidad que se forma para ayudar en las prácticas de cuidado de animales, puede ser un recurso especial para los granjeros locales que desean aprender éstas o una ayuda en tiempo de epidemias. En todo caso el grupo asesorador de la comunidad es un grupo informado que puede enseñar y guiar a otros a encontrar ayuda y recursos.

Otro ejemplo sería un grupo asesorador hecho de miembros de distintos pueblos que tienen un mercado regional común. Un grupo así podría considerar necesidades específicas de compra y venta en su propia comunidad y a través del cambio de sus inquietudes determinan los problemas primarios de compra y venta a los que tienen que enfrentarse todos los campesinos. El grupo asesorador de la comunidad se convierte en una coalición de personas en la cual cada una representa las inquietudes de compra y venta de su comunidad.

### ¿Qué Hace un Grupo Aconsejador?

Un grupo aconsejador puede tener una variedad de funciones generales o específicas. Desde que cada comunidad variará según los tipos de necesidades más apremiantes, cada comunidad tiene que desarrollar su propio análisis de necesidades para determinar cuáles son los problemas y necesidades a los que tienen que enfrentarse más frecuentemente. Los verdaderos miembros de la comunidad son los mejores recursos para buscar esta información. Entonces, antes de seguir con el proceso de hacer un análisis de necesidades consideramos como miembros de la comunidad y tomemos la oportunidad de ver como sería el ser miembros de un grupo aconsejador de la comunidad. ¿Cómo exactamente, determinarán las necesidades de su comunidad? ¿Cuál sería la función del grupo aconsejador de la comunidad en su comunidad? Estas dos preguntas deberían ser contestadas antes de que su grupo determinara lo que hacer. Un método de procedimiento sería usar los mismos pasos de tomar decisiones vistos anteriormente, haciendo discusiones, haciendo prioridades, llegando a un acuerdo y un último paso sería usar los mismos pasos de tomar decisiones vistos anteriormente, haciendo discusiones, haciendo prioridades, llegando a un acuerdo o a un último paso sería poniendo objetivos. Actividad de Experiencia 14.

UNIDAD 4

ACTIVIDAD DE EXPERIENCIA 14

NEGOCIACION DE LAS NECESIDADES

Objetivos:

1. Experimento de identificación de las necesidades de la comunidad.
2. Experimentos de negociacion de un acuerdo entre los miembros de una comunidad .

Tiempo:

Cuarenta y cinco minutos

Material:

1. Hojas de negociacion de las necesidades
2. Papel periódico
3. Lapiz para trazar o crayolas

Direcciones:

1. Grupo de 5- 7 personas que identifiquen y nombren a una comunidad en la cual todos o la mayoría son miembros de la familia. (si los miembros del grupo son de diferentes regiones o países haga que describan una comunidad la cual es familiar a la mayoría de los miembros) 5 minutos. Escriba el nombre o descripción en una página de periódico.
2. Se pide a los miembros que piensen durante su confusión cerebral sobre tantas necesidades de la comunidad escogida como ellos puedan. 5 minutos. Escriba

las ideas en una página de papel periódico.

3. Deberían los miembros categorizar (dar prioridad) a las necesidades de una manera individual de una lista grande. De acuerdo a sus propios ordenes de importancia, por ejemplo la segunda y después la tercera prioridad. Todos los miembros deberían escribir sus selecciones de prioridades en una sola hoja de papel periódico, 5 minutos.
4. Diga a los miembros del grupo que desarrollen una figura del grupo el cual representa los tres gustos o selecciones más importantes para las necesidades de la comunidad. Todos los miembros deberían dibujar en una sola hoja de papel periódico (15 min.)
5. Pida al grupo que analice la lista de necesidades ya categorizada y su figura y determine las listas de las necesidades de 10 comunidades, las cuales el grupo total considere como las mas importantes. Escriba las 10 necesidades en una sola página para exhibirla (15 minutos)

Preguntas de Discusión:

1. ¿Cuál parece ser la diferencia de prioridades individuales cuando las escribe y cuando las dibuja?
2. ¿Cuál parece influenciar en la decisión del acuerdo final del grupo. la prioridad escrita o la figura del grupo?
3. ¿Cuál sería la diferencia entre la negociación de necesidades y la actividad del colgador de ropa?

DESARROLLO DE UN GRUPO ACONSEJADOR DE LA COMUNIDAD

CUARTA UNIDAD - - - SEGUNDA PARTE

Métodos y Estructura del Grupo Aconsejador de la Comunidad

Comunicación Entre Comunidades: El Primer Paso en el Establecimiento de un Grupo Aconsejador de la Comunidad.

Comunicación básica se entiende y describe mejor como una interacción entre personas. Al considerar la comunicación de grupos de personas dentro de la comunidad, es mejor considerar primero la importancia de la persona dentro del grupo. Muy a menudo nos centramos en los métodos más convenientes que dan énfasis en la comunicación de toda la comunidad o en subgrupos de ésta. Para asegurar que se da un énfasis especial a la importancia de las personas dentro de una comunidad se recomienda el método de sondeo de la comunidad.

