



Fortaleciendo procesos de organización con víctimas



2021



Defensoría del pueblo

Carlos Ernesto Camargo Assis
Defensor del Pueblo

Luis Andrés Fajardo Arturo
Vicedefensor del Pueblo

Wilfredo Grajales Rosas
**Delegado para la Orientación y Asesoría
a Víctimas del Conflicto Armado.**

Asesores nacionales

César Augusto Vergara Gutiérrez
Aida Constanza Serna
Omar castañeda Guerrero
Luisa F. Avellaneda Castellanos
Giselle Daza

**PRIMERA EDICIÓN
2021**

Prohibida la reproducción total o parcial, por cualquier medio o con cualquier propósito, sin autorización del Centro de Transformación Social de Uniminuto y de la Defensoría del Pueblo.

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Padre Harold Castilla De Voz
Rector General

Jefferson Arias
Rector Sede principal

Nelson Bedolla
Vicerrector Académico

Autores del documento

Clara Stella Juliao Vargas
Alexandra Bautista Cardoso
Daniel Steven González

Diagramación

Cristian Camilo Chaparro Robles



Presentación

Esta cartilla está dirigida a Víctimas del conflicto (connacionales) que actualmente residen fuera del territorio nacional.

En ella el lector encuentra herramientas para la vida cotidiana, que le permitirán fortalecer procesos organizativos, priorizar sus necesidades humanas, y contribuir a la construcción de estrategias del cambio, dando paso a la organización, reorganización y si es lo adecuado a la evolución dentro de su propio entorno.

En ella se tratan temas como: Sentido e importancia de la organización, Objetivos, y visión común, Organización participativa, Liderazgo y participación, Trabajo colaborativo y Mesas de participación efectiva.

Es un texto básico, con enfoque de cartilla pedagógica que busca acercar a los participantes del curso “Fortaleciendo Procesos de

Organización”, a una serie de temas, que primero contribuirán al fortalecimiento de una estructura personal más definida frente a su relación con otros, y segundo brindarán mayor claridad a ciertos elementos necesarios para visualizar la organización y la participación como oportunidad para favorecer la defensa de los derechos de manera efectiva. Por lo mismo, a pesar de citar algunos autores, deja de lado procesos de teorización y se torna más hacia procesos reflexivos o de aplicación práctica.

En esa línea, cada participante del curso y lector de este texto llegará a tener el control de su propio orden, identificará y clarificará sus metas y objetivos, su visión de futuro y sus propósitos como parte de un grupo, al determinar la importancia dentro del contexto social en el cual se encuentra actualmente.

Al final se entenderá que para alcanzar las metas y cumplir los propósitos es necesario seguir un proceso, ojalá planeado, a partir de lo que se quiere alcanzar en la vida como parte activa de una sociedad, y que desde una mirada personal y grupal se facilita la construcción de una visión común que favorezca la organización social.

Gráfico 1: Contenido del curso





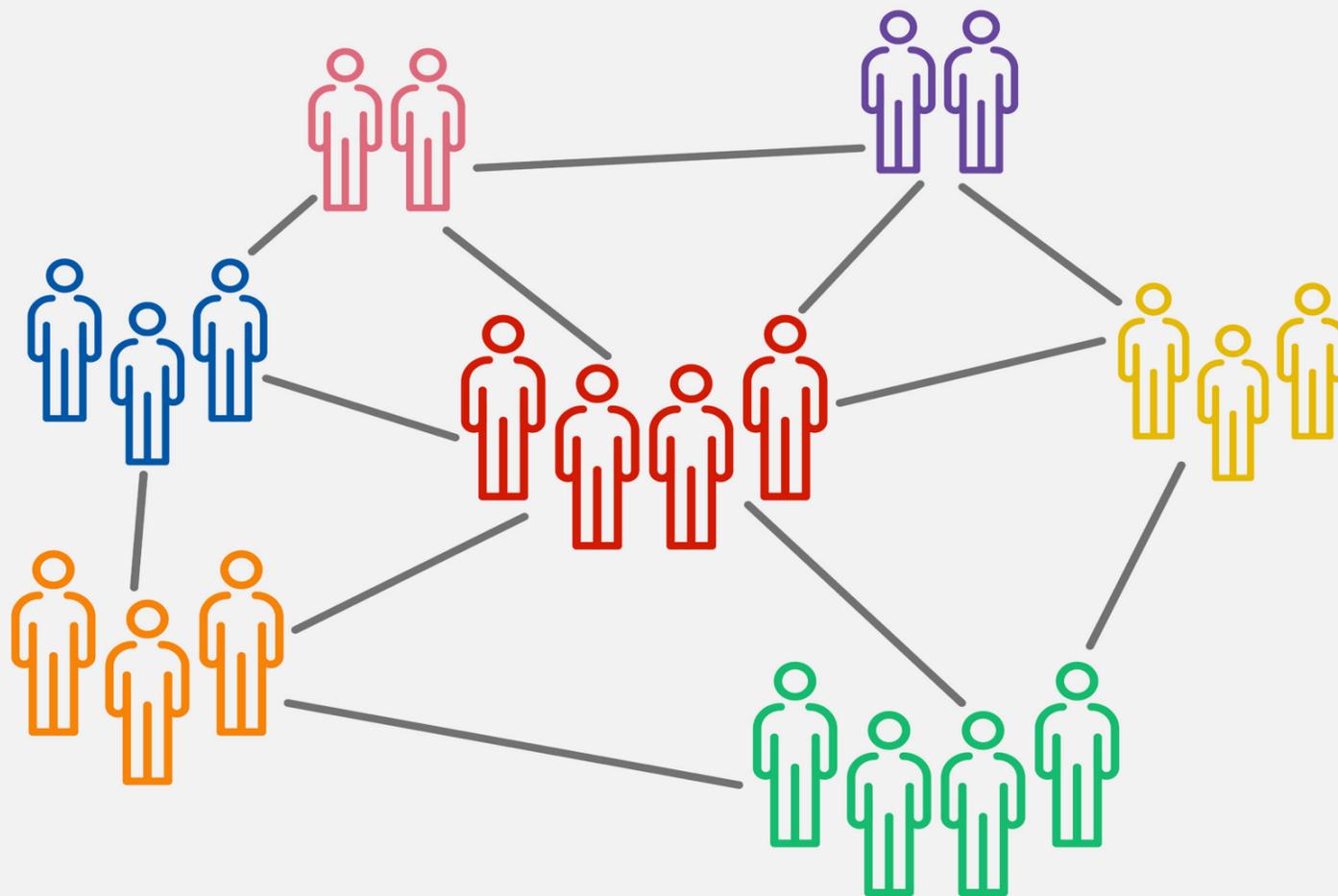
Tema 1

Sentido e importancia de organizarse



Presentación del tema 1

Gráfico 2: Representación de organización



El ser humano vive un mundo donde cada partícula que se mueve tiene una especificidad que lo caracteriza, le da su razón de ser y le permite moverse dentro de sí mismo y es la posibilidad de “organizarse” la que le permite lograr sobrevivir.

Por lo tanto la importancia de entender el término Organizar, como la base de la misma vida, como el camino que facilita a los seres vivos el proceso de la convivencia dentro de una sociedad, habría que decir también, que la organización de una sociedad depende de cada uno de los seres humanos que la conforman, lo que lleva a pensar que el hombre debe tener un orden y una razón interna que pueda exteriorizar para aportar a la construcción de su entorno desde un proceso organizado para permitir desarrollar acciones en pro de la sociedad.

A medida que evoluciona el ser humano, también lo hace el concepto de organización. Hace aproximadamente 2,5 millones de años los Homo sapiens, crearon sus propias orga-

nizaciones simples para alimentarse y sobrevivir, a través de la caza y la recolección de la frutos; otra organización fue el intercambio o Trueque , lo que les permitió tener una variedad de alimentos o elementos necesarios para la supervivencia y al conocer otros grupos organizados, lograron establecer relaciones comerciales y sociales, pues hay que reconocer que los Homo se subdividían en

conjuntos más pequeños para hacerse cargo de tareas específicas. En el continuo proceso de evolución lograron realizar organizaciones más complejas, según especialidad respecto a las labores que destacaban a cada grupo, apareciendo así la especialización del trabajo y la necesidad de organizar una sociedad que protege sus utilidades, saciando las necesidades grupales.



Objetivos del tema 1

Generar la reflexión frente a la importancia de organizarse a nivel personal y colectivo.

Gráfico 3: Contenido del tema 1

Sentido e importancia de organizarse

Orden
Organizar
Organizarse

Importancia de
organizarse

La organización y
sus características



Palabras asociadas

1. Orden:

El termino Orden, de acuerdo con la real academia (RAE) puede tener varias definiciones desde el punto de vista desde donde se mire, desde un proceso de organización se refiere a la “Colocación de las cosas en el lugar que les corresponde” pero visto desde la perspectiva de método está relacionado con una “Regla o modo que se observa para hacer las cosas” o como “Serie o sucesión de cosas como relación respecto de una cosa a otra” (Real academia española, 2020).

En el capítulo quinto del libro La Educación de las Virtudes Humanas y su Evaluación, David Isaacs, realiza un análisis que evidencia el orden como una virtud que puede desarrollar los seres humanos:

“Se comporta de acuerdo a unas normas lógicas, necesarias para el logro de algún objetivo deseado y previsto, en la organi-

zación de las cosas, en la distribución del tiempo y en la realización de las actividades, por iniciativa propia, sin que sea necesario recordárselo” (Isaacs, 1986, pág. 115).

Es innegable que el hombre tiene un comportamiento aprendido en el seno de la familia y trasciende en el desarrollo de la vida al tener un objetivo claro a seguir. El ser humano durante su vida cultiva sus valores, mejora sus procesos y desarrolla habilidades que le permiten crear su propio sistema de orden sin entorpecer el orden de los demás seres que conforman su entorno social.

Por su parte Alcázar y Corominas escriben sobre la importancia del valor de ser ordenado y mantener todo organizado desde la infancia y como eso se muestra en la vida de las personas, ellos comentan que:

“El orden es un valor que se encuentra en la base de todos los demás valores humanos, a los que sirve de apoyo. El orden nos proporciona tranquilidad, confianza y seguridad, nos evita disgusto y contratiempos y nos ayuda a ser más felices con menos esfuerzo” (Alcázar Cano & Corominas, s.f., pág. 37).

Así, el valor del orden adquiere gran importancia para las personas puesto que les permite ser constructores de su propia voluntad, teniendo la fortaleza para crear objetivos claros para la vida, al visibilizar sus propios intereses dentro de su entorno familiar, como también crear el propio rumbo a seguir.

En conclusión, el orden de la vida a nivel personal depende de cada persona, cada uno es dueño y señor de su propio orden. El ser humano es el artífice de su propio orden.

2. Organizar:

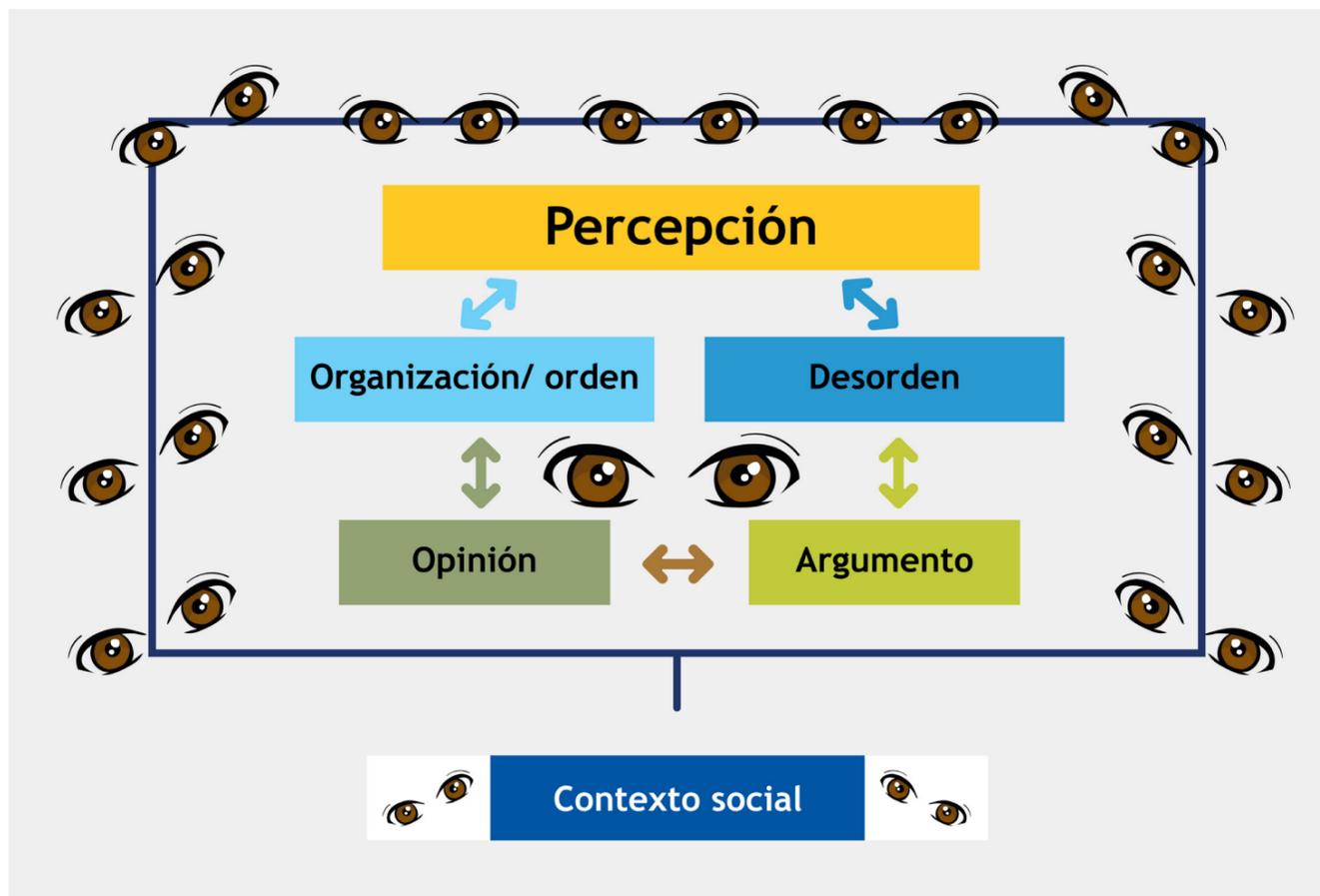
Organizar se refiere a: “Establecer o reformar algo para lograr un fin, coordinando las personas y los medios adecuados. Poner en orden; como también ordenar las actividades o distribuir el tiempo” (Real academia española, 2020). De alguna forma organizar implica agrupar las actividades necesarias para alcanzar los objetivos.

