

12. Referencia de Alimentación / Bebida



Un café, restaurante o cervecería localmente famosa que la hace parte de la cultura de la comunidad.

13. Baño Público



Sitio de referencia conveniente aunque no sea un ejemplo de tecnología verde.

14. Prisión / Centro de Detención



Penitenciaria, cárcel, correccional o centro de detención que aísla físicamente a individuos. A menudo es un sitio de justicia social que impacta a minorías o personas de bajos recursos.

15. Sitio Militar



Fortín, base, embarcación u otra facilidad de las fuerzas armadas. Puede ser una ocupación o el sitio de reclutamiento militar.

16. Hito / Sitio de Referencia*



No es necesariamente verde, pero incluye edificaciones, monumentos, plazas u otros lugares que son perceptibles a las personas cuando se mueven en la comunidad.

17. Hogar Materno**



Lugares destinados a garantizar el cuidado a mujeres con dificultades en el embarazo o que cercanas al término no pueden acceder con facilidad a la atención médica.

18. Médico de la Familia**



Sitio de salud, locales de muy fácil acceso a la población destinados a la atención primaria de la salud.

19. Salidero de Agua**



Lugares de fugas significativas de agua potable.

• Instrucciones para la instalación de la fuente de íconos del Mapa Verde® en su PC

En Windows XP: abra la carpeta Fuentes en el Panel de Control y en el menú *Archivo* haga clic en la opción *Instalar nueva fuente*. En *Unidades* haga clic en la unidad donde está el archivo con la fuente greenmapiconsv3.otf (o greenmapiconsv3.ttf); en *carpetas* haga doble clic en la carpeta que contiene el mencionado archivo. En *Lista de Fuentes* haga clic en ese archivo y después, haga clic en *Aceptar*. También puede arrastrar la fuente hasta la carpeta *Fuente*.

En Windows 7: utilice el explorador (o Iniciar/Equipo) y abra la carpeta que contiene el archivo greenmapiconsv3.otf (o greenmapiconsv3.ttf); haga clic con el botón secundario en ese archivo y, a continuación, haga clic en *Instalar*. Otra manera de instalar la fuente es arrastrando el archivo hasta la página Fuentes del Panel de control. En general puede revisar la ayuda (*Inicio/Ayuda* y soporte técnico) escribiendo *agregar una fuente* en el recuadro *Buscar*.

• Elementos a considerar en el diseño de mapas y logos

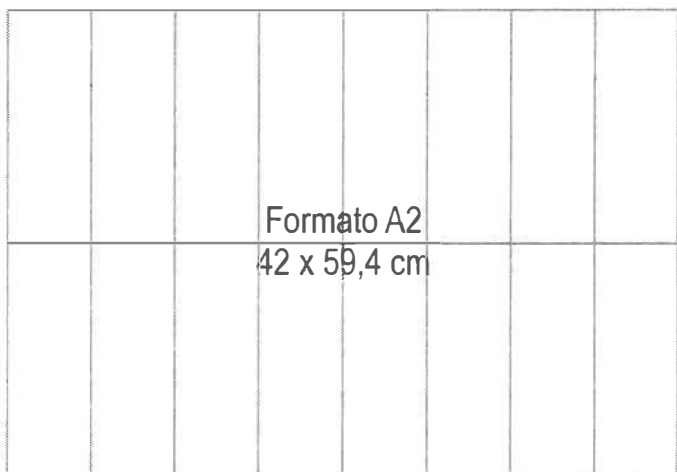
Uno de los objetivos del proceso de mapeo en los proyectos locales de Mapa Verde en nuestro país es la confección y posterior publicación del mapa. Esta publicación representará un resumen de los aspectos más importantes que constituyan áreas de interés, objetivos de trabajo o información que sea seleccionada por el equipo que desarrolla el proyecto. Para lograr que la información llegue como esperamos a la persona que usará el mapa, es necesario tener en cuenta una serie de aspectos referentes al diseño de mapas y logos. En este sentido, un buen diseño garantiza que la información llegue en forma clara y precisa a sus diferentes usuarios logrando que el problema que este represente tenga el significado adecuado. Se trata de socializar dicha información y así mismo divulgar la labor de Mapa Verde.

En la confección del logo es necesario tener en cuenta que sus diferentes atributos incluyen la denominación del programa y el país

de procedencia por lo que las nuevas propuestas no pueden variar su composición o contenido pues constituyen una «familia». Al final de este apartado se brindan algunas consideraciones al respecto.

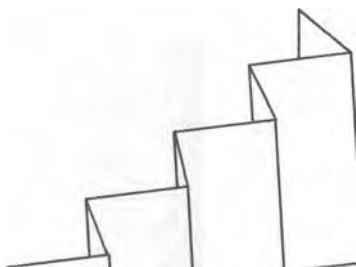
Hasta el presente el Centro Félix Varela ha asumido todos los aspectos relacionados con la publicación de los mapas, utilizando el formato que presentamos a continuación, aclaramos que esta es una propuesta y que cada grupo tiene libertad de diseñar el mapa como estime, siempre y cuando cumpla con los requisitos.⁵

La publicación se producirá en formato A2 (42 cm x 59,4 cm) en posición apaisada, con un sistema de plegaduras de acordeón.



A2 posición apaisado, 42 x 59,4 cm

⁵ Esta propuesta de diseño de mapas y logos fue realizada por la diseñadora Rebeca Valdés que laboraba en el Instituto Superior de Diseño Industrial de La Habana.



Plegadura de acordeón

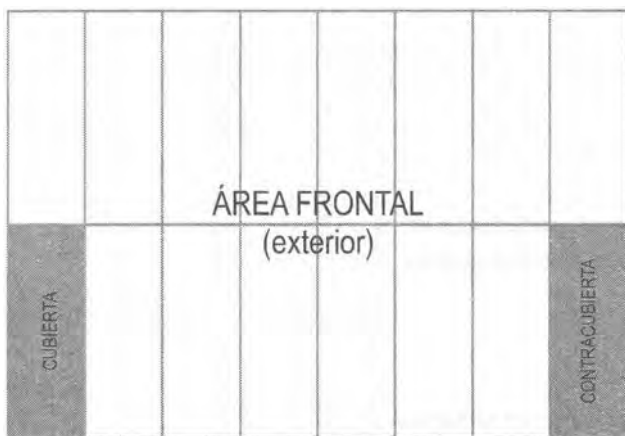
El formato contará con:

Área frontal (exterior).

Área trasera (interior).

En el área frontal (exterior) estará preubicada la posición de los elementos señalados.

La cubierta, la contracubierta.



Área frontal, con elementos preposicionados

El formato contará con:

Área frontal (exterior).

Área trasera (interior).

En el área frontal (exterior) estará preubicada la posición de los elementos señalados.

La cubierta, la contracubierta.