El Facilitador del Grupo Aconsejador de la Comunidad

El primer paso para usar el método de sondeo de la comunidad es reconocer el papel único que está desarrollando el facilitador de grupo aconsejador de la comunidad. Como una persona que planea e inicia el establecimiento de una estructura de un grupo aconsejador de la comunidad, para una comunidad, es importante que el facilitador tenga una sensibilidad para las necesidades e inquietudes de las personas dentro de la comunidad. Aún las comunidades más pequeñas y coherentes estarán formadas por personas que tienen una variedad de necesidades e inquietudes.

## Método de Sondeo de la Comunidad

Los principales pasos del método de sondeo de la comunidad son:

- Escuchar y Aprender
- Aceptar
- Comunicar y Crear
- Educar y Enriquecer

Escuchar y Aprender - El facilitador, muy cuidadosamente, debe de reconocer las necesidades e inquietudes de las personas dentro de la comunidad. Aunque es miembro de la comunidad, el facilitador tiene que reconocer que una función nueva así como nuevos conocimientos influirán en como él ve las personas y la situación de su comunidad y como las personas lo ven a él. Hay que tener una precaución especial y no pensar que lo que sabe todo a cerca del pueblo. Los propios pensamientos y sentimientos del facilitador tendrán a hacerle menos abierto a los puntos de vista que no coinciden con los suyos, pero en su función de facilitador necesitará ser imparcial a dos distintos y variados puntos de vista.

Un paseo por la comunidad a diferentes horas del día haciendo visitas informales, es una manera importante de conocer las personas y el ambiente de la comunidad, al mismo tiempo el no oficial. Esto es muy importante para guardar un ambiente de autoridad no muy formal para que una gran variedad de gente dentro de la comunidad decida participar en el grupo aconsejador de la comunidad más tarde.

Desde el primer día de su función en la comunidad, el facilitador empieza a establecer una atmósfera de igualdad e importancia personal de todos los miembros de la comunidad. Sin duda, esto puede ser una función muy nueva para campesinos que nunca han

Una tarea primaria del facilitador es entender bien las diferentes maneras de ser de las personas dentro de la comunidad. Aunque no es una condición imprescindible, se presume que los facilitadores seleccionados por su comunidad que asisten a un Centro de Recursos de Aprendizaje para su preparación como facilitadores del grupos aconsejadores de la comunidad, podrán entender mejor el único y variado medio de vida de la comunidad. Sin embargo, el método de sondeo de la comunidad también permite que hasta un extraño a la comunidad tenga un entendimiento y sensibilidad hacia la gente dentro de la comunidad. Hay que aclarar que el facilitador puede tener otras muchas funciones además de la de establecer la estructura de un grupo aconsejador de la comunidad, pero este modelo se centrará en una sola de sus funciones .

## METODO DE SONDEO DE LA COMUNIDAD

Los pasos principales del método de sondeo de la comunidad son:

- Escuchar y Aprender
- Aceptar
- Comunicar y Crear
- Educar y Enriquecer

Aceptar - Un importante método de aprendizaje es hacer descubrir a las personas su propia capacidad e importancia. Algunos asimilarán esto con mucha rapidez y sin embargo para otros no será suficiente el tiempo que el facilitador tiene para esto. Pero aún este método de aprendizaje es muy importante y demuestra los beneficios que pueden ser obtenidos de esta idea básica de aceptación.

La aceptación por parte del facilitador sirve como un ejemplo para reforzar los recursos humanos dentro de una comunidad e impulsarlos a participar en ella. Aunque no todas las personas dentro de la comunidad serán o desearán ser miembros del grupo aconsejador de la comunidad es esencial que los facilitadores reconozcan la necesidad de animar e informar a la gente especialmente cuando llegue el tiempo de pedir a la comunidad que seleccione los miembros del grupo aconsejador de la comunidad.

### Comunicar y Crear

Desde el primer día durante las 2 o 3 semanas asignadas para que tome lugar el sondeo de la comunidad (comunidades diversas y educativas pueden necesitar más tiempo), el facilitador está comunicando y creando. Durante los primeros días es muy importante dar énfasis en el conocimiento de necesidades y puntos de vista de todos los miembros de la comunidad. El método de hacer el sondeo persona a persona se recomienda mucho especialmente durante la primera semana. Conversaciones centradas en las inquietudes básicas de la comunidad (relacionadas con la familia, políticas locales y regionales, cosechas, etc.) son recomendadas. Es mejor no dar énfasis en la introducción de la estructura del grupo aconsejador de la comunidad hasta que el facilitador haya desarrollado una relación firme con la mayoría de las personas de la comunidad.

Naturalmente esta tarea será más fácil en grandes poblaciones o en comunidades muy dispersas. Sin embargo, este método es para preparar a la comunidad entre para participar en el establecimiento de una estructura aconsejadora de la comunidad.

Simultáneamente, el facilitador de una manera informal, está creando una atmósfera de importancia y valor personal en la participación con la mayoría de los ciudadanos dentro de la comunidad. Con su participación personal el facilitador también está creando unas relaciones entre todas las personas de la comunidad dando énfasis y reforzando la fundación en la cual se basará el grupo aconsejador de la comunidad.

Centremos nuestra atención en el paseo por la comunidad, parte del método de sondeo. El grupo simularemos un paseo por la comunidad para captar la idea de lo que sería siendo un facilitador de un grupo aconsejador de la comunidad en una comunidad. La actividad de simulación del paseo por la comunidad nos permitirá experimentar que como piensan varios miembros de la comunidad acerca de la persona como facilitador de un grupo aconsejador de la comunidad.