Desde el punto de vista subjetivo, se puede asumir el termino organizar a partir de la percepción, cada persona define su forma o lógica para ordenar sus elementos materiales, su trabajo y hasta su

vida, lo que para unos parece desordenado o poco organizado, para quien lo maneja y comprende puede no necesitar ningún ajuste. La percepción debe ser analizada desde el contexto social en el cual se mueven las personas afectadas por el espacio o actividad que se percibe organizada o desorganizada según se mire o perciba. Cuando son varias las personas que comparten el mismo espacio o que están vinculadas a una determinada actividad, entran en juego las percepciones de cada una y se hace necesario establecer acuerdos o normas para no entrar en conflicto o discusiones innecesarias.

Para reforzar la idea de manera divertida podemos ver este video:
Organización: <https://youtu.be/d9tFY-5fhsA>

Gráfico 4: La percepción



Como elemento personal, organizar está asociado a la capacidad del ser humano para poner en orden las cosas para sí mismo y su entorno.

Organizar y ser ordenado van de la mano, aunque no significan lo mismo, pero ambos términos involucran esquemas, tácticas, sistemas y disciplina para alcanzar un objetivo en particular. En lenguaje popular, cuando ponemos en orden nuestro interior, se refleja en la organización del sitio o espacio en donde estamos; esa situación permite proyectarse en los demás, proporciona a la persona capacidad de organizarse junto con otras personas de la comunidad para lograr algún objetivo común y crecer como sociedad organizada.

Pensar en lo que se quiere lograr al organizar, es decir en la razón de ser del proceso de organizar algo, podría interesar enfocarse en entenderlo como “reformular, estructurar, establecer o instaurar algo para lograr una finalidad, coordinando los individuos y los medios convenientes” (Definiciones, 2021) lo que implica agrupar y ordenar las actividades que faciliten alcanzar los fines definidos, asignando a cada persona tareas, funciones, autoridad, responsabilidad y jerarquía para poder cumplir el cometido.

El término “organizar” está directamente asociado a una intencionalidad a una finalidad clara y preconcebida, pensada para brindar facilidad en un proceso futuro con miras a reducir el tiempo de búsqueda o de identificación de acciones y actividades.

3. Importancia de estar organizado:

Desde lo personal:

Organizarse es importante pues permite al individuo tener control de su propio ser, tener control de su plan de vida, sus objetivos, metas y propósitos. La importancia de estar organizado radica en la oportunidad de maximizar el tiempo al planear las actividades a realizar, la posibilidad de ejercer cierto control frente a la prevención de los problemas, que pueden afectar dimensiones personales, familiares y sociales y por último la facultad de revisar y analizar circunstancias sin que prevalezca el tener temor a cometer errores, dada la posible previsión que nos brinda el tener las opciones claras y organizadas.

Desde lo grupal o colectivo:

Organizarse cobra mayor importancia cuando se refiere a un grupo o colectivo, sea porque tengan diversos intereses y motivaciones, o porque compartan algunas de ellas; en el marco de lo colectivo las personas necesitan comunicarse, interactuar y decidir acciones y caminos comunes y para el efecto, las personas como grupo deben organizarse y llegar a acuerdos de cómo trabajar en conjunto, definir un objetivo común que contribuya al mejoramiento de su entorno común y en función de ese objetivo consensuado poder desarrollar actividades coordinadas de forma colaborativa.

Gráfico 5: Importancia de estar organizado

Importancia de estar organizado

Personal

- Manejo adecuado del tiempo
- Contribuye a prevenir las necesidades y los problemas.
- Tiene la facilidad de identificar opciones disponibles.
- Planifica las actividades con anticipación.
- Favorece al realizar el trabajo con precisión y se prevee errores.
- Le permite ser eficiente y productivo.
- Le permite lograr metas y objetivos personales.

Grupal

- Manejo adecuado del tiempo
- Se simplifica el trabajo porque cada integrante tiene una responsabilidad para alcanzar un mismo fin.
- Se trabaja con disciplina.
- Se delega las funciones.
- Se crea lazos de confianza.
- Se presenta un plan de trabajo que involucra al grupo.
- Se presentan objetivos claros.
- Se tiene un propósito y una meta para alcanzar de forma colectiva.
- Dan soluciones colectivas a los problemas que se presenten.

Al organizarse como grupo o colectivo, las personas deben tener presente 3 características primordiales:

1. El grupo se conforma con varias personas con diversos intereses y motivaciones.
2. Como grupo deben compartir un objetivo o finalidad común.
3. Debe primar el sentido de colaboración mutua.

Características que permiten desarrollar procesos al interior del grupo en el marco de valores compartidos, como el trabajo en equipo, la comunicación asertiva, la cocreación desde la mirada de todos los participantes, el compartir conocimiento y la ideación conjunta de soluciones concretas a las problemáticas que se deban enfrentar como grupo.

Gráfico 6: Características de una organización como grupo

Para organizarse como grupo:

Deben darse 3 características:

Unión de varias personas, aunque tengan interés y motivaciones diferentes.

Compartir un objetivo o finalidad común.

Primar el sentido de colaboración mutua.

Para reforzar las ideas de manera divertida, podemos revisar estos videos:

Prioridades, Cómo Organizar Mi Tiempo y Mi Vida:
<https://youtu.be/19TRwsu7o8o>

Espacio negativo: desperdiciado:
<https://youtu.be/Rwi8x4JOlO4>

Cómo Ser Más Organizado:
<https://youtu.be/xAYseSOLc1U>

Todo es alcanzable paso a paso:
<https://youtu.be/4gP1PAd37Fk>



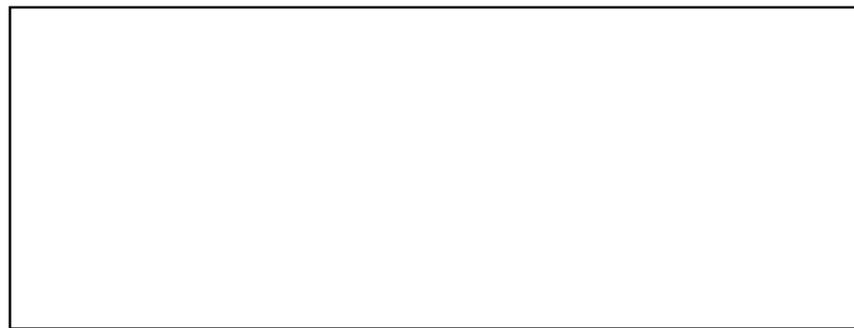
Actividad

1. Tomando como referencia la teoría estudiada, observo el dibujo y respondo las siguientes preguntas:

a. ¿Qué veo en la imagen? ¿Qué percepción tengo de la situación que refleja? Entrego mi opinión y argumento teniendo en cuenta lo que entiendo o me llama la atención de la imagen:

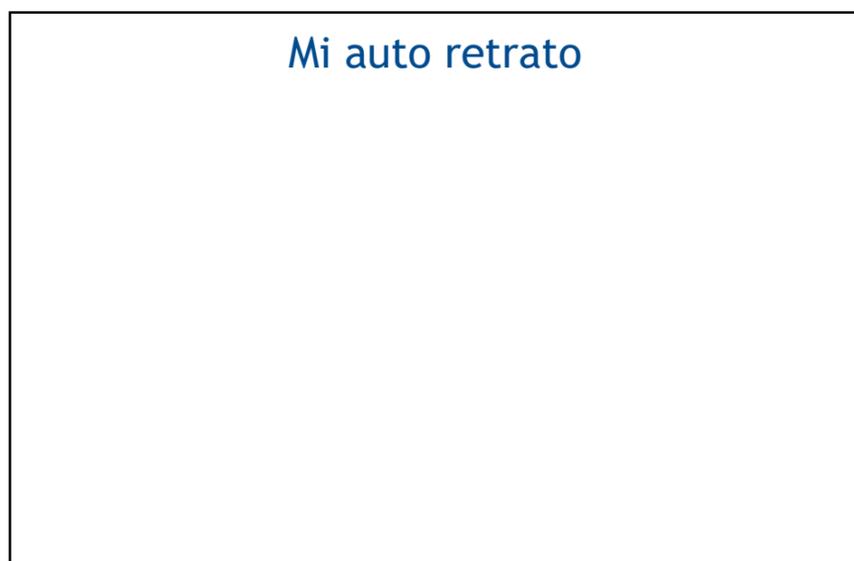


2. Según mi percepción y teniendo en cuenta la imagen previamente analizada, las opiniones y argumentos propios o de los compañeros, elaboro un dibujo en donde represente una situación opuesta que considere mejor o más apropiada:



3. El ejercicio consiste en realizar mi auto retrato, por eso dibujaré cómo me veo y cómo creo que los demás me ven. Este ejercicio me permite reconocermé y ver qué debo ajustar para percibirme organizado (a)

Mi auto retrato



4. Según lo visto en el auto retrato escribo 5 cosas que me permitirían verme y sentirme organizado(a) para afrontar el día.

5 cosas que me permite verme organizado(a)

5. Teniendo en cuenta la importancia de estar organizado, contesto las siguientes preguntas:

Preguntas	Expreso como lo asumiría o resolvería como proceso de la organización personal
¿Como pronostico las necesidades y los problemas del día?	
¿Logro identificar opciones disponibles para resolver los problemas pronosticados?	
¿Cómo puedo planificar las actividades con anticipación?	

6. Tomo una foto de mi entorno e identifico hasta 5 aspectos que me gustaría organizar con mi comunidad, para mejorar la vida y la convivencia:

5 cosas que me gustaría mejorar (organizar) con mi comunidad para mejorar la vida y la convivencia		¿Por qué? (Justificación)



Tema 2 Objetivos, misión común



Presentación del tema 2

Para alcanzar un mejor proceso de organización personal y grupal debemos tener un horizonte claro, una guía que nos permita visibilizar lo que queremos hacer. Existe una serie de preguntas que nos permitirán entender el camino a seguir.

Nos podemos preguntar ¿Qué queremos hacer? ¿Hasta dónde queremos llegar? ¿Qué queremos conseguir? Estas cuestiones se deben responder con mucha conciencia y seguridad, puesto que nos permiten tener claridad frente al camino definido para sacar adelante el objetivo y la meta a llegar como persona o como grupo (organización o colectivo).

Uno de los elementos que nunca puede faltar para planear organizarnos sea personal o

Gráfico 7: Hacia una misma visión



grupal, es el objetivo a alcanzar, ya que permite definir lo que se quiere alcanzar, como también concretar cada una de las acciones y tareas necesarias para lograr las metas propuestas.

Es de anotar que la visión (futura), nos permite proyectar nuestra imagen y los

objetivos que nos facilitan lograr el éxito en el proceso planeado.

Este módulo busca que el lector se acerque a estos temas y palabras de forma que logre construir su propio horizonte de éxito organizacional.



Objetivo del tema 2

Identificar y comprender los términos, Objetivos, y visión de futuro común de forma que se facilite la creación de un horizonte como colectivo.