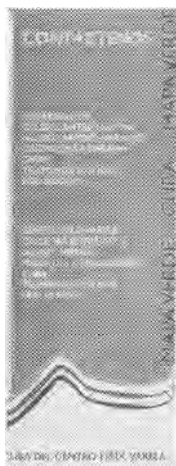
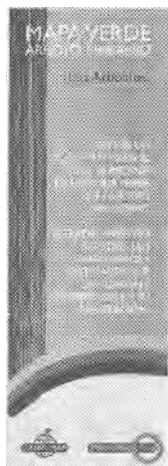
La información que se ubicará en la cubierta:

- Denominación.
- Nombre del grupo que desarrolla el proyecto.
- Zona municipio o provincia.
- Logos: Mapa Verde Cuba, Mapa Verde internacional, en caso de haberlo, logo del grupo.
- Cualquier otra referencia ya sea en imágenes o texto que complemente lo anterior.

La información que se ubicará en la contracubierta:

- Denominación.
- Dirección y contactos del grupo que desarrolla el proyecto.
- Dirección y contactos del Centro Félix Varela.
- Cualquier otra referencia sea en imágenes o texto que complemente lo anterior.

En el área trasera (interior) estará preubicada la posición de los elementos señalados.



Ejemplo de información en cubierta y ejemplo de información en contracubierta.

Formato A2
42 x 59,4 cm

Área trasera, con elementos preposicionados.

La leyenda

La información que se ubicará

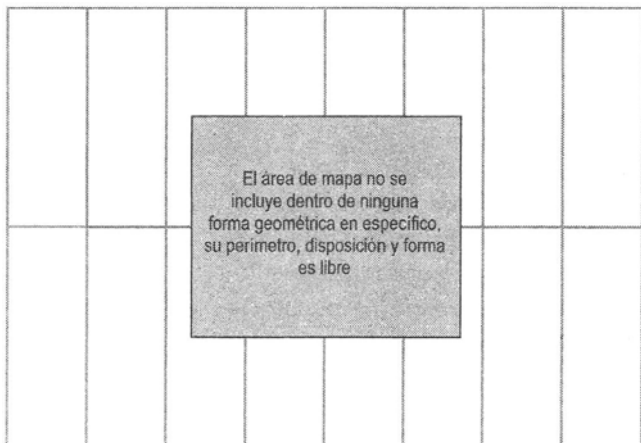
- Denominación leyenda: íconos que aparecen utilizados en el mapa (no es necesario ubicar todo el sistema de íconos), listados en una columna los íconos y a su lado la denominación.



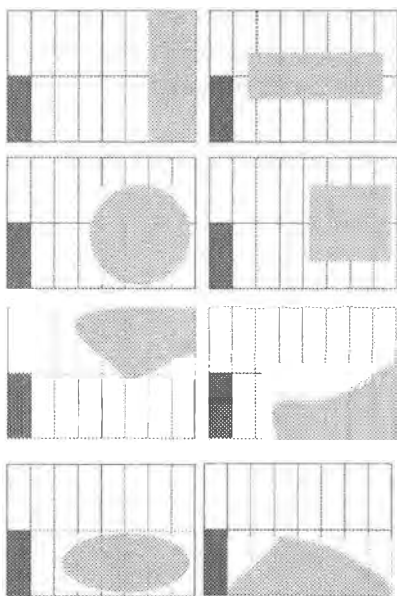
Ejemplo de leyenda.

La información publicada en ambos lados será enteramente determinada por el grupo de trabajo, solo se respetará el sistema de columnas impuesto por las plegaduras; los textos, de ser posible, se ubicarán fuera de las zonas de plegadura.

Sistema de filas y columnas.



Área del mapa.



Ejemplos de ubicación de mapas en el área trasera.

El formato contará con:

Área frontal (exterior).

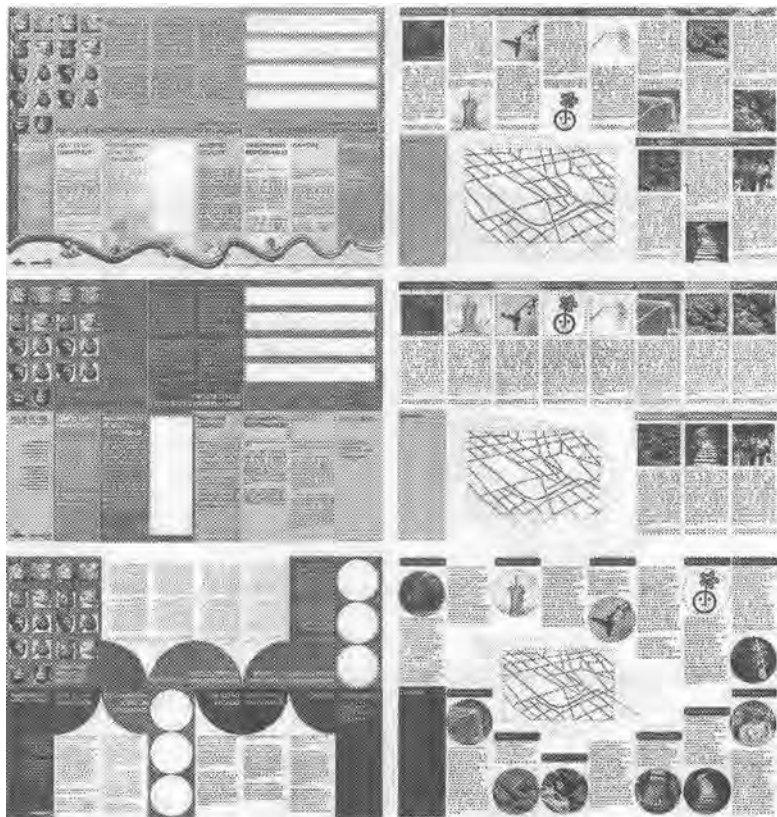
Área trasera (interior).

En el área frontal (exterior) estará preubicada la posición de los elementos señalados.

La cubierta, la contracubierta.

La información que se ubicará en la cubierta:

- Denominación.
- Nombre del grupo que desarrolla el proyecto.



Algunos ejemplos visuales de configuraciones ficticias de mapas.

Guía para el diseño de logos en los grupos

Para elaborar su logo debe tener en cuenta los siguientes aspectos:

1. Los atributos que componen el logo de la Red de Mapa Verde.

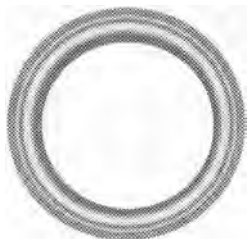


Logo de la Red de Mapa Verde.

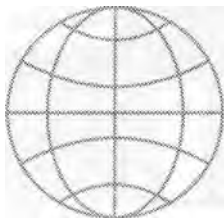
Estos atributos son:



Denominación del programa y el país



El arcoiris



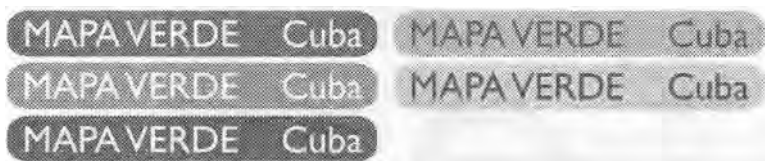
El círculo símbolo del globo terráqueo

Otros atributos opcionales del logo pueden ser:



Para confeccionar su logo tome en cuenta la denominación del programa. Este puede variar en color del fondo y la letra, no en la composición o contenido.