## Unidad 4

### ACTIVIDAD DE EXPERIENCIA 15

#### CAMINATA EN LA COMUNIDAD

##### Introducción:

Con el fin de determinar las necesidades y sentimientos de aquellas en la comunidad, es necesario que el facilitador se dé a conocer o reconocer con los diversos miembros. Un acercamiento directo y personalizado para hacer esto es la caminata en la comunidad. Esta forma informal de conocer a los miembros de la comunidad dá énfasis a la importancia de la variedad de miembros de una comunidad y también posibilita al facilitador de la comunidad a examinarlos y ver sus intereses con respecto a su nuevo papel o función.

Simulando una Caminata en la Comunidad proveerá al aprendiz a tener la oportunidad de experimentar la realización recíproca de una función con una variedad de miembros de una comunidad y establecer prioridades de la comunidad basada en las necesidades e intereses de sus miembros.

##### Objetivos:

La caminata Simulada en la Comunidad facilitará al participante en lo siguiente:

1. Escuchar y dar prioridad a las necesidades de los miembros de la comunidad y a las situaciones que Ud. experimente durante su caminata comunitaria.
2. Comparar las necesidades con las otras ya enumeradas por los miembros del grupo de tarea.

3. Desarrolle un grupo de consentimiento de prioridades para las necesidades de la comunidad.
4. Desarrollando una lista de objetivos inmediatos apropiados para un grupo consejero comunitario.

Lista de Materiales:

1. 10 láminas de 8-1/2 x 11
2. 10 caballetes para colocar las láminas
3. Hojas de resumen para la actividad del facilitador
4. Hojas de revisión para el facilitador comunitario.

Tiempo:

Diez minutos para la introducción y su disposición  
Cuarenta minutos para realizar su papel o función.  
Veinticinco minutos para la conclusión y discusión  
Total: Una hora y 15 minutos

Número de Participantes: Diez a Treinta

El número ideal es de 20 participantes. Si hay menos de éste número, se debe entonces usar menos tarjetas de estímulos (normalmente se debe usar una tarjeta para dos participantes) Si hay más de veinte participantes haga que trabajen juntos y se dupliquen.

Instrucciones:

1. Coloque láminas con figuras estimulantes sobre sillas o mesas lo suficientemente separadas para que dos personas se puedan parar o sentar cómodos alrededor de ellas.

2. Divida a los miembros en dos grupos:

Grupo A: A éste grupo se le dará una lámina estimulante para que desempeñe el mismo rol de la persona que está en la lámina. Hay dos formas que se deben seguir para el ejercicio de la caminata en la comunidad y se da instrucciones a los miembros para que mantengan las figuras enumeradas ya sean impares o pares.

1. Madre y familia
2. Anciano
3. Hombre de Negocio
4. Agricultor
5. Pescador
6. Mujer
7. Terratieneinte
8. Dueño de tienda
9. Maestra
10. Jovenes

Grupo B: Los miembros de éste grupo desempeñarán la función de facilitadores de grupo consejero de la comunidad y caminarán alrededor de la "comunidad" encontrado a diferentes miembros y sosteniendo una comunicación breve con cada persona.

3. Dé al grupo "A" unos cuantos minutos para que piensen un poco sobre su papel o función. Aconséjeles a cada uno que piensen sobre sus necesidades e inquietudes que él pueda tener como si fuera aquella persona en una situación; y al grupo "B" aconséjele que reflexione en su propósito de facilitador y que se acerque a los miembros con esa idea en la mente, empezando por presentarse él mismo.
4. Entregue a los miembros del grupo "B" las hojas de revisión del facilitador y dé las siguientes instrucciones:
  - a. Ponga una marca bajo el nombre de la persona que se ha visitado.
  - b. Escriba algunas necesidades o prioridades dadas

- por los miembros de la comunidad. También haga que ellos nombren o piensen algunos comentarios adicionales o sentimientos acerca de la interacción.
5. Permita aproximadamente 2 minutos para cada interacción. Se sienten los participantes que necesitan más tiempo no los dejen que visiten a todos los miembros. Se deberían mover los participantes de una situación estación a otra tan pronto hayan terminado cada interacción.
  6. Cuando el grupo "B" haya terminado todas las situaciones, o las que se pueda completar durante el tiempo señalado, cámbielos y que lleguen a ser miembros de la comunidad. Que el grupo "A" lleguen a ser miembros de la comunidad. Asegúrese de dar tiempo suficiente a los nuevos miembros de la comunidad para que aprendan bien sus papeles. Entregue a los nuevos facilitadores las hojas de revisión al nuevo grupo de facilitadores y complete el mismo procedimiento.
  7. Cuando se haya completado la actividad haga que los participantes regresen a sus grupos de estudio.
  8. Usando la hoja de revisión de resumen llame uno por uno a los miembros de la comunidad que fueron visitados y pregúnteles sobre las prioridades e inquietudes que el facilitador haya creído que eran importantes para él. Escriba las necesidades diferentes y sus inquietudes y sume las respuestas similares. Haga esto para cada miembro de la comunidad que fué visitado.
  9. Usando esta información, trabaje con los grupos para formular los objetivos inmediatos y mediatos o a largo plazo de la comunidad. Escriba los objetivos de la comunidad en la hoja de objetivos y esté preparado para compartir su objetivo con los de otros grupos. Si el tiempo permite, el grupo puede proceder a una discusión de los objetivos específicos y actividades relacionadas a la consecución de los objetivos inmediatos y mediatos o a largo plazo.
  10. Haga los siguientes artículos de reacción decisión posterior de la tarea del grupo y discuta las clasificaciones individuales en grupos pequeños:

a. ¿Cuánta comprensión y obediencia siente Ud. que hubo en el grupo?