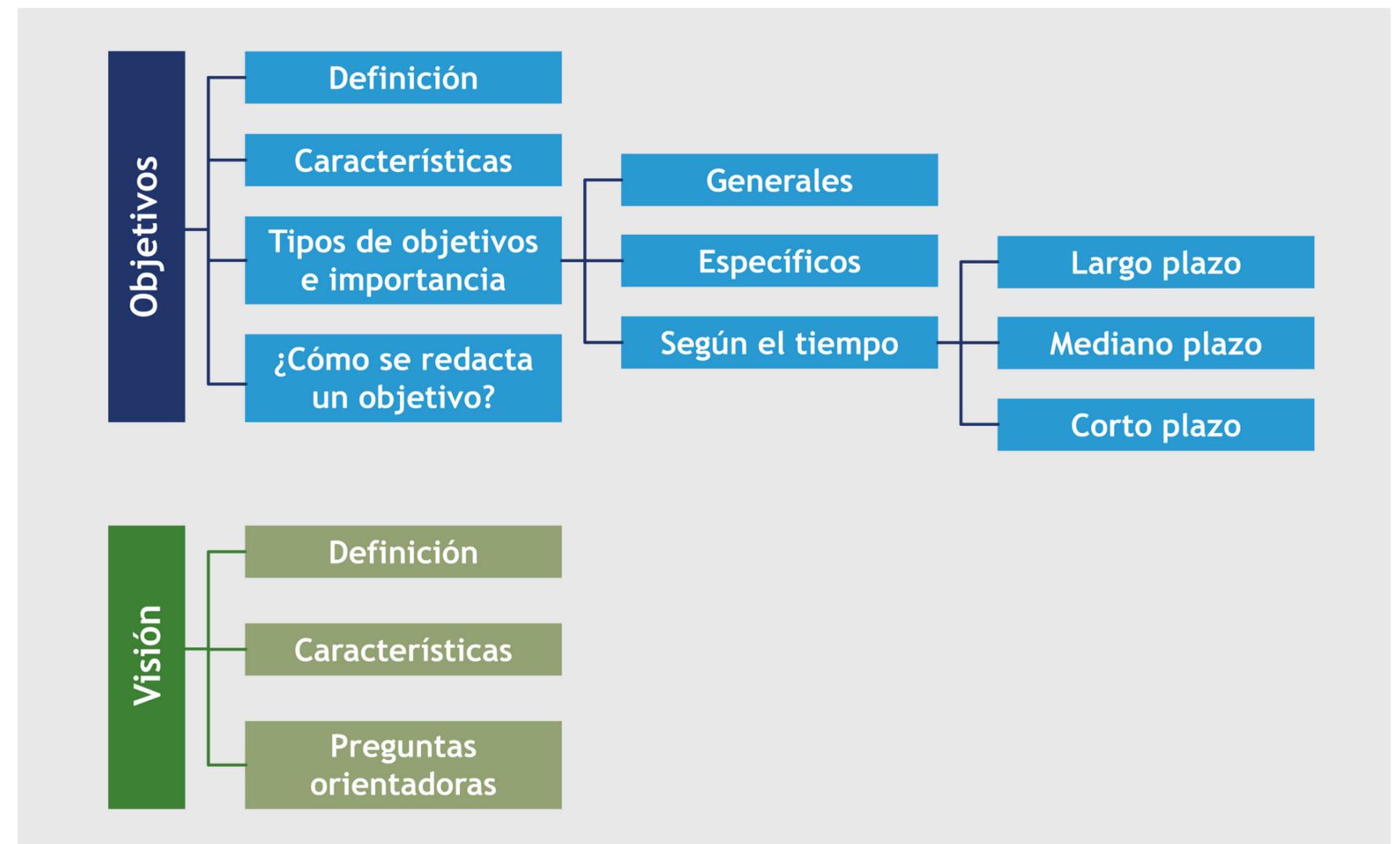
Palabras asociadas

1. Objetivo:

Un **objetivo** es un resultado deseado que se espera alcanzar con la ejecución de algunas actividades y que pueden dar origen a un proyecto, empresa o entidad u organización. Puede ser la expresión de una idea o sentimiento que dirige una acción u operación (Real academia española, 2020).

Ana Irene Ramírez González explica que un objetivo “orienta las acciones, precisa de qué manera se procederá y declara la finalidad de emprender tal proceso: solucionar una situación, aportar o contribuir en el desarrollo y crecimiento de cierta área del

Gráfico 8: Contenidos del tema 2



conocimiento. Y aclara que se establece al principio y luego se revisa durante la ejecución, para ver como avanza y al finalizar para verificar si se cumplió o no (González Ramírez, 2017).

Un objetivo es la manera más rápida de determinar que queremos para la vida, que se desea realizar para salir adelante, que se

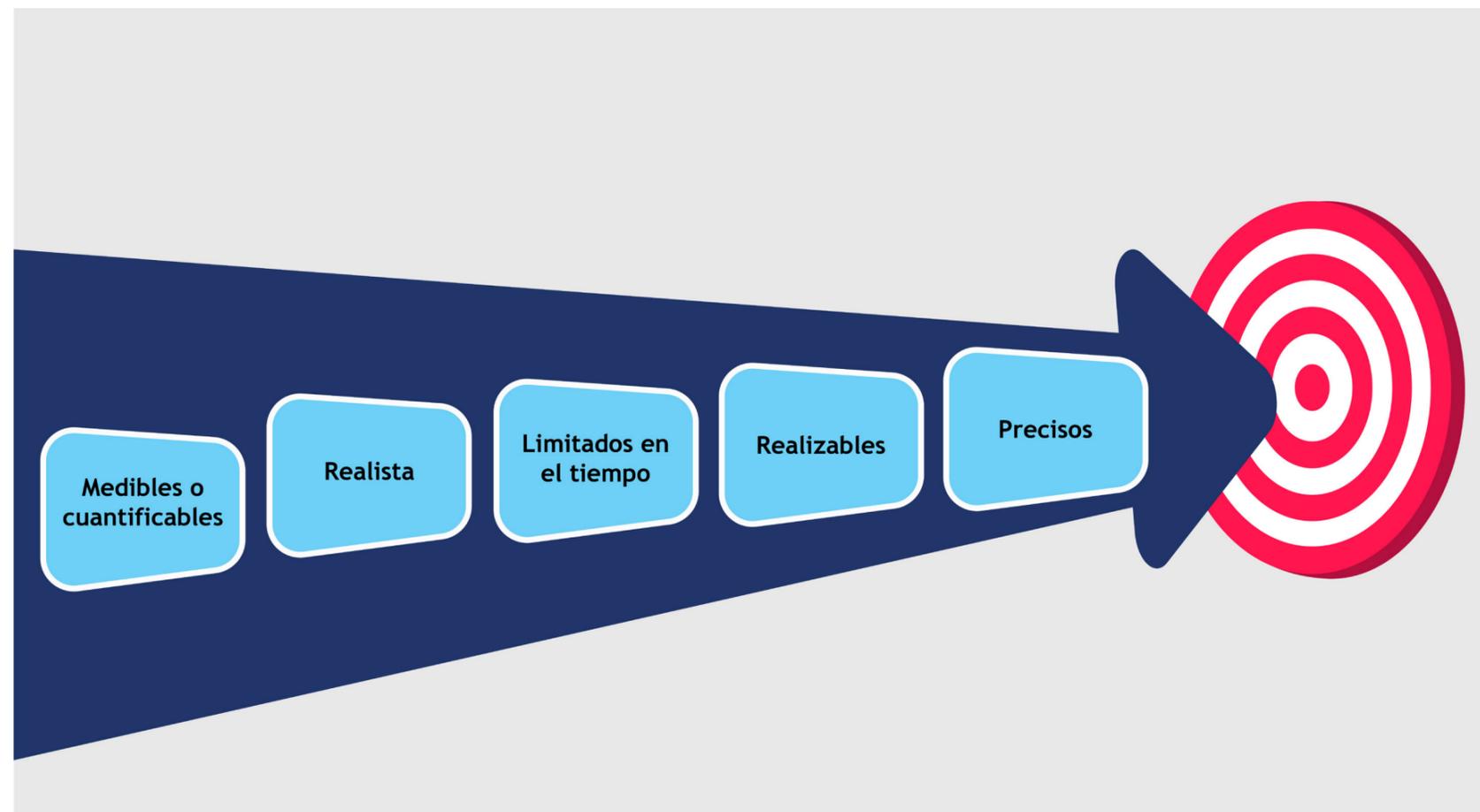
busca emprender en la vida como persona o colectivo. Los objetivos están orientados a los resultados anhelados que se esperan alcanzar en el futuro, se convierten en metas cuando somos capaces de cuantificarlos o expresarlos a través de pasos para lograrlos.

Los objetivos son muy importantes tanto en la vida personal como en los procesos que

se desarrollan dentro de un colectivo o grupo. Son los que terminan expresando la visión que se tiene al organizarse, sea desde el punto de vista de la persona o de un colectivo (grupo organizado); en los

objetivos se precisan la manera de alcanzar el resultado y cómo podemos plantear la meta a alcanzar.

Gráfico 9: Características de los objetivos



Los objetivos permiten proyectarnos frente a lo que se quiere lograr a partir del punto o lugar en que estamos y compararlo con el punto o lugar al cual queremos llegar; por tal razón deben definirse unos criterios o condiciones (llamados indicadores) que nos permitan determinar si se logró o no lo que nos propusimos.

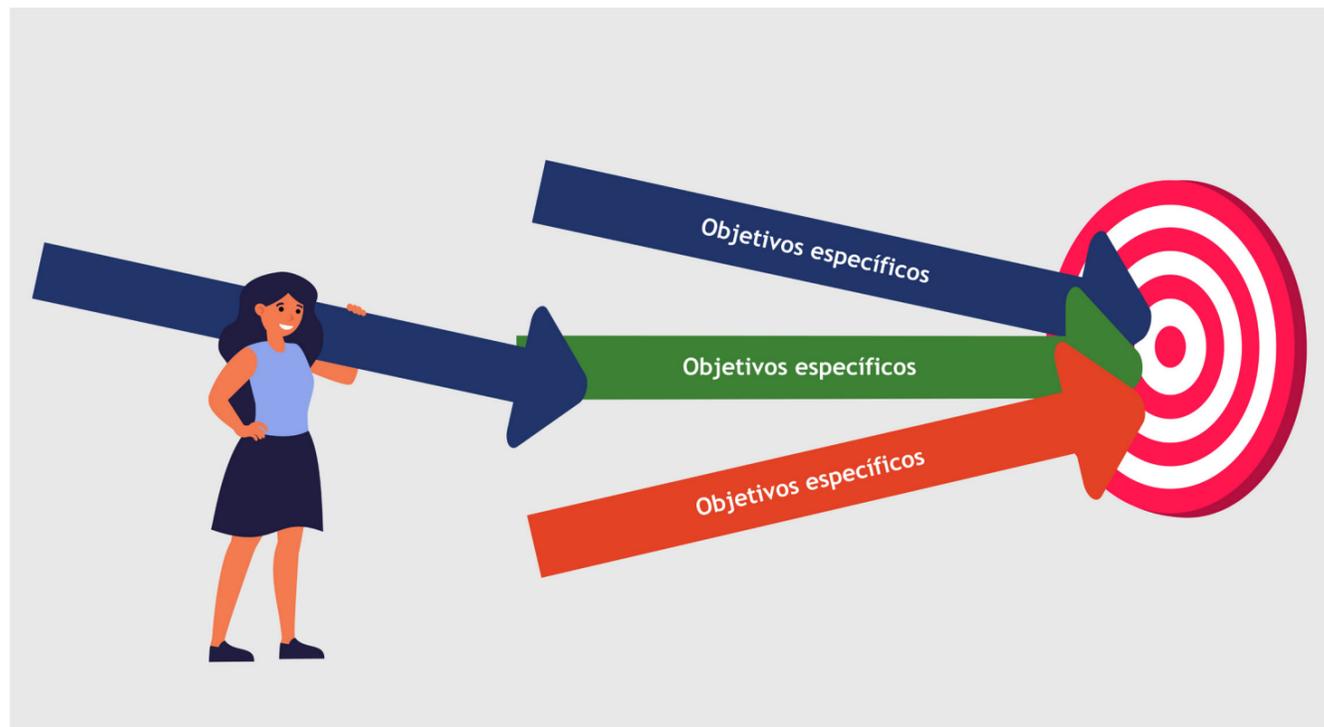
Los objetivos deben ser Medibles, es decir, que se pueda a través de ellos determinar el progreso de lo propuesto; también deben ser Realistas, es decir aterrizados a la realidad. De igual forma los objetivos deben estar limitados en el tiempo en otras palabras debe saberse si se pueden lograr en el corto, el mediano o el largo plazo.

Todo lo anterior se une al hecho de que los objetivos necesariamente deben estar basados en hechos concretos y precisos de forma que podamos responder ¿por qué es importante alcanzarlos?

Tipos de objetivos:

Un gran objetivo se denomina Objetivo General cuando engloba todas varias acciones específicas que se deben planear, ejecutar y desarrollar para alcanzar el resultado final deseado.

Gráfico 10: Tipos de objetivos



Los objetivos específicos indican las acciones o actividades concretas que se deben desarrollar para alcanzar el objetivo general. Cada uno de los objetivos específicos es un peldaño que permite dar paso al resultado esperado.

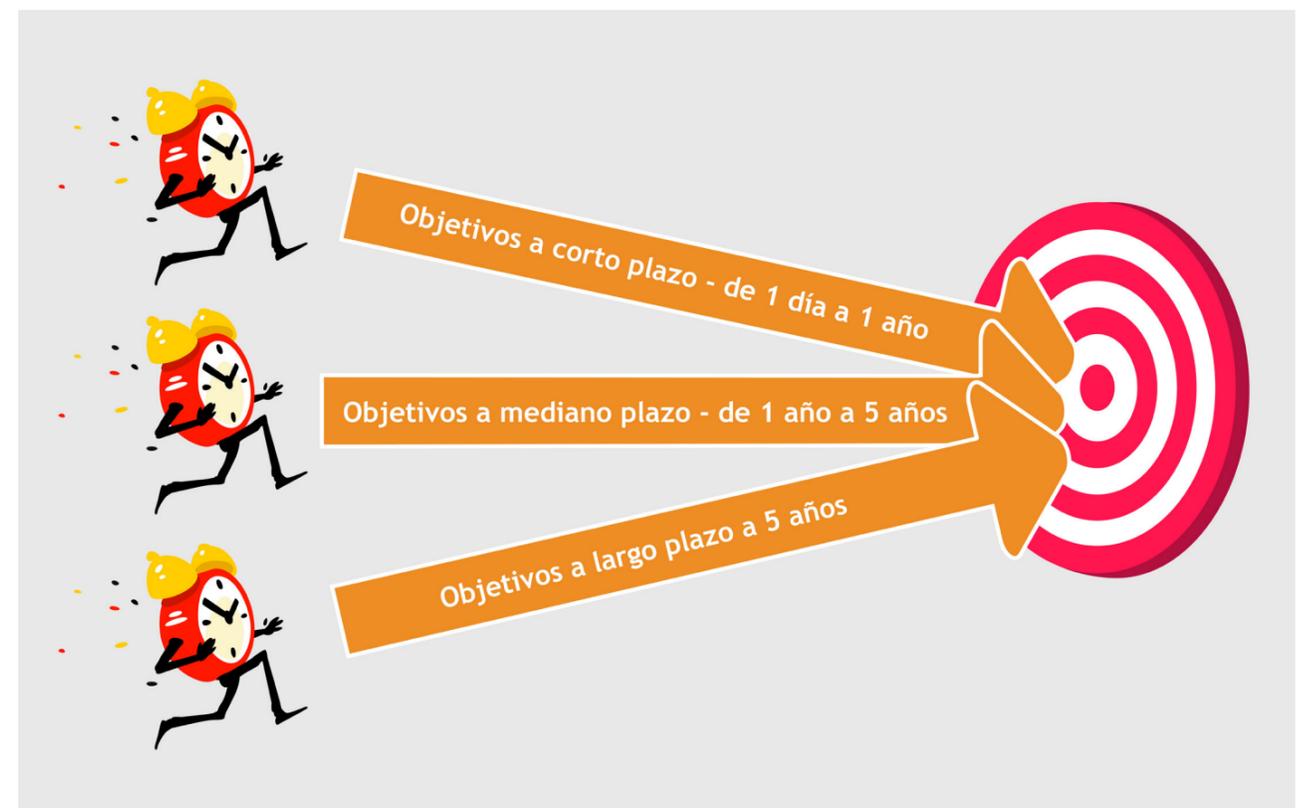
Para alcanzar el objetivo general existen una serie de objetivos específicos que se desarrollan en diferentes momentos de tiempo hasta llegar a la meta deseada.