A continuación algunos ejemplos:



2. Se incorpora una línea con la denominación individual sobre la caja de texto principal. Esta se puede alinear hacia cualquier eje:

Casino Deportivo

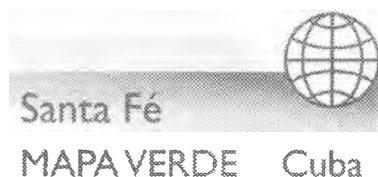
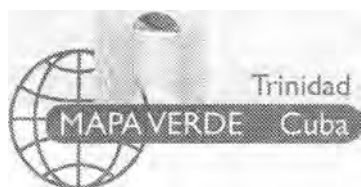
MAPA VERDE Cuba

3. Se incorporan a la composición los atributos del identificador general (el arcoiris, el círculo, el globo terráqueo) y se centran con la caja de texto principal, alineándose con cualquier eje:



4. A la composición se le incorpora un atributo independiente que identifique el lugar, este puede ser una imagen, gráfico, dibujo, signo o un símbolo, en la posición que se decida.

Ejemplos desarrollados.



• Una propuesta para diseñar talleres en la Red

La palabra taller nos remite a un sitio donde se construyen artículos diversos, pero en este caso estamos hablando de construcción de conocimientos por un grupo de personas de manera colaborativa, teniendo en cuenta los saberes de todas y todos los que en él participan. A esto se llega utilizando diferentes técnicas participativas y se parte de la reflexión individual para llegar a una colectiva y elaborar nuevos saberes que enriquecen el de cada uno.

La capacitación en la Red Nacional de Mapa Verde ha sido esencial para la construcción de una metodología cubana a través de talleres. En este epígrafe acopiamos breves, pero importantes apuntes a tener en cuenta en estos, donde siempre se parte de una práctica que se complementa con nuevos conocimientos, para de nuevo volver a esa práctica, enriquecidos (principios de la concepción metodológica de la Educación Popular). Este supuesto se basa en la metodología propuesta por Alejandro y Romero (2005) y en nuestra práctica de diseños de talleres.

En la Red de Mapa Verde se realizan diferentes tipos de talleres, así tenemos:

- Sensibilización: son de corta duración y se realizan con el objetivo de divulgar la actividad, concienciar a participantes, mostrar la herramienta, su metodología, su utilidad educativa y práctica.
- Metodológicos: orientados a las personas que desean utilizar el Mapa Verde en el trabajo comunitario, se profundiza en las diferentes etapas para la elaboración del mapa y el diseño del documento resultante.
- Capacitación: están orientados a un fin específico, basado en las necesidades identificadas por los y las mapeadoras, su duración depende del tipo de capacitación a recibir.
- Intercambio: son los espacios de encuentros entre mapeadores(as) promotores(as), multiplicadores(as) y colaboradores(as) con el objetivo de presentar sus experiencias y retroalimentar el trabajo.

Para desarrollar un taller, siempre hay que tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Tema a tratar.
- Objetivos.
- A quién va dirigido.
- Convocatoria explícita y motivadora, que puede hacerse cara a cara o por documento escrito.
- Número de participantes.
- El tiempo.
- El lugar donde se va a realizar y el día.
- Guión para la facilitación, que incluye técnicas y síntesis de actividades.
- Los materiales para el trabajo del taller.
- El apoyo logístico según recursos y tiempo de duración (merienda, agua, almuerzo, etcétera).

El guión de la facilitación hay que imaginarlo anticipadamente con el mayor grado posible de detalles, lo que pudiera ocurrir en cada momento y en cada ejercicio, las responsabilidades, los materiales, el tiempo para cada actividad. Es importante disponer de técnicas participativas, aunque hay que tener mucho cuidado en su selección, de manera tal que se corresponda con la actividad planificada en función de cumplimentar los objetivos propuestos.

Las personas que coordinan el taller deben trabajar en conjunto en la elaboración del diseño y tener en cuenta la máxima de la Educación Popular práctica- teoría -práctica enriquecida.

Los talleres transitan por diferentes momentos: Inicio, Desarrollo, Evaluación y Cierre. En cada uno pueden ser utilizadas las técnicas participativas que aparecen en este manual.

- **Inicio:**

1. Bienvenida, introducción, presentación, levantamiento de expectativas y socialización. Es fundamental también empezar a crear el ambiente de confianza que acompañará nuestro trabajo y tratar de

que las personas estén en una posición que puedan verse el rostro, por ejemplo en círculo.

2. **Encuadre:** se proponen los objetivos y se comparan con las expectativas. Se describe el taller, se somete a consideración de los participantes y se aprueba. Se presenta el programa y horarios en que se desarrollará el encuentro. Asimismo es la ocasión de exponer cómo vamos a trabajar, se construyen las normas de trabajo en Grupo y se distribuyen las tareas (relatoría, observación, etcétera).

3. **Formación de comisiones para apoyo de la coordinación con vistas a compartir las tareas en el grupo.** Estas se forman si se considera necesario.

- Desarrollo:

1. **Partir de la práctica:** se parte de la realidad concreta de los sujetos con los que trabajamos. Los ejercicios pueden realizarse desde diferentes entradas, es decir, partiendo de las vivencias, reflexiones, comportamientos individuales y grupales, etc. Todas las personas tienen un saber, y todos y todas aprendemos en el proceso cognitivo.

2. **Momento de teorización:** en él se aportan elementos que permiten una mayor comprensión de esa misma realidad, con el objetivo de seguir profundizando y confrontar nuestras prácticas. Nuestras experiencias y concepciones dialogan con el saber profesional o científico a través de textos o materiales audiovisuales, y también a través de conferencias o charlas impartidas por conocedores de la temática propuesta.

3. **Práctica enriquecida:** sobre la base de lo construido se proyectan nuevas acciones transformadoras de manera más consciente que favorecen la dinámica interna y externa del grupo para garantizar un nuevo retorno a la práctica. En esta etapa se renueva el actuar de los sujetos por lo que se proponen ejercicios que permitan integrar lo aprendido.

- *Evaluación y cierre*

1. Durante la evaluación se realiza una reflexión crítica sobre el proceso vivido, con la intención de corregir su rumbo y perfeccionar el trabajo realizado.
2. En el cierre se debe disponer de un tiempo y espacio para trabajar las ansiedades, temores y motivaciones que se movilizan en las personas al sentir cercano el momento de la despedida después de compartir un espacio grupal.