Ninguna						Completamente			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	

b. ¿Cuánta influencia siente Ud. que tuvo en los esfuerzos de la tarea de grupo?

Ninguna						Completamente			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	

c. Está Ud. satisfecho con la función de sus grupos?

Muy disastifecho						Muy satisfecho			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	

HORA DE OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD DEL FACILITADOR

METAS INMEDIATAS:

METAS A LARGO PLAZO:

HOJA DE RESUMEN DEL FACILITADOR DE ACTIVIDADES

1. Madre y la Familia

---

---

---

---

2. Anciano

---

---

---

---

3. Hombre de Negocio

---

---

---

---

4. Agricultor

---

---

---

---

5. Pescador

---

---

---

---

6. Mujer

---

---

---

---

7. Terrateniente

---

---

---

---

8. Dueño de Tienda

---

---

---

---

9. Maestra

---

---

---

---

10. Jóvenes

---

---

---

---

HOJA DE REVISION DEL FACILITADOR DE LA COMUNIAD

PAPEL	VISITADO		NECESIDADES E INQUIETUDES
	SI	NO	
1) Mujer y la Familia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____ _____ _____
2) Anciano	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____ _____ _____
3) Hombre de Negocio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____ _____ _____
4) Agricultor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____ _____ _____
5) Pescador	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____ _____ _____
6) Mujer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____ _____ _____
7) Terrateniente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____ _____ _____
8) Dueño de Tienda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____ _____ _____
9) Maestra	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____ _____ _____
10) Jóvenes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____ _____ _____

## DESARROLLO DEL GRUPO ACONSEJADOR DE LA COMUNIDAD

### CUARTA UNIDAD - - - - TERCERA PARTE

#### ESTRUCTURA Y METODOS DEL GRUPO ACONSEJADOR DE LA COMUNIDAD

##### EDUCAR Y ENRIQUECER

Durante la segunda y tercera semana del método de sondeo de la comunidad, el facilitador comienza un proceso más formal para dar a conocer a los miembros la idea básica del grupo asesorador de la comunidad. Es importante reconocer la preparación de la comunidad así como la pertenencia de la introducción de una estructura asesoradora de la comunidad. De nuevo, el facilitador tiene que ser sensible a la preparación de la comunidad para aceptar la idea, formal de una estructura de un grupo asesorador de la comunidad. La función del facilitador es ayudar a una gran variedad de gente dentro de la comunidad para desarrollar una estructura de un grupo asesorador de la comunidad que se identifique más con sus necesidades personales y las de la comunidad. Esta función es: 1) un proceso de educación y 2) enriquecimiento dependiendo de la experiencia y educación de los miembros de la comunidad, y participación de los ciudadanos en el proceso de tomar decisiones.

¿Cómo educar y enriquecer a los miembros de la comunidad acerca de la idea de un grupo asesorador de la comunidad?

Los medios más comunes de comunicación son los ciudadanos de una comunidad son:

- Persona a Persona
- Medios Públicos
- Reuniones Públicas del Pueblo
- Escuelas
- Organizaciones

Persona a Persona - Anteriormente tenemos examinado el método de sondeo de la comunidad que da énfasis e importancia a la exposición y contacto directo con la mayoría de ciudadanos dentro de una comunidad. Sin embargo, los medios de comunicación más convencionales son los que deben ser usados con los ciudadanos. La palabra oral así como la distribución de folletos, frecuentemente pueden servir para dar énfasis a la importancia del entendimiento y participación de cada persona.

Medios Públicos - Anunciando por medio de vehículos provistos de un sistema de altavoces y por la radio, son dos medios que deberían ser considerados para dar a conocer a los ciudadanos la idea de un grupo asesor de la comunidad. Esta manera de comunicación es menos personal pero más eficaz para dar a conocer el mensaje a las personas que viven en las afueras de la comunidad. El método de persona a persona es más difícil donde el terreno separa a las personas.

Reuniones Públicas del Pueblo - Las comunidades normalmente, tienen una hora determinada para sus reuniones que pueden ser usadas para dar a conocer la idea del GAC. Al facilitador posiblemente le gustará tener líderes ya preparados dentro de la comunidad para hacer la orientación inicial. Esto acelerará el proceso de aceptación especialmente en las comunidades donde los ciudadanos pueden tener recelo ante unas ideas nuevas o ante un facilitador que han conocido anteriormente.