Objetivos deben ser medibles en el tiempo :

Tenido en cuenta el tiempo los objetivos específicos se clasifican de la siguiente manera:

- **Objetivos a corto plazo:** Toman poco tiempo para alcanzarlos (menos de un año).
- **Objetivos a mediano plazo:** un poco más de tiempo (de 1 a tres años).
- **Objetivos a largo plazo:** su nombre lo dice toma más tiempo realizar la acción para alcanzarlo, pero dan el pinto de llegada de lo que se está proponiendo (más de tres años).

Gráfico 11: Objetivos según el tiempo



¿Cómo deben redactarse los objetivos?

Para redactar correctamente un objetivo, se debe dar respuesta a unas preguntas que contribuyen a su correcta escritura:

1. ¿Qué se va a desarrollar?
2. ¿Para qué se va hacer?
3. ¿Cómo se hace?

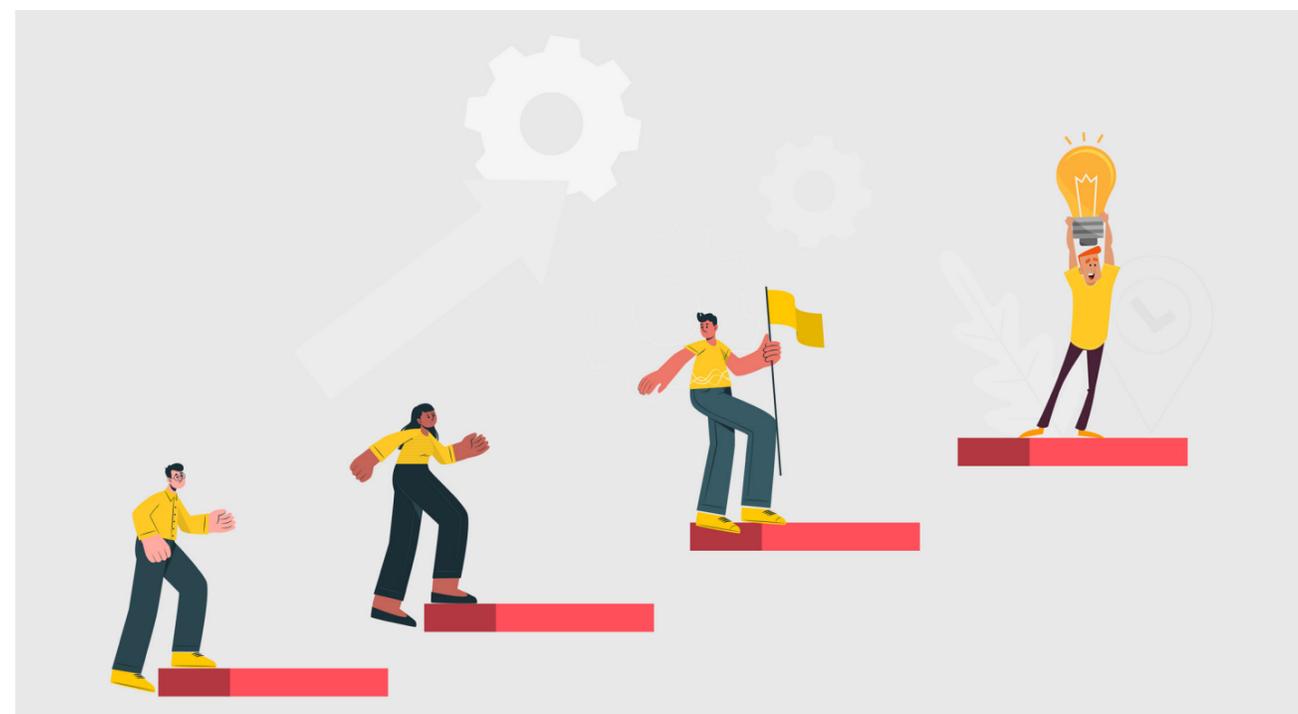
La respuesta a estas preguntas serán la guía para definir la meta a seguir como proceso de vida cotidiana o como proceso de conformación de un colectivo u organización.

Propósito del objetivo	Finalidad del objetivo	¿Qué se logrará con el objetivo?
¿Qué se quiere hacer?	¿Para qué se quiere hacer?	¿El cómo se hace?
Se redacta con: un Verbo en infinitivo	Ejemplo: Con el fin de... Para...	Ejemplo: mediante ... a través de ... utilizando
Terminados en ar, er, ir		
Ejemplo: Desarrollar Alcanzar Conocer Descubrir		

2. Visión común:

La **visión** implica una acción y efecto de ver, constituye una capacidad para expresar un punto de vista particular sobre un tema, un asunto o una situación futura esperada o deseable.

Gráfico 12: Una visión común



El ser humano se comunica con un entorno que le permite una convivencia en comunidad, pero no deja de tener sueños y aspiraciones que le permiten mirar más allá, y siempre está en la búsqueda diaria de sus objetivos y metas como reflejo de sus ideales. La persona es un proyecto en sí mismo y está en un continuo mejoramiento al mirar hacia adelante y proyectar el futuro donde pueda al construir su visión, ver sus sueños hechos realidad en función, eso sí, de las acciones que poco a poco desarrolla para lograr mejor calidad de vida.

Las personas para vivir necesitan de otros, requieren formar parte de un círculo social que lo impulse y sostenga. Cada persona, conscientemente o inconscientemente, visibiliza un camino, una imagen de sus sueños, donde puede ver alcanzada la cima de su éxito. Pero para alcanzarla debe tener en cuenta el contexto que le rodea, el espacio donde vive y se relaciona con el grupo humano que le rodea, sea familia, amigos, compañeros de trabajo y comunidad; con esas personas que forman parte de su entorno, puede crear una visión conjunta que les permita ser y sentirse parte de un todo que como colectivo contribuye a potencializar esos sueños comunes que los impulse a ser mejores como grupo u organización social.

Al respecto Rita Muckenhin escribe:

“Una visión de futuro puesta en práctica tiene la fuerza de cambiar el mundo, a partir del cambio personal, del cambio en y de los sistemas donde influimos. Nos ayuda a ver el contexto con todos sus obstáculos desde otra perspectiva. Esto implica que problemas de hoy vistos con otros anteojos se vuelven menos significativos y angustiantes en relación al sueño que queremos alcanzar” (Muckenhim, 2010, pág. 10).

Es esencial reflexionar sobre como logramos alcanzar ese sueño o panorama futuro, y es adecuado hacerlo respondiendo preguntas como:

¿Qué deseamos alcanzar como persona o colectivo en el futuro?

¿Qué queremos alcanzar para ser felices en la vida?

¿Cómo queremos vernos a futuro?

¿Cómo queremos estar en el futuro?

¿Qué acciones debemos desarrollar para estar bien a futuro?

¿Qué actividades debemos desarrollar para alcanzar un mejor futuro?

El propósito de estas preguntas es que pensemos en cómo mejorar como personas, individual o colectivamente, de forma que al tener claridad de lo queremos, podamos ser arte y parte del cambio o transformación de nuestro entorno.

“Para construir la visión colectiva de un grupo o de una organización, es clave trabajar primero la visión personal de sus integrantes” (Muckenhim, 2010, pág. 11).

Una visión común permite potencializar los saberes de cada persona como parte de un grupo y proyectar hacia la comunidad una contribución al mejoramiento del entorno hasta llegar a la inclusión e integración social.

Para reforzar las ideas de manera divertida, podemos revisar estos videos:

Situación, Misión, Visión y Objetivos:

<https://youtu.be/tX7Xk65FluM>

¿Qué nos impide conseguir nuestros objetivos en la vida?:

<https://youtu.be/g-0YY7ybG-E>

Nunca pierdas Tú Objetivo:

<https://youtu.be/YW3QnkDu3kY>

Trabaja fuerte y seguro (los tres cerditos):

<https://youtu.be/ViRUaVU9Fzc>

Misión y Visión:

<https://youtu.be/ixOPX5zKfSI>



Actividad

El día es mío

Esta actividad me permitirá reflexionar sobre como estoy,

a). **Me veo a mi mismo (a):** escribo 10 fortalezas y 10 debilidades; luego reflexiono y defino acciones y estrategias para transformar mis debilidades en fortalezas:

Mis fortalezas	Mis debilidades	¿Como transformo esa debilidad en fortaleza?

b). **El quehacer diario,** me permite ver como estoy haciendo las cosas y también imaginar cómo me gustaría que fuera. Por esta razón describo un día desde que me levanto hasta que finaliza mi día y como me gustaría que fuese un día ideal (perfecto para mi).

Mi día diario	Mi día ideal

c). Tomando como referencia la estudiado y los ejercicios anteriores puedo redactar:

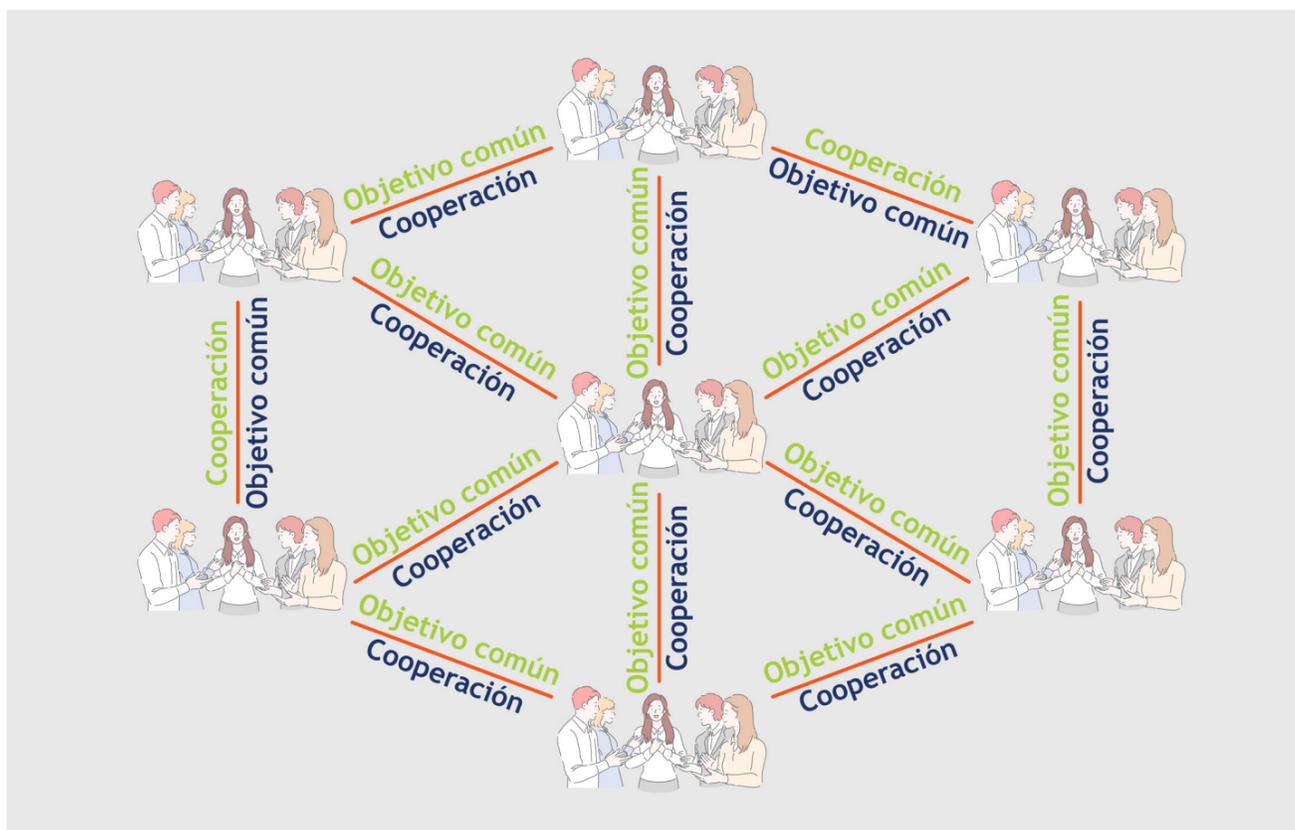
¿Cuál es mi Visión de futuro?