Otros aspectos a considerar en la realización del taller:

- El grupo con que se está trabajando y sus características.
- Cumplimiento de las normas de trabajo construidas por el grupo.
- Disponibilidad de los materiales y equipos según el diseño.
- Las condiciones del lugar donde se está realizando la actividad.
- Flexibilidad que nos permita asumir cambios y variantes del programa sin agobiarnos demasiado por ello.
- El grupo está construyendo saberes, que deben visualizarse, integrarse, extraer aprendizajes, resumir ideas, estimularse.
- El manejo de: tiempo de las dinámicas, ejercicios, discusiones, balance general de la actividad (es decir, discusiones, animación, lecturas).
- Intervenciones en los momentos necesarios.
- El uso adecuado de técnicas de participación con un objetivo preciso.
- La recogida de información por un relator o relatora lo que servirá como memoria y constancia de las actividades que realizan. El diseño estará en dependencia de las personas a quienes vaya dirigido (mujeres, estudiantes primarios, personas adultas, etc.), del tiempo, el lugar y los materiales de que dispongamos para su realización. La cantidad de facilitadores depende de las personas que estén preparadas para ello en cada caso. El número de participantes en el taller estará en dependencia de los(as) interesados(as) en el tema a tratar, aunque proponemos que el grupo no pase de 30. Los ejemplos que se ofrecen a continuación son solo una propuesta que puede adecuarse a las condiciones particulares.

1-Taller de sensibilización

Objetivo:

Sensibilizar a los participantes con la metodología.

Tiempo de duración: 3 horas

Introducción al taller:

Bienvenida y presentación (30 min).

Desde la facilitación, una persona da la bienvenida a los participantes y explica la razón por la que se convocó el taller. A continuación propone la presentación de todas las personas del grupo apoyándose en una técnica que promueva la integración de los presentes al conocer nombre, profesión, lugar de procedencia, otros datos de interés y qué esperan del encuentro.

Estas expectativas se recogen en un papelógrafo por algún facilitador(a) y se colocan en un lugar del encuentro para su visualización.

Resulta importante ajustar lo que pretendemos hacer en el taller con lo que quieren o esperan los participantes, de ahí la necesidad de encuadrar el taller, expresar claramente los objetivos que nos proponemos, cómo vamos a realizar el trabajo, el tiempo de que disponemos y se construyan las reglas o normas que regirán el trabajo del grupo a partir de ese momento. Estas normas se colocan en cualquier espacio visible.

Partir de la práctica:

En plenaria los participantes expresan lo que entienden o conocen acerca de lo que es Mapa Verde y para qué puede utilizarse (15 min). Estos elementos se recogen en un papelógrafo, posteriormente se invita al grupo a compartir un documental (20 min), acerca de la experiencia de Mapa Verde en diferentes contextos proponiendo que mientras se observa se reflexione con relación a: ¿qué es Mapa Verde?, ¿quiénes participan? y ¿por qué considera al Mapa Verde, una metodología de gestión ambiental participativa?

Momento de teorización:

La discusión y análisis de las respuestas planteadas permitirá profundizar sobre el tema y revelar que la metodología de Mapa Verde es participativa, inclusiva, promueve cambios en el hacer y el pensar, posibilitando realizar transformaciones en las comunidades e identificar fortalezas (30 min).

Receso (15 min).

Volver a la práctica enriquecida:

De acuerdo al número de participantes realizamos una división en subgrupos y leemos la consigna de la tarea a realizar asignando un tiempo para su ejecución (30 min).

Consigna:

¿Qué utilidad tiene el Mapa Verde para el trabajo que estamos realizando?

¿Cómo se puede implementar?

Cada grupo devuelve el resultado de su trabajo y finalmente desde la facilitación se hace una síntesis de los resultados, se puntualizan los aspectos básicos para la comprensión de la metodología (30 min).

No puede dejar de señalarse la importancia del diagnóstico participativo representado a través de un mapa, el uso de una iconografía descriptiva que refleje el estado de la comunidad en ese momento, definición de sitio verde y que resulta una metodología educativa y transformadora. Permite sensibilizar e involucrar actores en el proceso.

Evaluación y cierre:

Se utiliza una técnica que ofrezca a cada participante la posibilidad de expresar en forma verbal o escrita qué le aportó el taller y se comparten con el grupo algunas de las respuestas (15 min).

Se cierra el encuentro con un mensaje, sugerencias para su incorporación a la Red de Mapa Verde pero sobre todo con la esperanza de volver a encontrarse.

Materiales:

Documental, paleógrafos, plumones, Manual, íconos, guías, hoja de asistencia, cámara fotográfica, *masking tape*, televisor o computadora y equipo de video.

2-Taller de capacitación

Objetivo:

Construir un concepto de Medio Ambiente y visualizar las problemáticas ambientales.

Tiempo de duración: 4 horas.

Introducción al taller:

Bienvenida con música, el(la) facilitador(a) 1 entrega una tira de papel a los participantes para escriban su nombre y la coloquen en la ropa (10 min).

En diferentes puntos del salón se observan en la pared, láminas con paisajes y se pide por parte del (de la) facilitador(a) 2 que se ubiquen debajo de uno de ellos.

A continuación esta lanza la consigna de conversar en esos grupos que se formen para decir sus nombres, de dónde vienen, qué les motivó a elegir este paisaje, las expectativas que tienen con el encuentro y luego elegir una persona para socializarlo en plenaria al resto del colectivo (25 min).

El (la) facilitador(a) 3 recoge las expectativas en papelógrafo.

El (la) facilitador(a) 1 encuadra el taller, presenta los objetivos y el tema a tratar. Se construyen normas grupales y se ajustan horarios, recesos, etcétera.

Partir de la práctica:

El (la) facilitador(a) 2 pide se enuncien los problemas ambientales identificados en su comunidad, estos se van listando en un papeló-

grafo y se agrupan según categorías: económica, social, de la naturaleza y culturales, previo consenso. A partir de lo expresado y de las categorías en que se han colocado, el grupo intenta definir el concepto de medio ambiente (1 h).

Desde la facilitación se enfatiza visualizar las dimensiones que conforman el medio ambiente y el carácter reduccionista que se confiere al ambiente.

Receso (10 min).

Momento de teorización:

El (la) facilitador(a) 3 presenta la problemática ambiental global. Para esto puede utilizarse un documental, un video, una presentación en PowerPoint, o papelógrafos con las principales problemáticas. Se contrasta el cómo se ven y cómo se comportan en nuestro país, así como las acciones que se realizan para mitigarlas o erradicarlas.

En el análisis se plantea la presencia de una estrategia nacional ambiental y si existiera, también una local, ambas pueden ser consultadas (25 min).

Volver a la práctica enriquecida:

Por numeración corrida del 1-5 el (la) facilitador(a) 2 subdivide el grupo (5 min) y lanza la consigna de trabajo para el grupo, se orientan 25 min para su realización. Al finalizar un integrante expone en plenaria los resultados.

Consigna:

¿Qué acciones puedo realizar en mi centro laboral o escolar y en mi comunidad para mejorar sus condiciones ambientales?

El (la) facilitador(a) 3 se encarga de la socialización del trabajo en subgrupos (40 min).