Organizaciones de Escuela e Iglesia - Un medio importantísimo de comunicación serán la escuela y la iglesia local. Los maestros y sacerdotes pueden ayudar mucho en dar un mensaje exacto a los ciudadanos de la comunidad. De nuevo el uso de organizaciones ya existentes en las cuales la gente ha ya participado así como buscar la ayuda de personas que la gente conoce en un modo muy bueno de acelerar el proceso de la educación y enriquecimiento.

Otras Organizaciones Públicas - Frecuentemente hay otras organizaciones especiales que pueden prestar ayuda en la orientación básica y selección de miembros para un GAC. En comunidades que tienen una población estable ya existirán estas organizaciones las cuales ya se habrán transformado en parte de la comunidad y representarán grupos con unos intereses específicos dentro de ella. Sin embargo hay que tener cuidado en que estos grupos no controlen la selección de los miembros del grupo asesorador, porque limitarán la variedad de representación de los miembros del GAC.

**CUARTA UNIDAD**

**ACTIVIDAD EXPERIMENTAL 16**

**ESTRATEGIA DE EVALUACION Y ENRIQUECIMIENTO**

**Objetivos:**

1. Experimentar la identificación del potencial positivos de la comunidad y sus recursos.
2. Experimentar el desarrollo de una estrategia positiva para el mando de la comunidad.

**Tiempo:** Treinta minutos

**Materiales:**

1. Hojas de trabajo para el desarrollo de la estrategia
2. Papel periódico
3. Lapices de trazar o crayolas

**Direcciones:**

1. Instruya a los miembros que trabajen en pequeños grupos para desarrollar una lista de aspectos positivos de la educación en su comunidad. Dé énfasis que ellos no hablen acerca de cosas que son negativas. Use la hoja de trabajo No. 1 para apuntar o escribir las ideas de los miembros. Si aún hay pequeñísimos aspectos positivos.
2. Como segundo paso use la hoja de trabajo No.2 del Análisi del Campo de Fuerza para apuntar o nombrar las fuerzas de la animación y detención (o restricción) relacionada a la educación (5 minutos)
3. Haga que un grupo complete la hoja de trabajo No.3 para la estrategia de la Fuerza de Campo.

4. Cuando un grupo se haya puesto de acuerdo en las tres acciones relacionadas a las tres fuerzas de animación y resistencia. Nombre cada uno de acuerdo a las prioridades, irá primero, la prioridad primera, luego la segunda y después la tercera en la página de papel periódico para exhibirlo (10 minutos)

5. Evalúe su estrategia ya acordada para actuar tanto en las fuerzas de animación y complete los siguientes artículos de reacción posterior.

a. ¿Cuánta comprensión y obediencia siente Ud. que hubo en el grupo?

Ninguna Completamente  
1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9

b. ¿Cuánta influencia siente Ud. que hubo en los esfuerzos en la tarea de grupo?

Ninguna Completamente  
1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9

c. ¿Cuán satisfecho está Ud. con la función de su grupo?

My desatisfecho Muy satisfecho  
1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9

## DESARROLLO DEL GRUPO ACONSEJADOR DE LA COMUNIDAD

### CUARTA UNIDAD - - - - CUARTA PARTE

#### SELECCION DE MIEMBROS DEL GRUPO ACONSEJADOR DE LA COMUNIDAD

El procedimiento para la selección de miembros de un grupo asesor debería ser planeado de una manera semejante a la utilizada por la comunidad para organizar grupos de ciudadanos. El facilitador del GAC después de usar el método de sondeo de la comunidad de:

- Persona a Persona
- Medios Públicos
- Reuniones Públicas de Pueblos
- Escuelas e Iglesia
- Otras organizaciones

debería ahora buscar la ayuda de aquellos grupos más activos e interesados para iniciar una lista para nombrar aquellos ciudadanos más calificados para ser miembros del GAC. Frecuentemente, los ciudadanos escogerán los líderes del pueblo, sin embargo la experiencia nuestra que por lo menos 50% de los miembros de un grupo asesor no deberían de ocupar posiciones importantes dentro de una organización. Un problema común en la mayoría de las comunidades es que unos pocos lo hacen todo; y niveles de rendimiento y límites de tiempo deterioran la eficacia de la dirección.

Así que el proceso de selección es por nombramiento o elección por los ciudadanos, se recomienda que por lo menos la mitad, o sea, 12 a 15 miembros del GAC sean personas nuevas en cuanto a la dirección actual de la comunidad.

Las Condiciones Requeridas Para ser Miembros son muy discutidas. La experiencia han demostrado que ser un ciudadano dentro de una comunidad es suficiente condición para ser miembro. Las condiciones que pueden ser discutidas tales como nivel de educación sexo, y/o edad solamente sirven para limitar la diversidad de la representación del GAC. Será natural que la comunidad bajo la selección siguiendo unas reglas y tradiciones ya existentes; sin embargo, el facilitador tendrá la función de ayudar a los ciudadanos a ver las ventajas de una dirección diversa y no tradicional. Como ya se ha mencionado anteriormente el tiempo es esencial para ayudar a los ciudadanos a desarrollar un grupo aconsejador de la comunidad para solucionar sus propias necesidades.