¿Cuál es mi objetivo en esta vida?

d). ¿Cuáles son mis objetivos en el tiempo?

Objetivo a largo plazo	Objetivo a corto plazo
A.	a). b). c). d).
B.	a). b). c). d).
C.	a). b). c). d).
D.	a). b). c). d).

Gráfico 13: Elementos esenciales de la organización



su entorno personal, en el cual se hace énfasis que estar organizado desde lo personal es la base de la misma vida y es el camino que facilita a los seres vivos el proceso de la misma convivencia dentro de una sociedad.

Al estar organizados desde lo personal, se facilita el proceso de mirar su entorno, en donde se puede encontrar con otros seres sociales que integran la comunidad cercana, con los cuales se puede comunicar y unirse para crear, transformar, mejorar y ser parte activa de un grupo de personas organizada que buscan un fin, tener un objetivo y una visión común, para participar de las decisiones que se tomen en pro del mejoramiento de una sociedad, la cual compartir ideas, se comunica, transformar realidades y da soluciones colectivas. En este capítulo encontramos la palabra organización acompañada de la palabra participación, la cual le da poder a las personas que se organizan para participar dentro de una sociedad, permitiendo que las personas tengan la potestad de tener voz para proponer y que lo escuchen, unirse para solucionar problemas, ser parte activa en un proceso organizado participativo.

En el primer capítulo uno, se hace una mirada a lo que es la organización desde lo personal, en ella se ve la importancia de tener un orden de sí mismo y como también de las cosas que forman parte de

Proporcionar herramientas que permitan conocer y entender lo que es una organización y su necesaria relación con participación, tomando en cuenta los beneficios que trae para el entorno social.



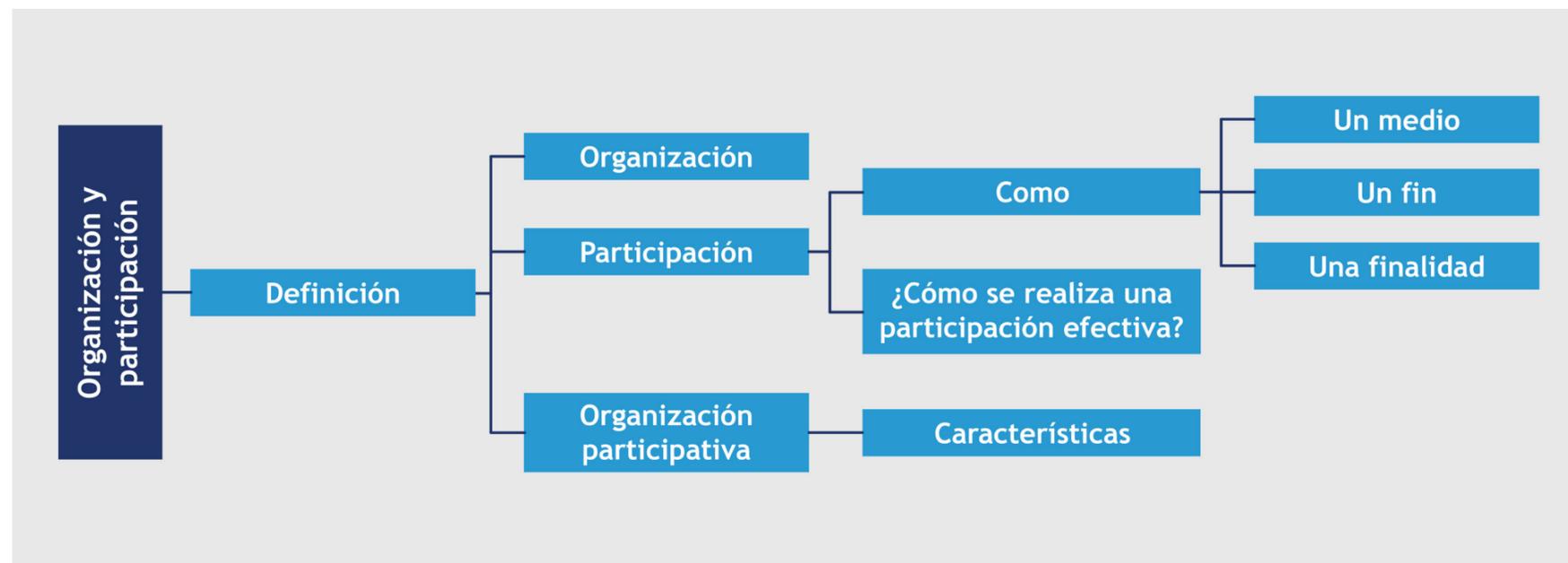
Palabras asociadas

1. Organización:

Si pasamos del plano de la vida personal o individual, al plano de la vida en colectivo aparece el concepto de organización y normalmente nos referimos a un conjunto de personas que poseen un objetivo y unas actividades en común, lo que identifica un acuerdo de cooperación entre diversas personas para desarrollar una actividad (León, 1985), acuerdo que puede ser formal e informal, dependiendo de si se constituyen legalmente como persona jurídica organizando objetivos, estatutos funciones y forma de sus directivas factores internos pero también teniendo en cuenta los elementos externos de su entorno (Almanza Jiménez, Calderon Campos, & Vargas-Hernández, 2018). Esto nos lleva a una “Asociación de personas regulada por un conjunto de normas en función de determinados fines” (Real academia española, 2020).

Al respecto Chavenato (2009) indica que una organización solo existe cuando hay

Gráfico 14: Contenidos del tema 3



personas capaces de comunicarse y que están dispuestas a actuar conjuntamente, precisamente en ese proceso de comunicación y actuación conjunta es que se evalúan las situaciones que les afectan como colectivo, se identifican problemática compartidas, se concretan objetivos y metas comunes, se evalúan las condiciones del entorno que afectan al grupo como un todo. En ese contexto se revisan igualmente las decisiones de otros grupos o instancias que puedan afectar al colectivo. Ejemplo de esto último, lo constituyen las decisiones que, como la política pública, pueden en algunos casos, formularse e implementarse sin que exista plena participación de todos los grupos o colectivos que pueden resultar

afectados y por consiguiente pueden no medir todas las consecuencias o impactos sobre el grupo. De ahí la importancia de participar.

Hay que recordar que el ser humano como ser social busca siempre ser parte activa dentro de una comunidad, ve la necesidad indispensable de organizarse con otras personas y adentrarse en una búsqueda de alternativas que le otorguen un mejoren mejor vivir. Dentro de esa búsqueda constante se permite formar parte de esa colectividad organizada y participativa que le permite comunicarse y ser escuchado, en donde pueda desarrollar esa voluntad para actuar, en donde puede ser sujeto de transforma-

ción y de solución a los problemas que perjudican a su entorno social. Así, al estar en contacto con otras personas logra tener un desarrollo tanto personal como colectivo.

Esta interacción permite una búsqueda continua de un mejor vivir, que le da la libertad de ordenar su entorno cercano y próximo, lo que le permite abrir las puertas para interactuar con otras personas y con el ambiente que le rodea y le brinda la posibilidad de crear, transformar y construir un mejor vivir en comunidad.

Darío Rodríguez (Rodríguez M, 2006), citando a Parson (1966) da sentido a la organización, al explicar que es una unidad social, una agrupación de seres humanos, que se construye en forma deliberada para alcanzar unos fines concretos. Rodríguez también cita a Cherter Barnard (1938) quien precisa que toda organización configura un esquema muy coordinado de recursos y tareas entre dos o más personas.

Una organización que aprende, es aquella que aprende colectivamente y se transforma continuamente para recoger, gestionar y utilizar mejor el conocimiento para el éxito (Smith, Lovera y Marín (2008), citados por Flórez y Lugo (2019)).

En resumen, cada uno de los autores aporta algo al concepto de organización y desde diferentes miradas indican es unidad social, un sistema, que en ellas se debe aprender colectivamente y que debe existir una coordinación de las personas que la conforman para realizar las actividades que se proponen.

Todo lo anterior para afirmar que el ser humano busca satisfacer sus necesidades y solo no lo puede hacer, por esta razón busca unirse y coordinar con otros para resolver sus necesidades y tratar de aprender mutuamente, creando acuerdos que lo lleven

de manera colectiva a la solución organizada de dificultades cotidianas y problemas comunes.

2. Participación:

El término participación se refiere a “Tomar parte en algo” o “recibir una parte de algo”, “compartir, tener las mismas opiniones, ideas, etc., que otra persona” (Real academia española, 2020), especificando la posibilidad de expresar ante otros las opiniones propias y argumentar las bondades o dificultades de una situación, actuación o proyecto que nos afecten.

Las personas recurren al derecho a la participación cuando quieren ser parte de algo, cuando aspiran a buscar solución a problemas de su entorno social, cuando desean compartir sus ideas y conocer la de los otros a fin de mejorar la convivencia en su espacio social. Pero la participación tiene muchas aristas y cada autor presenta su definición desde donde esté desarrollando su acción.

“La participación es un acto social: nadie puede participar de manera exclusiva, privada, para sí mismo. La participación no existe entre los anacoretas, pues sólo se

puede participar con alguien más; sólo se puede ser parte donde hay una organización que abarca por lo menos a dos personas” (Merino, 2019, pág. 20). Es un acto social porque los integrantes de una comunidad son los que se organizan para ser parte de esa colectividad, Habría que decir también que se reúne con el anhelo de contribuir a la construcción de un espacio social.

Se debe agregar que, en el libro, la participación comunitaria en la conservación del medioambiente: clave para el desarrollo local sostenible escrita por Artigas y otros, citan a Martin al definir participación como:

“El compromiso y la responsabilidad individual en un ambiente de inclusión, en donde cada quien desempeña un rol o una función en igualdad de importancia, el acceso del sujeto popular a la toma de decisiones en los espacios sociales o en aquellos aspectos de naturaleza pública o de interés colectivo que estén en su competencia” Martín (2002) citado por Artigas y otros (2014, pág. 6).

Las personas que se reúnen y conforman una organización, deben estar comprometidas con los procesos de participación que realizan, como también tener presente valores como ser humano individual y colectivo, en el entendido que el camino de la ética preside el comportamiento de cada uno de los que integra la organización y le permite tener la libertad de participar activamente y desarrollar acciones colectivas con otras personas de una misma comunidad.

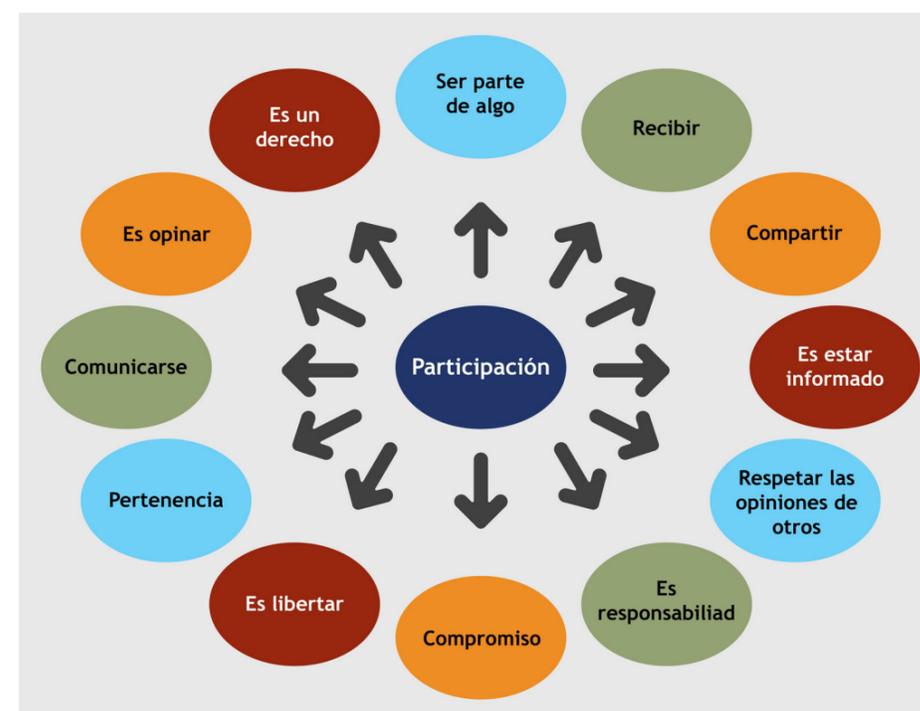
Dentro de una organización es importante que las personas que la integran muestren interés por el proceso que desarrolla y se motiven a realizar las acciones o las actividades para lograr que los involu-

cradas participen activamente en dicho proceso. Hopenhayn (1999) citado por Valencia (s.f) hace referencia a cinco motivaciones generales que llevan a los sujetos a participar:

1. Mayor control sobre la propia vida
2. Mayor acceso a servicios
3. Integración a los procesos de desarrollo
4. Mayor reconocimiento, relacionado con el grado de autoestima
5. Voluntad de ser menos objeto y más sujeto,

Desde esas motivaciones, la participación tiene sentido si redundando en humanización, si facilita y fortalece el ser y sentirse como sujeto activo de la sociedad. Al participar los seres humanos gustan de reconocerse dentro de una organización porque sienten la necesidad de estar dentro del grupo organizado con el ánimo de compartir una parte de su conocimiento.