El (la) facilitador(a) 1 resume lo dicho haciendo énfasis en la necesidad de divulgar las problemáticas ambientales pero también los

recursos con que contamos para mejorarlas. Eso requiere de un conocimiento y de herramientas para identificarlas (15 min).

Evaluación y cierre:

En la pizarra las (los) facilitadoras(es) colocan un papelógrafo con el dibujo de una diana y explican cómo proceder para evaluar (15 min).

Concluye la actividad con un aplauso para el grupo por el trabajo realizado y la convocatoria para la próxima capacitación.

Materiales:

Papelógrafos, plumones, tiras de papel, computadora, *datashow*.

3-Taller metodológico

Objetivo: Capacitar en la metodología para la construcción del Mapa Verde.

Tiempo de duración: 3 horas 15 min.

Introducción al taller:

El (la) facilitador(a) 1 ofrece palabras de bienvenida a los participantes y propone irnos presentando para conocernos, para ello propone la técnica del cuchicheo, aclara además que en la presentación se levanten las expectativas y después se procede a la presentación en plenaria. A continuación se encuadra el taller y se construyen las normas grupales.

El (la) facilitador(a) 2 recoge las normas de trabajo y expectativas en papelógrafo.

Partir de la práctica (1h):

Mediante preguntas al plenario el (la) facilitador(a) 2 indaga acerca del conocimiento del grupo en cuanto a sitios verdes, diseño de Mapa Verde, iconografía, etc.

Momento de teorización:

El (la) facilitador(a) puntualiza la conceptualización de los sitios verdes, todo lo referente a iconografía, diseño y otros aspectos relacionados con la metodología, utilizando los medios a su alcance (power point, tarjetas, pancartas, etcétera).

El (la) facilitador(a) ³ explica la consigna del trabajo a realizar consistente en la confección del Mapa Verde de una comunidad imaginaria. Utilizando una técnica apropiada organiza ⁶ subgrupos de trabajo a los que se distribuye una guía metodológica, íconos y la descripción de la comunidad a representar. A disposición de los diferentes grupos: lápices de colores, tijeras, crayolas y papel.

Desde la facilitación se organizan tres comunidades con situaciones ambientales para presentar en los grupos o se organizan recorridos en áreas cercanas al lugar en que se realiza el taller, dependiendo de ello el tiempo que se asigne a la tarea (1 h- 1 h y 30 min).

Receso (30 min)

Volver a la práctica enriquecida:

En plenaria cada grupo presenta su mapa. Al final desde la facilitación se hace énfasis en que se haya hecho una selección adecuada de sitios verdes y que estén numerados, que los mapas estén orientados, tener en cuenta que la escala se encuentre visible, que aparezca el título, autores, fecha de confección, contacto, así como otros requisitos reflejados en la metodología.⁶

Evaluación y cierre (15 min):

Evaluar el desarrollo de la actividad y socializar alguna de las evaluaciones.

Materiales:

Lápices de colores, tijeras, crayolas, papel, íconos, goma de pegar, papélografos.

⁶ Véase el acápite «Mapa Verde: paso a paso».

4-Taller de intercambio

Objetivo: Intercambiar experiencias de un Nodo, su incidencia en transformación ambiental comunitaria.

Tiempo de duración: 5 horas

Introducción al taller:

Bienvenida y presentación (25 min).

Se distribuyen postales de colores con versos entre los participantes a su llegada. Cada color intenciona un grupo para socializar y expresar sus expectativas. En plenario, una persona de cada grupo resume expectativas y presentación.

El (la) facilitador(a)¹ presenta los objetivos, el programa y encuadre del taller. Construcción de normas de trabajo grupal (10 min).

Partir de la práctica:

Momento de construcción de la feria de las experiencias representadas en el encuentro y recorrido por ella. Se orienta hacer anotaciones en relación con reflexiones o valoraciones de lo que se vaya haciendo y diciendo (35 min).

En los subgrupos formados se realiza el análisis crítico de cada experiencia que lo conforma destacando las transformaciones más significativas, actores y factores que contribuyeron a esta y aprendizajes. Cada grupo selecciona una experiencia para su presentación y resume el análisis efectuado (1 h).

Receso (15 min).

Volver a la práctica enriquecida:

Cada grupo cuenta con 5 min para su presentación en plenario. El (la) facilitador(a)² hace una recapitulación del momento, aprendizajes y retos. El (la) facilitador(a)³ presenta un informe del tra-

bajo desarrollado desde la coordinación del nodo en función de la incidencia que se analiza en los grupos, este incluye proyectos en ejecución, participación de infantes, mujeres y jóvenes, alianzas, acciones de capacitación, sensibilización, etc. En plenaria se extraen aprendizajes, nuevas proyecciones, acciones y retos.

Evaluación y cierre (15 min):

Se recogen por escrito aspectos Positivos, Negativos e Interesantes del encuentro, incluyendo recomendaciones y sugerencias. Precisar que la relatoría se enviará a los grupos y que todos los insumos del taller se utilizarán en la actualización de objetivos, actividades y tareas del Nodo.

Materiales:

Papelógrafos, plumones, hojas blancas.

• **Técnicas participativas**

Cuando hablamos de Educación Popular quizás uno de sus aspectos más conocidos es el relativo al uso del juego como práctica pedagógica para la enseñanza, para ello, utiliza una serie de técnicas participativas, herramientas útiles, cuyo valor, está dado en función del propósito que nos proponemos al utilizarlas. Mapa Verde incorpora en su metodología concepciones y métodos de Educación Popular, de ahí que resulte de nuestro interés poner a disposición de promotores(as) la selección de técnicas que se propone.

No es solo realizar actividades novedosas, la mejor de estas acciones puede conducir al fracaso si no se tiene en cuenta al principal protagonista del trabajo: el grupo. Es preciso conocerlas bien, manejarlas adecuadamente en función de estimular una adecuada participación, arribar a conclusiones claras haciendo énfasis en el disfrute de compartir y generar conocimientos. Aunque muchas han sido utilizadas en diversos talleres en la Red recomendamos, antes de aplicarlas,

tener en cuenta la real necesidad de utilizarlas, las características del grupo, el momento de su aplicación y estar preparados para asimilar los posibles cambios que su introducción provoque.

Se describen algunas técnicas tomadas de González y colaboradores (2005), Equipo de educación popular (1999) y otras modificadas para su implementación en nuestros talleres.

Técnicas de presentación

Permiten un primer acercamiento entre los participantes. Facilitan el aprenderse nombres y otras características personales, creando las bases para el trabajo en el grupo:

La telaraña

Se colocan de pie, en forma de círculo, y se le entrega una bola de hilo a uno de los(as) participantes. Este debe decir su nombre y otros datos que acuerden previamente (procedencia, expectativas, etc.). Luego, sosteniendo la punta del cordel, lanza la bola a otro(a) integrante del grupo que hace lo mismo, y así sucesivamente. Quien quedó último con el ovillo debe regresarlo a la persona que lo envió inicialmente, presentándose.