COMO EDUCAR Y ENRIQUECER A LOS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD  
SOBRE LA IDEA DEL GRUPO ACONSEJADOR DE LA COMUNIDAD

Las vías de comunicación más comunes en una comunidad son:

- Persona a Persona
- Medios Públicos
- Reuniones Publicas de los Pueblos
- Escuelas e Iglesias
- Otras Organizaciones

# DESARROLLO DEL GRUPO ACONSEJADOR DE LA COMUNIDAD

## CUARTA UNIDAD

Seminario del Facilitador del Grupo Aconsejador de la Comunidad

Hoja de Trabajo No.1

### Enfoque a los Positivo

Considere aquellos aspectos de la educación en su comunidad los cuales Ud. considere que son particularmente emocionantes. Nombre los puntos más altos de su experiencia y compartalas en una discusión de grupo.

Puntos más Altos Para Ud.:

DESARROLLO DEL GRUPO ACONSEJADOR DE LA COMUNIDAD

CUARTA UNIDAD

Seminario del Facilitador

Hoja de Trabajo No.2

Continúe en grupos pequeños de discusión para determinar las fuerzas de animación y restricción para así alcanzar los mejoramientos deseados en su proyecto.

CLARIFICACION DEL CAMPO DE FUERZA

Nombre los puntos fuertes que Ud. considere que ayudarán a facilitar a cada uno de los mejoramientos	Nombre los puntos débiles que Ud. considere que bloquee a cada uno de los mejoramientos ya descritos

DESARROLLO DEL GRUPO ACONSEJADOR DE LA COMUNIDAD

CUARTA UNIDAD

Seminario del Facilitador

Hoja de Trabajo No. 3

Contínue en grupos pequeños de discusión para determinar las fuerzas de animación y restricción para conseguir los mejoramientos deseados en su comunidad.

RESOLUCION DEL CAMPO DE FUERZA

Nombre las acciones las cuales pueden ser tomadas para incrementar o ayudar a las fuerzas de la animación.	Nombre las acciones las cuales pueden ser tomadas para disminuir o evitar las fuerzas de resistencia

## CUARTA UNIDAD

### ACTIVIDAD DE EXPERIENCIA 17

#### ESTRATEGIA DE LA SELECCION DE MIEMBROS

##### Objetivos:

1. Experimentar la influencia de estad o situación y título en una comunidad.
2. Experimentar el trato de una variedad de valores y controversias en un grupo.

##### Tiempo:

Veinte minutos

##### Material:

Ninguno

##### Direcciones:

1. Se le debería dar a cada miembro de un grupo pequeño un papel del paseo por la comunidad para que lo represente como un papel o función.
2. Se le debería identificar a un miembro como el facilitador del grupo aconsejador de la comunidad.

##### Alternativas:

3. Se le debería dar un minuta a cada miembro para que declare quién debería ser el representante en un grupo consejero de la comunidad y el por qué de la importancia de sus asociaciones mientras se está realizando el papel o función designado.
4. Haga que los miembros cambien de funciones después de 5 minutos y déjelos que continuen con sus discusiones sobre las necesidades de la comunidad.

##### Preguntas de Discusión:

1. ¿Cómo se siente como persona designada? Se sintió importante o no importante?

2. ¿Qué diferencia hace el que es representado en un grupo consejero de la comunidad?
3. ¿Hubo diferencias cuando cambió de funciones?
4. ¿Le gustaría responder la pregunta No.2 antes del ejercicio?

## RESUMEN

El Grupo Aconsejador de la Comunidad une las capacidades positivas de recursos humanos, sociales y políticos para formar una estructura de un grupo intermediario capaz de analizar las necesidades de la comunidad, educarla y desempeñar una acción positiva para el desarrollo de la misma. Para poder llevar a cabo esta tarea, sus miembros se tienen que comprometer a unas relaciones interpersonales que faciliten una comunicación sincera y den la satisfacción de ser un miembro. Es una misma comunicación y sociedad lo que hace posible que la comunidad "reinvente la visión nacional en términos de realidades locales".

Si la parte rural de America Latina se va proveer un sistema de autoayuda para educación no formal; si se va a quitar el yugo de pobreza de los controles de afuera y determinar su propio destino, tiene que ser capaz de transformar sus ideas en realidades. El grupo aconsejador de la comunidad puede conseguir esto.