Gráfico 15: Elementos de la participación



Las personas sienten que la participación es un derecho y que le da la libertad de recibir, compartir, estar informado, opinar, comunicarse, sentirse parte, ejercer sus libertades y sus derechos, respetando las opiniones de los otros y exigiendo sean respetadas las propias, sabiendo que ser parte de una organización implica responsabilidad y compromiso.

La participación puede verse o entenderse de diferentes maneras o desde diferentes ángulos, en el siguiente grafico se pueden apreciar de tres maneras esenciales.

Gráfico 16: Maneras de percibir la participación



¿Cómo lograr participación efectiva?

- Se debe estar informado.
- Aprender a escuchar y ser escuchado
- Hacer propuestas que contribuyan al bien común

- Decidir con libertad las acciones a desarrollar.
- Ejecutar acciones concretas, tomando como referencia las decisiones tomadas,
- Gestionar de forma articulada para mejorar el proceso propuesto.

3. Organización participativa:

La organización participativa busca la interacción de los actores que conforman una comunidad desde sus Valores, costumbres, normas, se identifican por una misma realidad.

Puede considerarse como una estrategia que permite que la personas se relacionen, comuniquen, unan, integren, articulen y realicen acuerdos para lograr gestionar acciones que contribuyan a mejorar la calidad de vida de una comunidad, al encontrar soluciones a sus problemas sociales de forma organizada y participativa.

Gráfico 17: Elementos de la organización participativa



La organización participativa se puede considerar como una oportunidad de vida para cada uno de los participantes como miembros de una comunidad, porque permite unir e integrarse en un entorno cercano, desde la comunicación y escucha del otro, dando paso a la articulación entre diferentes actores como parte activa para la construcción de bienes comunes que aporten al buen vivir en comunidad y a la transformación social.

Características de una organización participativa

Una organización es participativa cuando:

- a. Es un medio que permita desarrollar acciones
- b. Constituye un derecho que pueden ejercer las personas interesadas en organizarse.
- c. Es una Condición para dar respuestas a las necesidades y a los intereses de los participantes que conforman la organización participativa,
- d. Brinda la oportunidad de tramitar soluciones a las problemáticas identificadas en el seno de la organización para lograr transformar las realidades de una sociedad.
- e. Está basada en la responsabilidad de cada uno frente a las obligaciones a las cuales se comprometen.
- f. Sus integrantes tienen plena libertad al exponer sus opiniones y propuestas.

Reflexiona:

¿Lo que quiero lo puedo hacer solo o necesito de otros?

¿Crees que puedes cooperar para crear, constituir y ser parte de una organización?

Pertenecer a una Organización es formar parte de un todo.

Participar es ser arte y parte de un proceso o de una decisión, es ser parte activa de las acciones que ellas implican.



Actividad

1. Hoy quiero dar un paseo por el barrio:

¿Qué veo cuando camino por el barrio?	¿Existen en el barrio organizaciones en donde yo, pueda participar? ¿Cuáles?

2. Continuo mi paseo:

¿Cómo sería el barrio sin organización y sin participación de los vecinos?	¿Cómo vivirían los niños, los jóvenes y los adultos en este barrio sin organización y sin participación de los vecinos?

3. Sigo mi paseo y empiezo a soñar:

¿Cómo sería mi barrio bien organizado con una comunidad participativa?	¿Qué cualidades deberán tener mis vecinos y yo, para ser parte de una organización participativa?

4. ¿Por qué, al tener una organización participativa dentro de mi entorno, la calidad de vida de los integrantes de la comunidad mejora?

5. ¿Cuál será mi compromiso con mi comunidad, en un proceso de creación de organización participativa?



Tema 4

Liderazgo y participación



Presentación del tema 4

Gráfico 18: Líder y liderazgo



“Algunas personas quieren que algo ocurra, otras sueñan con que pasará, otras hacen que suceda”.

Michael Jordan, Basquetbolista profesional

Los nuevos estilos de vida a los que nos enfrentamos en los diversos ámbitos sociales de la vida cotidiana nos impulsan a buscar en nuestro interior y en nuestro entorno fuerzas y estrategias para salir adelante, para adaptarnos o para transformar lo que nos rodea. Esa característica es la que le permite al ser humano convertirse en líder de su propio desarrollo y el de su comunidad.

Cada cambio trae consigo una exigencia para las personas y necesitan empoderarse para tomar las riendas de su propia existencia y descubrir las potencialidades que tiene y puede poner al servicio de los demás; en ese momento se descubren características que pueden motivar liderazgos en beneficio propio, de sus familias o de su entorno social.

Este módulo pretende mostrar la necesidad de fortalecer y potenciar la habilidad de ejercer liderazgo, al comprender que cualquier ser humano puede llegar a ser líder para guiar y dirigir su propia vida y hasta ejercer liderazgo al interior de la comunidad en la cual convive o en la organización o colectivo del cual haga parte. En este módulo se hará referencia a lo que se considera es un líder, a sus características, a cuáles son los tipos de líderes para poder comprender que encierra el liderazgo como expresión de la participación dentro de una comunidad u organización.



Objetivo del tema 4

Sensibilizar a los participantes frente a la importancia del ejercicio del liderazgo como elemento esencial de la participación y los beneficios para el desarrollo y fortalecimiento de las organizaciones.



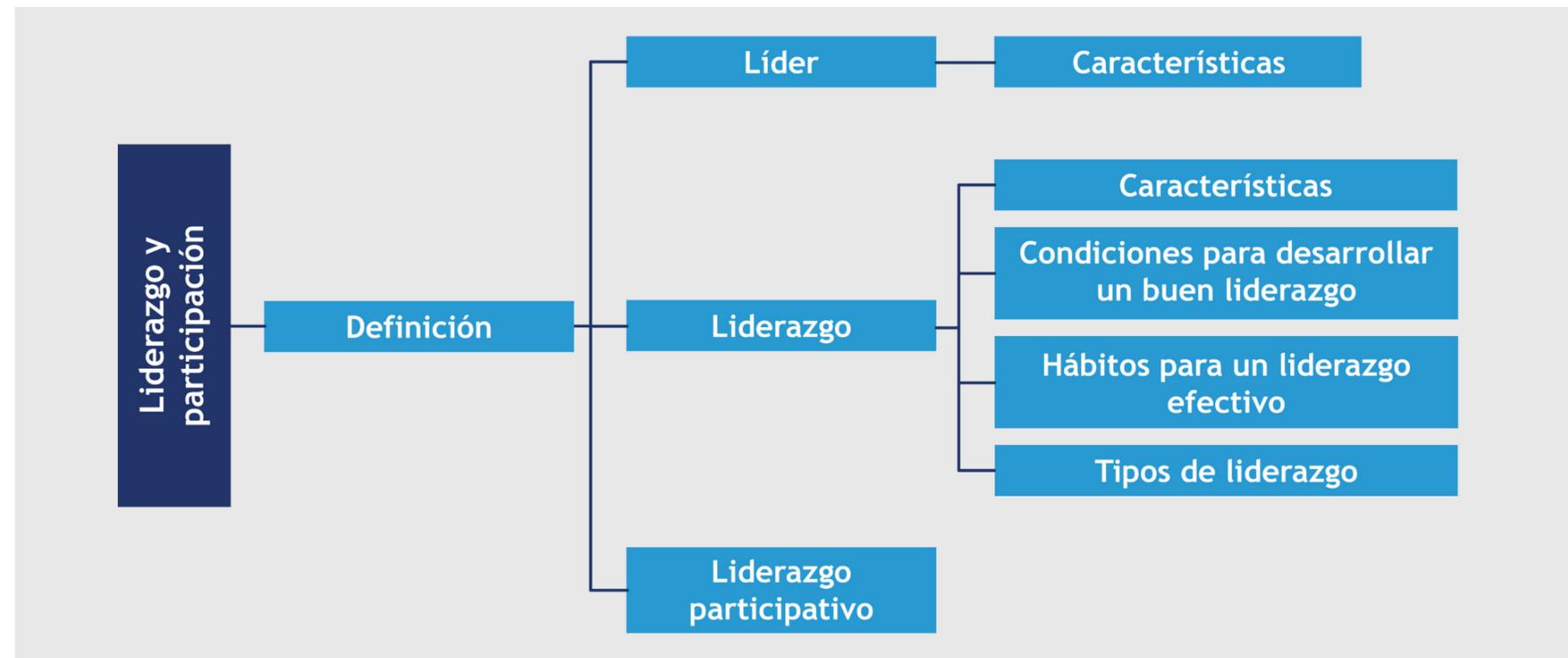
Palabras asociadas

1. Líder:

El término Líder se refiere a la persona a la que un grupo sigue, reconociéndola como jefe u orientador, también como persona o equipo que va a la cabeza de una competición deportiva (Real academia española, 2020). A nivel personal recae en la persona misma, al realizar acciones que le permiten salir adelante al frente de su propia vida y la de los demás.

Pero en realidad debemos entender el concepto de líder como “la persona capaz

Gráfico 19: Contenidos del tema 4



de ejercer influencia en otros, para dirigirlos y guiarlos efectivamente hacia el logro de objetivos y metas organizacionales” (Gómez, 2008, pág. 162).

Desde las acciones y transformación que el líder puede aportar a su entorno, se puede afirmar, como indican Delgado y Delgado, que el líder:

“Hace buena gestión con las personas cuando,” además de mostrar direcciones, objetivos y metas claramente definidas, es capaz de dar toda la orientación y participar en la transformación del potencial en

desempeño efectivo, que son los resultados concretos de la acción humana (Delgado Torres & Delgado Torres, 2003, pág. 83).

El líder debe tener claridad de las acciones a realizar y el camino que debe tomar, para ser efectivo en la orientación para llegar al objetivo previsto.

Los líderes:

“Ayudan a un grupo a lograr sus objetivos aprovechando al máximo sus capacidades. No se ponen detrás de un grupo para empujarlo y acicatearlo; se colocan adelante, a modo de facilitar el progreso e inspirar al grupo para lograr las metas organizacionales” (Koonts & Wehrich, 2013, pág. 310).

Tabla 1: Características del líder

Dimensiones	Características
Debe tener:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Compromiso 2. Confianza 3. Integridad personal 4. Ética
Debe saber:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comunicarse (promover el dialogo) 2. Promover la unidad del entorno 3. Negociar 4. Trabajar en equipo 5. Administrar el tiempo: aprende a planificar el tiempo, (planificar las actividades), recuerda hacer metas a corto mediano y largo plazo, recuerda trabajar por el futuro. 6. Socializar los avances o resultados de las acciones emprendidas 7. Reconocer sus limitaciones y delegar funciones en otros más aptos por el bien del grupo.
Debe poder:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Relacionarse consigo mismo y con las personas de su entorno 2. Desarrollar habilidades tanto personales como interpersonales, 3. Generar confianza y atraer a otras personas para continuar procesos de liderazgo. 4. Estar pendiente de las necesidades que se presenten en su interior o en su entorno.
Debe ser:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Una persona comprometida con las acciones que realiza, 2. Sencillo, humilde y confiable, 3. Una persona observadora que tiene en cuenta las distintas capacidades, fortalezas y debilidades de las personas del grupo. 4. Un motivador de tiempo completo, para evitar que los integrantes del grupo pierdan su horizonte.

Gráfico 20: Características de un líder



2. Liderazgo:

Normalmente utilizamos el termino liderazgo para expresar el reconocimiento que un grupo social le otorga a una persona, por el trabajo realizado por su comunidad, porque tiene la capacidad de convocar, motivar, organizar y movilizar a otros a hacer algo. El liderazgo está asociado al logro de metas colectivas que permitan avanzar en la satisfacción de las necesidades individuales y grupales. Ese reconocimiento también está ligado a una actitud de aceptación y legitimación que el grupo expresa cuando una persona propone ideas, orienta tareas y convoca a la participación.

Puede existir liderazgo al interior de la familia, de la comunidad, de la organización o de la empresa.

El liderazgo es un proceso que permite influir la conducta de otras personas, de un grupo para que alcancen sus metas.

Autores como Koontz y Weihrich indican que el liderazgo es el “arte o proceso de influir sobre las personas de tal modo que se esfuerce de manera voluntaria y entusiasta por alcanzar las metas” (Koonts & Weihrich, 2013, pág. 302).

Es un proceso que da sentido al esfuerzo colectivo y lo expande en una dirección significativa para todos.

“El liderazgo está presente en todas las expresiones grupales de la actividad humana. Su naturaleza psicosocial lo sitúa en el punto de encuentro entre lo propositivo y operacional de la administración, y el poder, la autoridad y el mando en la Dirección de organizaciones” (Ramírez Méndez, 2013, pág. 5).

Tabla 2: Tipos de liderazgo

Tipo de liderazgo y sus características			
Democrático	Permisivo	Autocrático	Participativo
<ul style="list-style-type: none"> ● La autoridad descentralizada ● Toman decisiones por medio de consenso y opinión de todos. ● Comunicación multidireccional y simétrica. ● Promueve la participación ● Reconoce al grupo su contribución al logro de las metas. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Otorgar alto grado de libertad a los miembros del grupo. ● El líder no asume la responsabilidad. ● No direcciona y se muestra indiferente. ● Tiene muy poca probabilidad de lograr sus objetivos. ● El líder depende de las acciones mismas del grupo. ● No armoniza con la democracia, la participación la descentralización y la delegación de funciones. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Centraliza: autoridad, toma de decisiones, poder. ● Asume totalmente a responsabilidad. ● No favorece el desarrollo de las actividades del grupo. ● No favorece el logro de objetivos. ● Crea un clima de temor, frustración y conformismo. ● Aspectos positivos en la medida en que permite tomar decisiones. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Promueve el liderazgo para procesos futuros y que superen los procesos actuales. ● Se interesa en transferir el conocimiento. ● Toma decisiones desde el punto de vista humano. ● Busca la mejor decisión ● Tiene en cuenta la experiencia para evitar los errores del pasado. ● Busca la opinión de los especialistas para la toma de decisiones. ● Las acciones las equilibra equitativamente.