Mientras dure el fósforo

Se reparte un fósforo a cada participante y se hace pasar de mano en mano la caja de cerillas con el objetivo de que enciendan por turno su fósforo. En el tiempo que esté encendida la llama, cada uno se presenta y explica algunos datos sobre sí mismo y dice su expectativa del encuentro.

El bazar

Se colocan fuera del local objetos variados (artesanías, libros, discos, pinturas, etc.) y se indica a los participantes que los observen todos y se coloquen todos junto al objeto que deseen. Luego de formados los grupos junto a los objetos se presentan entre ellos y algún representante los presenta en plenaria.

Canasta revuelta

El grupo se dispone en círculo. Cada participante debe aprender los nombres de las personas que tienen sentadas a su izquierda y a su derecha. El coordinador(a) está en el centro de pie y explica el juego.

Si el coordinador(a) dice LIMÓN, LIMÓN, la persona que se señale en ese momento tiene que decir el nombre de la que tiene sentada a su DERECHA. Si dice NARANJA, NARANJA, la persona que se señale en ese momento, tiene que decir el nombre de la persona que tiene sentada a su IZQUIERDA. Si dice MANGO, MANGO, la persona que se señale tiene que decir SU nombre. Si alguien se equivoca pasa al centro y el(la) coordinador(a) ocupa su lugar. Cuando el(la) coordinador(a) grita ¡CANASTA REVUELTA!, todos y todas cambian de puesto y quien quede sin asiento continúa dirigiendo el juego.

Pelota caliente

El grupo se dispone en círculo, todos(as) de pie. El coordinador(a) dice: «Esta pelota está caliente, tan caliente que quema. La persona a quien voy a lanzarla tiene que presentarse rápido y decir sus expectativas, para no quemarse». La persona que la reciba debe decir su nombre, como le gusta que le digan, de dónde es, y algún que otro dato que se coordine previamente, pero de forma concisa y rápida. Después lanza la pelota a otro u otra participante. Concluye cuando todos y todas se hayan presentado.

Técnicas de animación

Se utilizan para liberar energías, estimular el movimiento, reír. Intentan romper situaciones de monotonía o tensión.

La cola de la serpiente

El coordinador(a) dice una palabra y cada participante debe decir otra que comience con la última letra de la palabra anterior. Pueden registrarse las palabras en la pizarra o en un papelógrafo para demostrar las asociaciones logradas o para tratar de darles sentido de frases.

El leñador

El(la) coordinador(a) imita los movimientos de un leñador. Desde luego, sin hacha, es una mímica. Cuando las manos del leñador están abajo, todo el mundo al mismo tiempo da una palmada fuerte. El leñador comienza despacio y poco a poco acelera el ritmo. De repente detiene las manos arriba: ¿qué sucede? Lo más seguro que varios participantes, por inercia, den la palmada.

¡Se equivocaron! No importa. Ese es el juego. Comenzar otra vez. Una de las personas que se equivoca pasa al frente y hace de leñador.

La rueda «enrodillada»

Se forma una rueda, una persona tras otra, como un trencito, lo más unido posible. Luego, despacio y con cuidado, cada participante se sienta en las rodillas de quien está detrás y coloca las manos sobre los hombros de quien está delante. Cuando estén listos, se les pide que levanten los brazos e intenten caminar, así sentados. El objetivo es coordinarse bien y lograr dar una vuelta. Esta técnica debe ser usada en grupos que ya se conozcan bien.

El ¡BUM!

Sentados en círculo se pregunta al grupo si saben contar hasta el 20.

Para verificarlo harán un conteo en voz alta y en orden consecutivo, para ello la persona que el facilitador(a) señale debe decir el número que corresponda, con una sola condición: que cuando corresponda decir el tres, un número terminado en tres, múltiplo de tres, no debe decir el número, sino ¡BUM!, rápidamente señala otro(a) participante (preferiblemente alejado) quien debe continuar el conteo. Cada vez que alguien se equivoca, porque no dice ¡BUM!, o porque no dice el número que le continúa, se inicia otra vez por el uno.

Técnicas para formar grupos

Se emplean cuando quieren formar subgrupos para la realización de una tarea en particular. Antes de su aplicación debe tenerse

claridad acerca de la cantidad de pequeños grupos a formar y el número de personas presentes.

Los animales

Se preparan previamente papelitos con los nombres de algunos animales (gato, perro, vaca, gallina, etc.). Se hacen tantos papeles como participantes haya y el tamaño de los subgrupos dependerá del número de veces que repetimos el mismo animal. Se reparten los papelitos y a la cuenta de tres deben imitar el sonido del animal que les ha tocado. Se reúnen los que tienen igual sonido.

Pareja refranera

Se buscan varios refranes conocidos y se escriben en tarjetas de la siguiente forma: la primera parte de un refrán en la primera tarjeta. Ej: «Camarón que se duerme...» y en la segunda tarjeta la parte que complementa ese refrán: «...se lo lleva la corriente».

Deben poder distinguirse (marcándolas) las tarjetas que contienen las primeras partes del refrán de las otras que contienen las segundas partes. La cantidad de refranes que se seleccionen debe ser la mitad del número de participantes. Si el grupo es de 20 personas se buscaran 10 refranes.

Se revuelven todas las tarjetas y reparte al azar una a cada participante. Se pide a alguien que tenga una primera parte que la lea y a continuación quien tenga la segunda parte del refrán lo complementa. De esta forma vamos formando parejas.

Conteo de 1 al...

Es muy sencilla. Se pide a los participantes que hagan un conteo del uno al x (este último número depende de la cantidad de grupos que se quieran formar, por ej. si quiere formar 4 grupos el conteo sería del 1 al 4. Una vez terminado el primer conteo, el próximo participante comenzaría uno nuevo. Así sucesivamente hasta que todos tengan su número. Después se les pide que se reúnan según el número que les tocó. Los números 1 formarán un equipo, los núme-

ros 2 otro equipo, etc. Una vez formados los grupos se les informan las tareas a realizar.

Las lanchas

El (la) coordinador(a) en un espacio abierto dice que todos imaginen que están en la cubierta de un barco paseando (todos caminan) cuando de pronto, comienza a hundirse y hay que llenar las lanchas, el Capitán grita: ¡Lanchas de 6 personas!, y así todos y todas corren y se abrazan en grupos de 6. Quien se queda afuera se ahoga, lanchas de 4, etcétera.

Después de divertirse un poco de acá para allá, dirá, lanchas de hombres y de mujeres; o de menos de 30 años o de más, o lanchas por municipios, o por sectores, en fin, de conformidad con el interés que se tenga para formar los grupos, etcétera.

Técnicas de análisis

Facilitan el análisis de diferentes temas o conflictos buscando posibles soluciones. Su aplicación constituye en sí misma una experiencia que aporta a los participantes y al grupo, elementos útiles para enfrentar los conflictos de la vida diaria. La reflexión posterior es imprescindible para analizar las condiciones del problema, relaciones de poder, dificultades para la toma de decisiones etcétera.