**A P E N D I C E S**

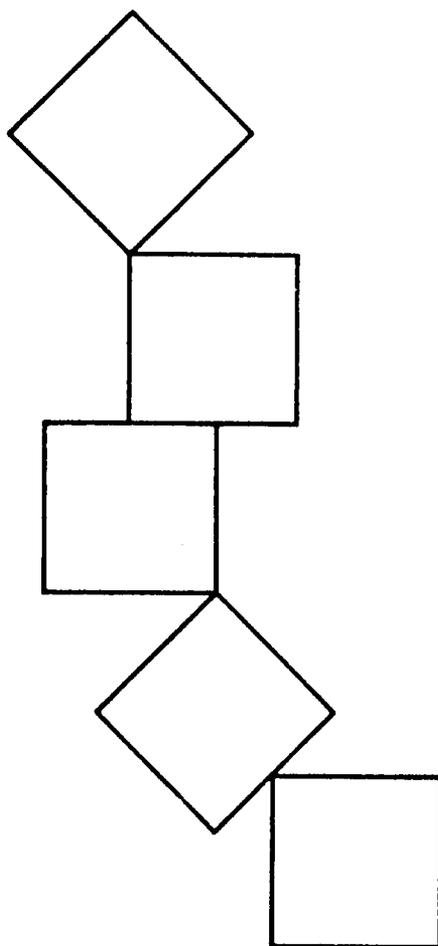
DESARROLLO DEL GRUPO ACONSEJADOR DE LA COMUNIDAD

PRIMERA UNIDAD

ACTIVIDAD DE EXPERIENCIA 1

Diagrama II: Comunicación de Dos Vías

Color - Opcional



Rojo

Amarillo

Verde

Rojo

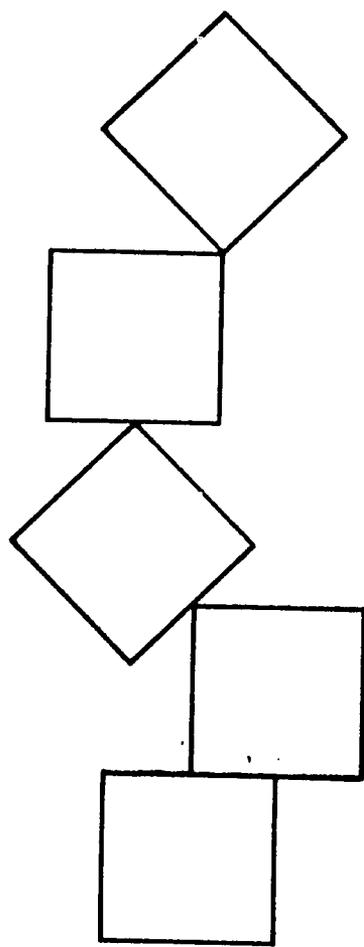
Verde

DESARROLLO DEL GRUPO ACONSEJADOR DE LA COMUNIDAD

PRIMERA UNIDAD

ACTIVIDAD DE EXPERIENCIA 1

Diagrama I: Comunicación de una Vía



Color - Opcional

Verde

Rojo

Amarillo

Rojo

Verde

APENDICE A-2

UNIDAD 1

Cuadros de Estímulo para la Actividad  