3. Liderazgo participativo:

Este liderazgo permite trascender, compartir conocimiento a otros y tiene la particularidad, que deja las puertas abiertas para que otros aprendan de las experiencias entregadas por el líder, como también las entregadas por las personas que conforman el grupo de trabajo.

Dentro del liderazgo participativo, es esencial la comunicación asertiva pues tiene en cuenta la opinión de los participantes y el

intercambio de conocimientos. La comunicación en este tipo de liderazgo no se limita a dar información o socializar experiencias y resultados, sino también a resaltar potencialidades que tienen los integrantes, para descubrir nuevos posibles líderes. Así mismo, se interesa por los demás integrantes del grupo y les entrega herramientas para que se desempeñen como parte activa del mismo y cree en los nuevos aprendizajes que los puede desarrollar en su entorno.



4. Hábitos para un liderazgo efectivo:

1. Tome siempre la iniciativa tenga en cuenta que al levantar la cabeza y ver el entorno se puede anticipar a los problemas.
2. Defina y tenga claridad de sus objetivos, sus metas y realice planes claros.
3. Convéncese de lo que desea a transmitir y lo que se debe hacer.
4. Tenga un criterio propio para hacer las cosas y proyectarlas a los demás.
5. Prioriza sus actividades, recuerde que todo no se puede hacer al mismo tiempo. Paso a paso se hacen las cosas mejor.
6. Sea organizado: Organice su espacio, planifique su tiempo y actividades para ahorrar tiempo y ser efectivo en lo que se propone realizar.
7. Aprenda a escuchar y ser escuchado, esta es la clave de una comunicación efectiva, por eso es importante entender a los demás y garantice que los demás comprendan lo que está proponiendo. Recuerde que la opinión

de los demás enriquece el proceso y contribuye a mejorar las propuestas a realizar.

8. Trabaje en equipo, esto permite al líder construir nuevas ideas, transformar lo que se tiene y tener una nueva visión de lo que se está proponiendo.

9. Aprenda a autoevaluarse, para desechar hábitos que lo limitan en la toma de nuevas decisiones o acciones a seguir, mírese internamente y busque cuales son las fallas que están obstaculizando su trabajo.

Para reforzar las ideas de manera divertida, podemos revisar este video:

Liderazgo y motivación

<https://youtu.be/E8UQrDD2nQw>

Tipos de líderes:

<https://www.youtube.com/watch?v=AoqJH2YCpiw>



Actividad

El auto analizarme y mirar que potencialidades tengo para ser un líder, es una manera de descubrirme y poner al servicio mío esa fortaleza y hacer una corrección de mis debilidades para lograr potencializarlas.

Tomando como referencia lo anterior. Lo primer que realizaré es: pararme en un espejo y al mirar la imagen reflejada en el espejo, descubrir esa grandiosa persona que está frente a mí en el espejo:

1. ¿Cuáles son esas características que me identifica como líder y cuales tendría que mejorar para ser un verdadero líder

Características que me identifica como líder	Características a mejorar para ser un líder

Hoy es un día hermoso y mirar ese entorno cercano, en donde vivió, puede ser mi hogar en donde estoy con mi familia o simplemente ese espacio que comparto con otras personas y descubro una serie de cosas que yo como líder puedo orientar, dirigir y hacer para hacer mejor la convivencia en esta comunidad familiar.

2. ¿yo, escribo esas acciones y que lideraría para mejorar la convivencia en mi entorno cercano?

a)
b)
c)
d)
e)
f)

Luego abro la ventana de donde vivo y miro el entorno externo, pienso y escribo en el cuadro.

3. ¿Qué puedo hacer yo, como líder para mejorar este espacio externo?

a)
b)
c)
d)
e)
f)

Hoy quiero descubrir con mis cualidades y característica cuál de los tipos de liderazgo me identifico yo. Para ello es necesario calificar cada una de las características con las cuales me identifico.

4. Por tal razón debo jugar y descubrirme, antes de jugar debo mirar el cuadro y en la parte inferior del cuadro están las reglas del juego las cuales debo leer con mucho cuidado:

Características	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total	Tipo de liderazgo
La autoridad descentralizada												
Promueve el liderazgo para proceso futuros y que superen los procesos actuales.												
Reconoce al grupo su contribución al logro de las metas												
Otorgar alto grado de libertad a los miembros del grupo												
Comunicación multidireccional y simétrica												
No asume la responsabilidad												
Asume totalmente la responsabilidad												
Depende de las acciones mismas del grupo												
Crea un clima de temor, frustración y conformismo				X							4	Autocrático
Se interesa en y transferir el conocimiento												

Reglas del juego:

- a) En cada una de las casillas del cuadro colocare una (X) según el valor con el cual calificaremos la característica.
- b) El uno es la calificación más baja (yo, no tengo esa característica y no me identifico con ella).
- c) El Diez (10) es la calificación más alta (yo, tengo esa característica y me identifico con ella).
- d) El cinco (5) es el termino media (yo, pudiese tener esa característica y posiblemente me identifico un poco con ella).
- e) Debes calificar todas las características, puedo calificar dl uno al diez según lo considere.
- f) Al finalizar de hacer su análisis y calificación; suma todos los resultados.
- g) Con el cuadro anterior de tipos y característica de liderazgo identifica las características y a que liderazgo corresponde cada una de ellas.
- h) Los mayores resultados corresponden al tipo de liderazgo creo que tengo.



Tema 5

Trabajo colaborativo y en equipo

Gráfico 21: Representación del trabajo Colaborativo



Presentación del tema 5

“Individualmente, somos una gota. Juntos, somos un océano.”

(Ryunosuke Satoro)

La naturaleza humana nos describe como seres sociales que dependemos de otros para crear, construir, transformar y ser parte activa de lo que hoy es y será en el futuro la sociedad. Dentro de ese proceso de construcción cotidiana se encuentra un ser humano capaz de desafiarse a sí mismo para crear una mejor persona cada día.

Esa construcción se realiza en un primer momento de adentro hacia afuera, puesto que cada ser, tiene la capacidad de potencializar su esencia y proyectarse a los demás. Existe siempre la posibilidad de trabajar con otras personas, que permiten compartir, comunicarse, intercambiar ideas y conocimientos al crear acciones que benefician a todos.

Dentro de este proceso se da la posibilidad a cada persona de trabajar colaborativamente y en equipo para lograr, comunicarse con el otro, trabajar en pro de un objetivo común, compartir espacios presenciales y virtuales, presentar ideas, construir conjuntamente, transformar realidades, dar solución a las necesidades de la comu-

nidad y hacer frente como equipo a los desafíos que la sociedad propone e impone.

En este tema, pueden encontrar herramientas para trabajar colaborativamente y en equipo, como también definiciones, características y elementos clave que facilitan el trabajo con otras personas de forma colaborativa y organizada.



Objetivo del tema 5

Acercar a los participantes al concepto de trabajo colaborativo y trabajo en equipo, para motivar ser agentes de cambio dentro de sus entornos y comunidades.

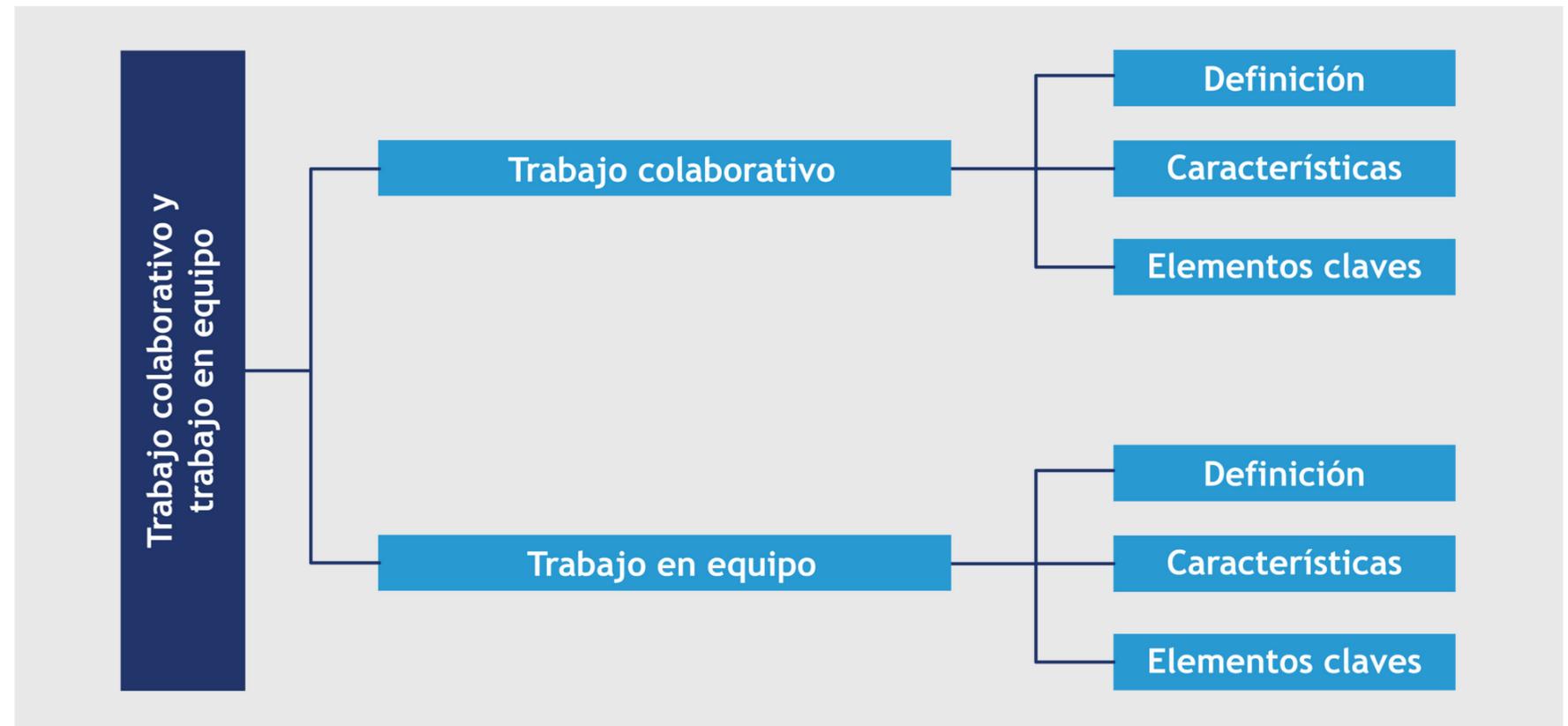


Palabras asociadas

1. Colaboración:

El termino colaborar la asocian con al “Trabajar con otro o ayudarlo en la realiza-

Gráfico 22: Contenidos del tema 5



ción de una obra” (Real academia española, 2020), también la definen en el documento como “un proceso donde las personas unen sus esfuerzos y trabajo para lograr mejorar o innovar”. Meirinhos y Osório (2009) la definen como “un proceso facilitador para la creación de comunidades y como un medio de compartir y de construir conocimiento en el seno de las comunidades (pág. 45).

Gráfico 23: trabajo colaborativo



2. Trabajo colaborativo:

El trabajo colaborativo es un esquema de interacción de un grupo de personas los cuales se comunican entre sí, ponen a disposición del grupo sus conocimientos y aprendizajes, cada uno es responsable por el trabajo de sí mismo y del grupo en el logro de un objetivo común.

Autores como Guerrero, Polo Martínez y Ariza, aducen que el trabajo colaborativo, hace

referencia a un modelo de aprendizaje interactivo, donde se da importancia a construir juntos, lo que demanda conjugar esfuerzos, talentos y competencias mediante una serie de acciones que permitan lograr las metas establecidas (Guerrero, Polo, Martínez, & Ariza, 2018).

Por su parte Álvarez y Gómez, lo definen como un conjunto de procesos que son inten-

cionales por parte de un grupo para alcanzar unos objetivos específicos y que implican una serie de instrumentos diseñados para facilitar la tarea. (Gomez & Alvarez, 2011).

Revelo-Sánchez, Collazos-Ordóñez y Jiménez-Toledo (2018) nos muestran un cuadro resumen de varios autores que conceptualizan el trabajo colaborativo.