Juego de roles

Se usa para analizar actitudes y reacciones de la gente. Exige defender roles a partir de otras posiciones, lo que implica preparación. Se asignan roles a los(as) participantes que deben representar a partir de una situación dada. Ejemplos: jefe, profesor, alumno, técnico, especialista, etc. Cada participante asumirá su rol según su visión personal y con completa independencia, lo que exige del coordinador(a) mucha atención y flexibilidad. Luego de la dramatización se pasa a la discusión en plenaria. La discusión debe basarse no en la situación representada, sino en el comportamiento individual de los roles asumidos.

Lluvia de ideas

Permite buscar un conjunto de ideas o conocimientos y llegar a síntesis, conclusiones o acuerdos comunes. A partir de un tema o problema se recogen, en un papelógrafo o en un pizarrón, todas las ideas que se produzcan por el plenario, en el orden en que aparezcan. No importa su lógica aparente, ni su relación directa con el tema. Cuantas más ideas, mejor. Luego se discute cada una de las ideas o soluciones, eliminándolas o aceptándolas según el consenso grupal. El(la) coordinador(a) debe hacer una síntesis final del resultado del trabajo y cuidar no demeritar las ideas eliminadas, sino resaltar las más acertadas.

Lluvia de ideas por tarjetas

Igual a la anterior pero las ideas se escriben en tarjetas y se sitúan relacionadas unas con otras en un papelógrafo o en un pizarrón. Estas tarjetas pueden elaborarse individual o por grupos. De esta forma se fortalecen los hábitos de trabajo en grupo y se consume menos tiempo. Hace énfasis en la participación de todas y todos los miembros.

Guitarra y violín

Promueve el análisis y reflexión de un problema con visión de género.

En cartulina o papel se dibujan y recortan tantas guitarras y violines como participantes femeninos y masculinos hayan. Se explica que hemos tomado la guitarra como símbolo del sexo femenino y el violín para el sexo masculino. Cada persona toma el que le corresponda según su sexo y escribe al dorso un problema, o interrogante, o causa, en fin de acuerdo con lo que se solicita dentro del análisis, así, después es fácil diferenciar los criterios femeninos de los masculinos y realizar un análisis más profundo en función del género. También puede solicitarse intercambiar las tarjetas y que ambos sexos interpreten y comenten las preocupaciones e interrogantes del sexo opuesto.

World Café

Es un instrumento fácil y al alcance de todo el mundo que permite crear y mantener voluntariamente una red viviente de diálogos constructivos alrededor de cuestiones importantes para una organización o un grupo de personas.

Los participantes están reunidos en grupos de 3-5 personas en una mesa (estilo «mesa de un café»), previamente acomodadas. Cada mesa está cubierta con una gran hoja de papel (tipo «mantel de papel»), plumones de colores, tarjetas de colores, tijeras, pegamento, etc., todo para facilitar la visualización de las propuestas e ideas de los participantes.

En cada mesa, los(las) participantes discuten de la(s) misma(s) pregunta(s) (entre una y tres preguntas), preparadas con anterioridad.

Otra posibilidad es pedir a los participantes que comenten un tema, luego de una presentación inicial eventual.

Los participantes resumen de manera visual, escribiendo, dibujando, etc., sus respuestas a la(s) pregunta(s) y sus comentarios.

Luego de haber concluido el primer ejercicio, los participantes cambian de mesa para recibir a los nuevos miembros, provenientes de los otros grupos, presentar y explicarles el resultado del trabajo del grupo anterior.

Los participantes intercambian entonces sus reflexiones, comentarios, preguntas y propuestas enunciadas en los otros grupos. Prolongan de esta manera la exploración del tema, complementando la visualización hecha en la hoja de papel ya utilizada.

La permuta entre los grupos puede hacerse varias veces. Cada nueva sesión puede tener una duración de 20 a 30 minutos. Al final y en plenaria, todos los participantes comparten los resultados finales de los grupos, con la ayuda de las hojas de papel.

Esta «puesta en común» permite entonces dar pie a la emergencia de un conocimiento colectivo, para conseguir una visión más amplia de las preguntas tratadas y elementos para la acción.

El uso de esta modalidad de trabajo colectivo requiere por parte de los participantes de una actitud abierta al diálogo y a la capacidad de conducir conversaciones productivas. Es importante entonces que los participantes estén abiertos a explorar un tema, en función de diferentes perspectivas y puntos de vista, aún los más sorprendentes. Precisan tener fe y considerar que todas las ideas son valiosas.

Juego del muñeco

Se divide el grupo en varios subgrupos según la técnica que se decida por parte de la facilitación. Consiste en colocar de espaldas al auditorio un muñeco de cartón formado con figuras geométricas y de diversos colores. A los subgrupos se les entrega el mismo muñeco pero fragmentado y la consigna es construir el muñeco siguiendo las siguientes reglas:

1. Observar, la figura solamente una persona por vez y en silencio.
2. No se puede:
 - Tocar la figura.
 - Hacer copia en papel.
 - Girar el modelo.



Juego del muñeco.

Para la construcción del muñeco se da un tiempo de 25 minutos, aunque si algún subgrupo termina, todos tienen que parar y los facilitadores comprueban si está correcto el muñeco. Una vez realizada esta tarea se realiza un trabajo grupal para responder las siguientes preguntas:

- Cómo se distribuyeron las tareas y si alguien las lideró.
- ¿Quiénes intervinieron en su realización y cómo lo hicieron?
- ¿Se tuvieron en cuenta todas las ideas?
- ¿Las personas sintieron compromiso con la tarea? ¿Por qué?
- Los que no lograron armar el muñeco, ¿por qué creen que pasó esto?
- ¿Les recuerda lo vivido, otras acciones donde hayan estado involucrados?

Iconoalegría

Se divide el grupo en dos equipos. Cada equipo debe seleccionar un integrante para que tome al azar una tarjeta donde estará dibujado un ícono de Mapa Verde que solo él podrá ver. Entonces debe hacer con mímicas una caracterización para que los compañeros de su equipo lo identifiquen. Para esto se le da un tiempo determinado (5 minutos), si el equipo tiene éxito en la tarea acumulará un punto, y seguidamente el otro equipo hace el mismo procedimiento. Se puede repetir varias veces en dependencia del tiempo que se disponga. En caso del equipo no identifique el ícono pasa al equipo contrario. Al final el equipo que más puntos acumule es el ganador.

Con esta técnica se logra profundizar en el conocimiento de la iconografía utilizada en la confección del Mapa Verde, integrar al grupo y dinamizar la actividad.

Técnicas de integración

Juegan un papel destacado en la interacción entre las(os) participantes, facilita la conformación como grupo.

Regalo espiritual

Cada participante escribe su nombre en un papelito o tarjeta, se mezclan todos los papelitos y se vuelven a repartir de modo que nunca les toque el de sí mismo. Entonces escribirá un consejo para la persona cuyo nombre tiene el papel, que podrá ser mediante un refrán, una frase, un verso, etcétera.