de Experiencia 4

EMOCIONES



**alegre**



**entusiasmado**



**triste**



**molesto**



**timido**



**disimular**

APENDICE D

UNIDAD 4

ACTIVIDAD DE EXPERIENCIA 15

Cuadros de Estímulo para  
La Caminata en la Comunidad

# I. madre con familie



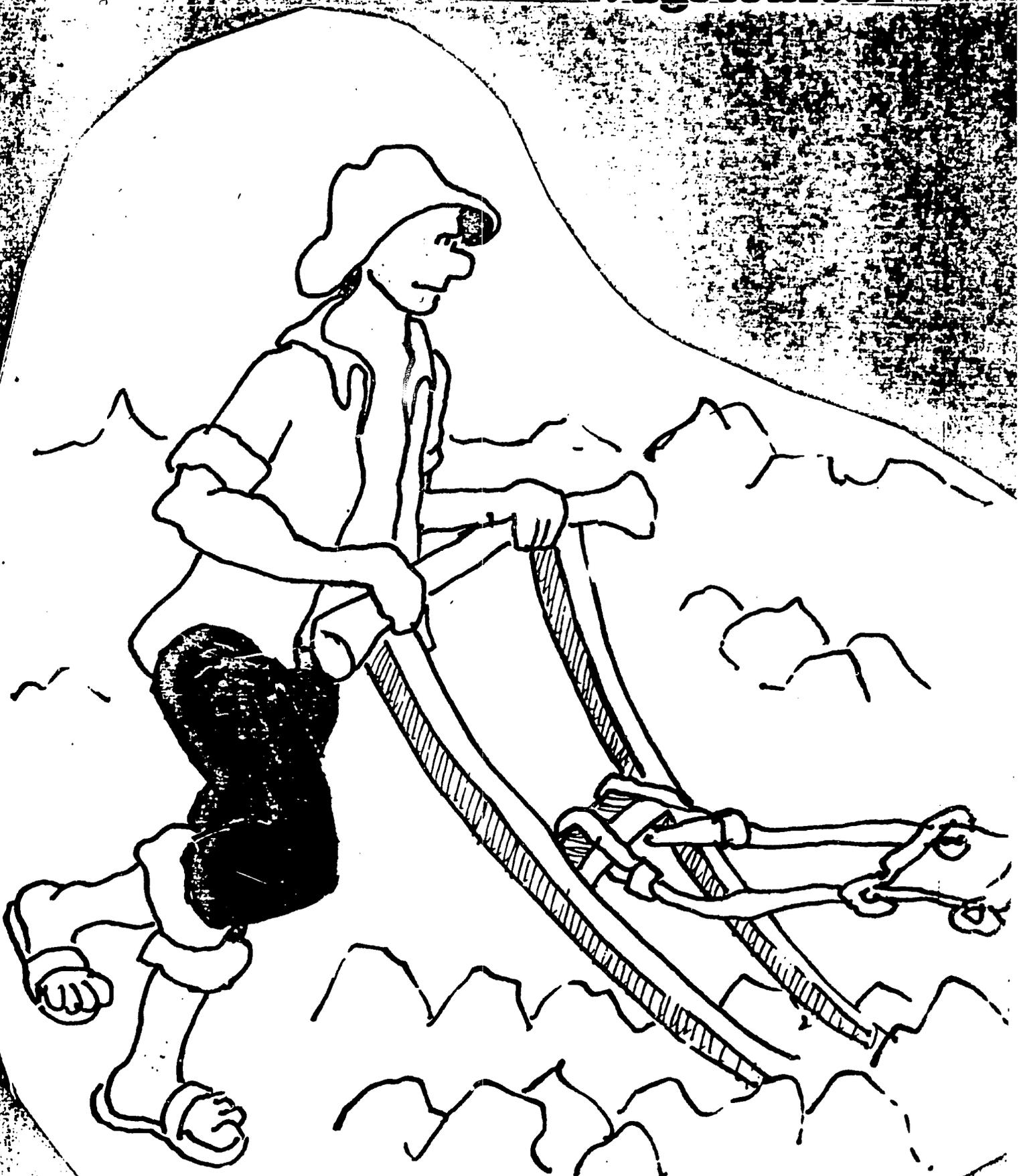
## 2. personas adultos



### 3. hombre de negocios



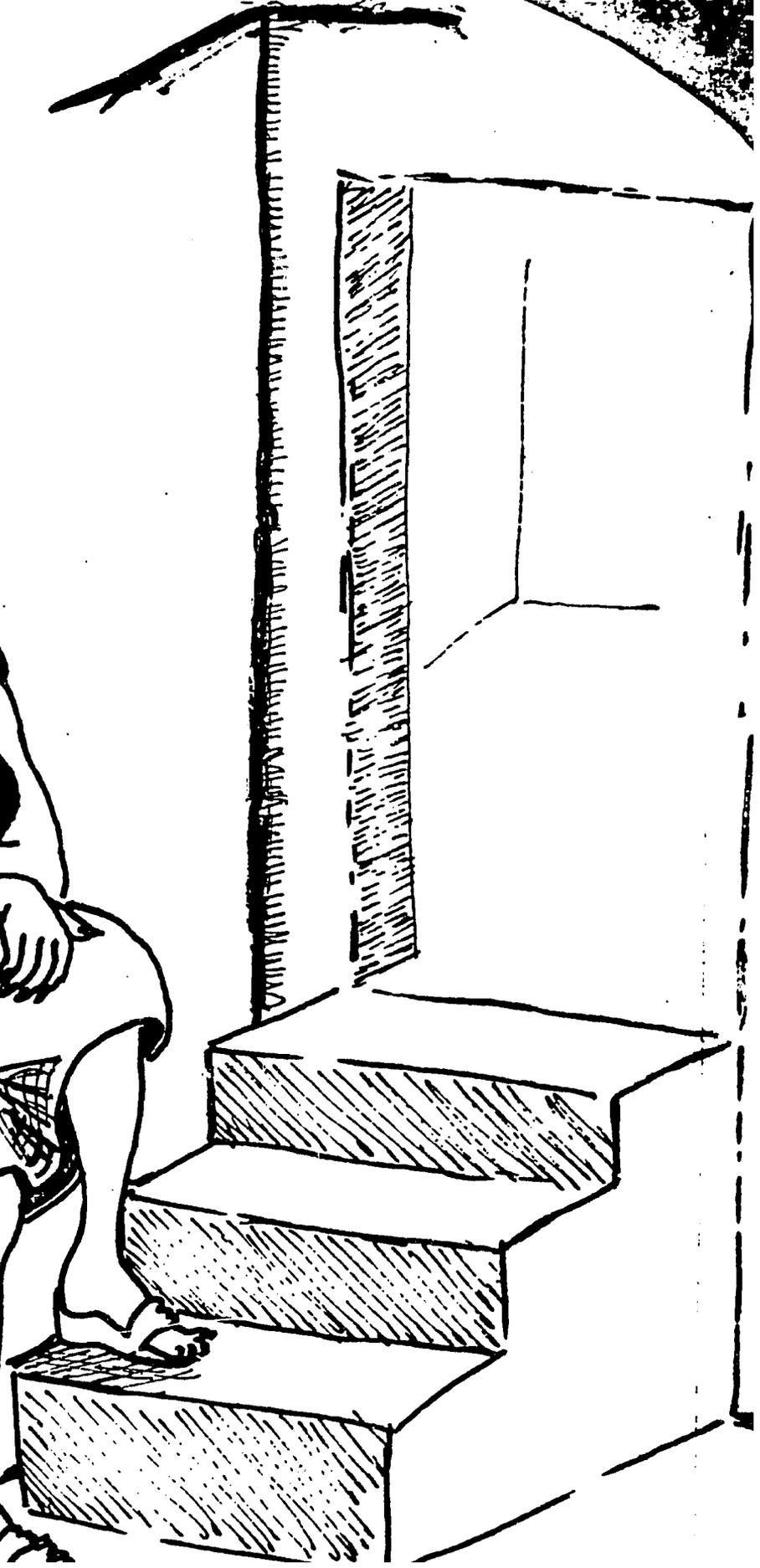
**4. agricultor**



# 5. pescador



b. mujer





**7. terrateniente**

### 3. dueño de tienda y juvenil



1234

Grave  
now  
now



9. maestra

10. juvenil