Luego una persona voluntariamente lee su regalo y lo entrega, quien recibe lee el suyo y lo entrega; así se establece una cadena. Cuando se interrumpe esta cadena se escoge otra persona voluntaria hasta que todos y todas hayan recibido su regalo.

Corbata en la espalda

Se utiliza para fortalecer la autoestima y el sentimiento de pertenencia del grupo. Se pega a todas y todos los participantes una hoja de papel en la espalda. Se indica que recorran el local escribiendo en las hojas de otros las cualidades que reconocen en el portador. También se pueden incluir consejos, frases y comentarios sobre esa persona.

Es importante que todas las opiniones que se escriban tengan un espíritu positivo, alentador, pues de lo que se trata es de estimular el crecimiento personal y grupal.

Transcurrido el tiempo necesario para que todos escriban, se organiza una sesión donde cada uno lee lo escrito por los demás en su papel y comparte con el resto del grupo lo que considere necesario.

El lápiz y la botella

Se elabora un círculo cruzado con cuerdas. Se amarra en el entrecruce central un cordel y en él un lápiz. El grupo se coloca alrededor del círculo y todos agarran una parte. En el centro se coloca una botella vacía.



Técnica «El Lápiz y la Botella».

Entre todos y todas tienen que tratar de meter el lápiz en la botella.

Técnicas de evaluación

Fundamentalmente se utilizan en momentos evaluativos. Es necesario tener en cuenta el tipo de información que nos proponemos obtener y el tiempo que disponemos para su aplicación.

La Carta

Se le entrega a cada participante una hoja de papel y un lápiz o bolígrafo. Cada persona escribirá una carta dirigida a un amigo o amiga, y le cuenta:

- Lo que más le gustó de la actividad que han realizado.
- Lo que menos le gustó.
- Las cosas nuevas que aprendió.

Al final algunos participantes leen sus cartas en voz baja o se las intercambian.

Los (las) coordinadores(as) recogen todas las cartas, para apoyar la evaluación que ellos hagan.

Doble Rueda

Antes de jugar, el (la) coordinador(a) prepara las preguntas de la evaluación.

Se hacen dos grupos iguales. El grupo 1 hace un círculo, tomados de las manos y mirando hacia fuera. El grupo 2 hace otro círculo, tomados de las manos y mirando hacia dentro. Así queda uno frente al otro.

Mientras suena la música, los dos grupos giran hacia su derecha. Cuando cesa la música, los grupos se detienen. Cada participante tendrá frente a sí una nueva pareja, con quien conversar acerca de la pregunta que haga el (la) coordinador(a).

Se sigue jugando igual hasta terminar todas las preguntas de la evaluación. Al cabo de dos o tres minutos algunas parejas dan su opinión.

El Sombrero sin Cabeza

Se escriben las preguntas de la evaluación en unas tiritas de papel que se prenden en los sombreros con alfileres.

Mientras suena la música, se baila y se van pasando el sombrero. Hay que ponerse el sombrero y pasarlo rápido.

Cuando se detiene la música, las personas que en ese momento tienen el sombrero en la cabeza responden una pregunta de la evaluación. Se sigue jugando hasta terminar todas las preguntas.

La Diana

En un papelógrafo se dibuja una diana y esta a su vez se segmenta en tantas partes como aspectos se decidan evaluar. Cada participante pondrá un punto en la diana (de acuerdo a su criterio de evaluación) más cerca o más lejos del centro en la medida en que se haya logrado mejor o peor el objetivo.

• Educación Popular: uno de los pilares que sustenta la metodología de Mapa Verde

Dely Rodríguez Velázquez y Asunción Capote Fernández***

La Educación Popular surge como propuesta pedagógica de Paulo Freire, quien en los años 60 promueve en Brasil una campaña de alfabetización desde los sectores más populares y rompe con el método educativo tradicional que enarbolaba como paradigma la transmisión del conocimiento a partir del deber del educador y coloca al educando como simple receptor (Muñoz, 2001). Para Freire:

El conocer no es el acto a través del cual un sujeto transformado en objeto recibe dócil y pacientemente los contenidos que otro le trasmite o impone. Educar es un hecho en que educador y educando se educan juntos en el acto educativo. De este modo el educador ya no es solo el que educa, sino aquel que es educado a través del diálogo con el educando, que al ser educado también educa. Así ambos se transforman en sujetos del proceso que crecen juntos.

Freire propone una pedagogía del diálogo y no del discurso monolítico, de la pregunta y no de las respuestas preestablecidas. «Es una pedagogía de lo grupal y solidario frente a los que reproducen el individualismo y la competencia, de la democracia y no del autoritarismo, de la esperanza y no del fatalismo, es una pedagogía de la sensibilidad y la ternura frente a los que enseñan la agresividad y la ley del más fuerte». Es una pedagogía que incorpora a las vivencias

*Instituto de Ecología y Sistemática (IES).

**Colaboradora del Centro Félix Varela

e involucra en el conocimiento al conjunto del cuerpo, por lo que apela en el proceso de aprendizaje al juego, al arte, al psicodrama y al contacto directo con experiencias prácticas producidas en la vida social. Criticó fuertemente la educación tradicional «bancaria», (conocimiento depositado en los educandos), verticalista, que desvaloriza los saberes populares, donde el sentido de la información siempre es profesor-alumno y promueve una educación crítica, problematizadora y transformadora de la realidad (Freire, *et al.*, 1997).

Según Freire y colaboradores (1997) la Educación Popular parte de las experiencias de los educandos, el educador dialoga y problematiza con los educandos para construir el conocimiento, a través de un proceso reflexivo, una práctica más enriquecedora. El educador popular tiene que ser coherente, ser consecuente con su discurso. Hay que saber que en la práctica no hay ignorantes absolutos ni sabios absolutos, hay personas que en la comunicación buscan saber. Solamente el diálogo que implica el pensar crítico es capaz de generarlo. No hay diálogo desde relaciones de dominación, sino desde el compromiso, no hay diálogo si no hay humildad, si no hay tolerancia. Hay que aprender la virtud de la tolerancia, significa convivir con el diferente para enfrentar al antagónico.

Al basarse el diálogo en el amor, la humildad y la confianza en los hombres y mujeres, establece una relación horizontal y condiciona un clima de confianza entre los sujetos. La confianza va haciendo que los sujetos dialógicos se vayan sintiendo cada vez más compañeros en su «pronunciación del mundo». El diálogo se da entre diferentes e iguales, como encuentro para la tarea común de saber y actuar. Se trata de la relación entre sabiduría popular y conocimiento académico. No hay práctica educativa que no sea una cierta teoría del conocimiento puesto en práctica (Freire, *et al.*, 1997).

Oscar Jara uno de los seguidores de Freire, expresa:

Hoy existe la necesidad de repensar nuestra educación, se necesita de un paradigma educacional que oriente sus perspectivas hacia la