Tabla 3: Conceptualizaciones de trabajo colaborativo

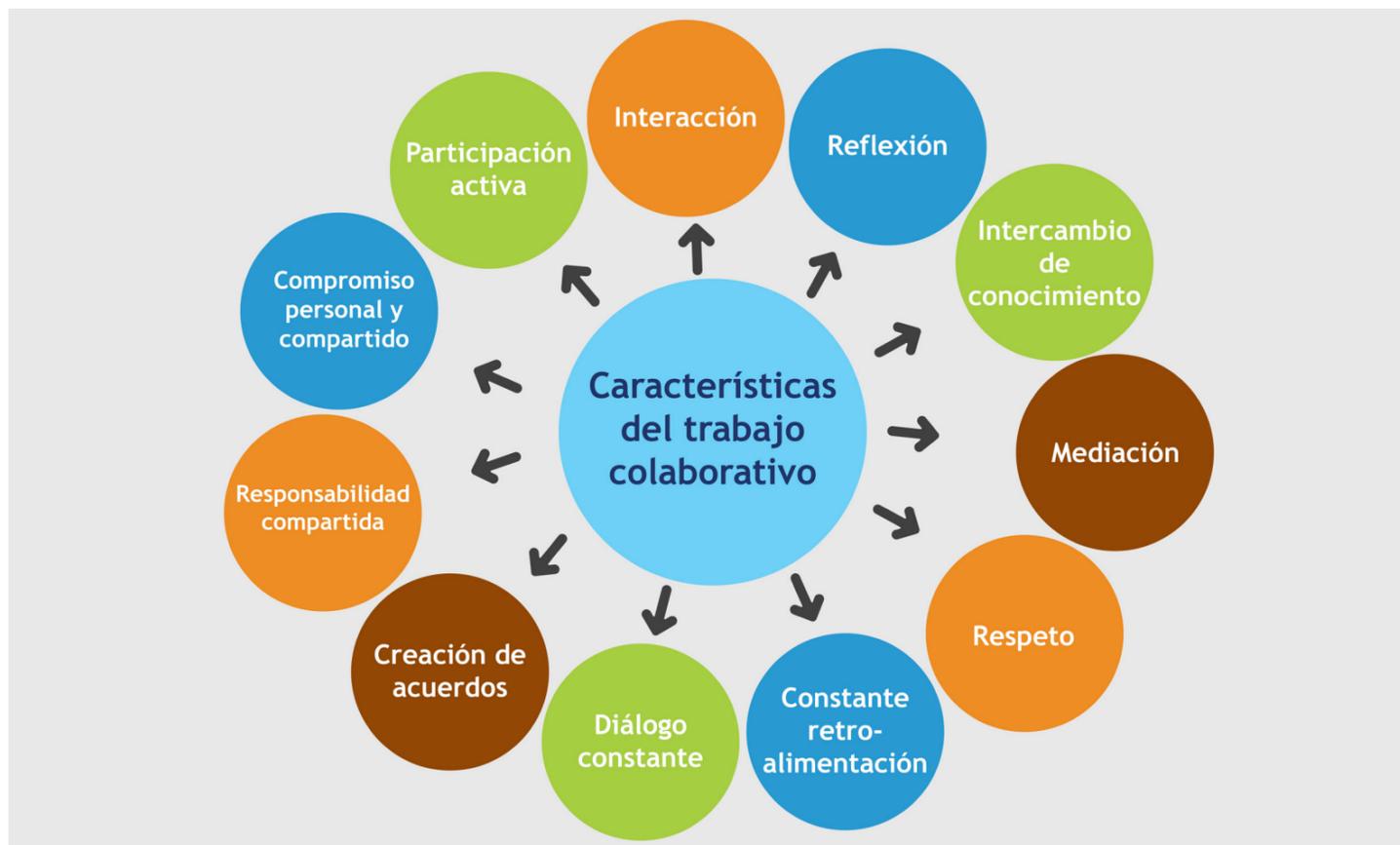
Autores	Conceptualizaciones
Guitert y Giménez, 1997 [1]	Proceso en el que cada individuo aprende más de lo que aprendería por sí solo, fruto de la interacción de los integrantes del equipo. El trabajo colaborativo se da cuando existe una reciprocidad entre un conjunto de individuos que saben diferenciar y contrastar sus puntos de vista de tal manera que llegan a generar un proceso de construcción de conocimiento.
Panitz y Panitz, 1998 [6]	Proceso de interacción cuya premisa básica es la construcción de consenso. Se comparte la autoridad y entre todos se acepta la responsabilidad de las acciones del grupo.
Gros, 2000 [7]	Proceso en el que las partes se comprometen a aprender algo juntas. Lo que debe ser aprendido, solo puede conseguirse si el trabajo en grupo es realizado en colaboración. Es el grupo el que decide cómo realizar la tarea, qué procedimientos adoptar, y cómo dividir el trabajo o tareas a realizar. La comunicación y la negociación son claves en este proceso.
Salinas, 2000 [8]	Considera fundamental el análisis de la interacción profesor-estudiante y estudiante-estudiante, por cuanto el trabajo busca el logro de metas de tipo académico y también la mejora de las propias relaciones sociales.
Lucero, 2003 [9]	Conjunto de métodos de instrucción y entrenamiento apoyados con estrategias para propiciar el desarrollo de habilidades mixtas (aprendizaje y desarrollo personal y social), donde cada miembro del grupo, es responsable tanto de su aprendizaje como el de los demás miembros del grupo.

Los autores en general resaltan el aprendizaje conjunto, la cooperación y corresponsabilidad que surge de la interacción colaborativa. Adicionalmente interesa resaltar como lo indican Meirinhos y Osório que el trabajo colaborativo contribuye con la creación y mantenimiento de la solidaridad al interior del grupo, fortaleciendo la conciencia de la división del trabajo y de corresponsabilidad al interior de la comunidad (Meirinhos & Osório, 2009)

El trabajo colaborativo como enfoque de interacción de un grupo de personas es manifestación de una intención, de la unión de esfuerzos, talentos y competencias, para construir, aprender entre todos, compartir conocimientos propios, mientras cada uno es responsable por el resultado final y como grupo por el logro del objetivo común.

El trabajo colaborativo se puede desarrollar, sin importar la distancia geográfica que pueda existir entre los integrantes en algún momento, lo más importante es la cercanía social. Los procesos tecnológicos tienen la capacidad de acortar distancia y comunicar a las personas de una manera fácil, para lograr hacer un intercambio de conocimiento, mediante: correo electrónico, WhatsApp, Skype, Facebook, Messenger, Instagram, o cualquier otra plataforma virtual.

Gráfico 24: Características del trabajo colaborativo



Características del trabajo colaborativo:

1. Existe retroalimentación de los procesos que se desarrollan al interior del grupo.
2. Los integrantes del grupo son responsables de sus tareas y acciones de manera individual y colectiva, para la consecución del objetivo común.
3. Los objetivos son compartidos entre los miembros del grupo.
4. Los integrantes deben desarrollar habilidades comunicativas.

5. Todos los integrantes son parte activa dentro del proceso de toma de decisiones y resolución de conflictos.

6. El liderazgo es compartido

Puntos claves para el desarrollo del trabajar colaborativo:

1. El grupo debe Tener objetivo común claro y definido.
2. Cada integrante pone a disposición del grupo, sus conocimientos, experiencia, habilidades para lograr el objetivo común.
3. Cada integrante del grupo debe ser responsable tanto individual, como grupal para logra el objetivo común.
4. Los integrantes de grupo deben tener una participación activa.
5. El conocimiento se debe compartir entre los integrantes.
6. Los integrantes del grupo están en una constante comunicación.

7. La responsabilidad es alta, puesto que cada integrante colabora con sus conocimientos, habilidades y apoya en el procesos a sus compañeros.

Importancia del trabajo colaborativo:

1. La creación con agilidad de los proyectos propuestos, por la interacción y colaboración d ellos integrantes del grupo.
2. Los integrantes del grupo presentan una interacción de conocimientos, el cual permite que fluyan los procesos con mayor asertividad.
3. Dentro de los grupos se anima a los participantes a colaborar entre sí.
4. Es indispensable el respeto por el otro y sus aportes.

3. Trabajo en equipo:

Ahora bien, una forma en que se aplica el trabajo colaborativo es también el llamado trabajo en equipo en el cual un conjunto de personas determinadas, de acuerdo con competencias específicas, están bajo la

conducción de un coordinador para cumplir con una meta, y todos trabajan en armonía y están comprometidos con un objetivo de trabajo y una responsabilidad compartida (Treviño , Ninfa, & Abreu, 2017).

Los autores rescatan ideas como que el trabajo en equipo aumenta la competencia pero al mismo tiempo disminuye el estrés en el trabajo, genera autodisciplina, teniendo en cuenta que los individuos en grupo tienen la capacidad para producir más y de manera más vertiginosa, aplicar aquello de que dos o más cabezas piensan más que una.

Gráfico 25: trabajo en equipo



Características del trabajo en equipo:

1. Está conformado por dos o más personas
2. Esta coordinado por un líder
3. El grupo trabaja por objetivos comunes y pactados.
4. Los integrantes del grupo pactan tarea y desarrollan sus roles pactados con el líder.
5. La comunicación entre los integrantes del equipo es de manera fluida puesto que cada uno está desarrollando su rol.
6. Cada miembro del grupo tiene sus funciones definidas.
7. En el equipo de trabajo se promueve la confianza.
8. Las decisiones se toman de una manera unilateral. (líder - integrante del grupo).
9. Se presenta independencia en el trabajo

Ventajas de trabajar en equipo:

1. Se llega al objetivo final más rápido que trabajando solo.
2. Se presenta una mayor integración de las personas.
3. Permite que los integrantes del grupo construyan habilidades sociales.
4. Desarrollan habilidades creativas

El trabajo en equipo lo desarrollan un grupo de personas lideradas por un coordinador o líder comprometido con el objetivo final y a quien los demás respetan, sin olvidar que cada miembro del equipo cuenta con habilidades y capacidades que se fortalecen con las habilidades y capacidades de los demás al interactuar colectivamente y compartir la responsabilidad de lograr el objetivo.

Tabla 4: Diferencia entre el trabajo colaborativo y el trabajo en equipo

Trabajo Colaborativo	Trabajo en Equipo
Corresponde a un enfoque de trabajo y aprendizaje conjunto.	Corresponde a una forma de organización del trabajo
Cualquiera puede asumir el liderazgo de una manera informal - liderazgo compartido.	Coordinado por un líder o coordinador
La responsabilidad es individual y compartida	La responsabilidad es individual en función de la tarea asignada a cada uno y colectiva como resultado final.
El conocimiento es compartido entre los integrantes del grupo.	Conformación de grupos
Los participantes interactúan entre sí, y se involucran en el proceso.	Existen roles definidos
Cada integrante desempeña una tarea, dependiendo de sus conocimientos y las habilidades que tenga.	Desarrollan una función específica asignada por el líder o coordinador.

*Para reforzar las ideas de manera divertida, podemos revisar estos videos:
 El Vuelo de los Gansos. El Trabajo en Equipo: <https://youtu.be/CAat9pDPSFQ>
 Trabajo en equipo, las 5C: <https://youtu.be/grJaQxNBGzs>
 Trabajo en equipo: https://youtu.be/1_decDcQzUQ
 Trabajo colaborativo: <https://youtu.be/f0d0mvXiRdQ>
 Trabajo colaborativo + ejemplo TICS: <https://youtu.be/YRvxF5zQ0vo>*



Actividad

Hoy tengo muchas ganas de caminar por mi entorno externo (puede ser mi barrio, mi pueblo, mi vereda o el lugar en donde vivo), Respiro fuerte y lleno mis pulmones de alegría de estar en este lugar.

Hoy quiero observar cada rincón que mis ojos me permitan ver, por un momento pienso en una actividad o acción que me gustaría realizar para mejorar mi entorno.

1. ¿Cuál es la actividad o acción que le gustaría realizar para mejorar su entorno? Debo escribirla:

2. ¿Cuál sería, ese objetivo común para mejorar mi entorno? Debo redactarlo y escribirlo:

Analizo que trabajar solo, es más difícil y que debo formar un grupo de trabajo para poder desarrollar la actividad o acción de mejorar mi entorno:

¿Qué debo hacer? puesto que, yo, solo o sola, no puedo desarrollar esta actividad. Debo buscar a otras personas de mi entorno que me colaboren, creo que debo conformar un equipo de trabajo.

3. ¿Cómo conformo un equipo de trabajo? En el cuadro escribo lo que necesito para conformar mi equipo de trabajo:

No.	¿A quién debo convocar para trabar en equipo?
1	
2	
3	
4	
5	

Estas personas deben tener unas características específicas para ser parte del grupo de trabajo:

4. ¿Cuáles serían esas características del trabajo en equipo? Las escribo en el cuadro:

No.	Características trabajo en equipo
1	
2	
3	
4	
5	

Creo que debería realizar la actividad mediante un trabajo colaborativo, pero, 5. ¿Qué es el trabajo colaborativo?

6. ¿Qué caracteriza a las personas que realizan trabajo colaborativo?

No.	Características trabajo colaborativo
1	
2	
3	
4	
5	

Gráfico 26: Representación de escenarios participativos



A partir de la ley 1448 de 2011 o Ley de víctimas y restitución de tierras, se crean instancias gubernamentales como la Unidad de víctimas y espacios de participación como las mesas de víctimas y los comités y consejos directivos de las entidades gubernamentales, como escenarios para garantizar medidas de atención, asistencia y reparación integral, de acuerdo con los parámetros establecido por dicha ley.

La ley de víctimas en su Art. 4° enfatizo el principio de dignidad, indicando que las víctimas participarían en todas las decisiones que les afecten, y para el efecto debían contar con la información, asesoría y acompañamiento necesario para ejercer sus derechos y obtener la tutela efectiva de los mismos. En ese marco se estipula que toda víctima del conflicto puede y debe mantener un nivel activo de participación y la necesidad de reforzar su autonomía como ciudadano. Aquí es esencial rescatar el principio de participación conjunta (Art. 14) que:

“Indica como la superación de la vulnerabilidad, no implica sólo la implementación de las acciones por parte del Estado, ni la necesaria solidaridad y respeto de la sociedad civil hacia esta población, sino sobre todo la participación activa de las víctimas” (Juliao Vargas, 2013).

Interesa también rescatar el enfoque diferencial de la ley, que ofrece garantías especiales a grupos de mayor riesgo (Mujeres, jóvenes, niños, niñas, adultos mayores, personas con discapacidad, líderes sociales y campesinos) y como se generan diversos espacios para que cada uno de estos grupos tenga representación en las instancias correspondientes y en especial en las mesas de participación a nivel local regional y nacional.

En este tema del curso se presentarán conceptos asociados a este espacio de participación, su razón de ser, sus propósitos y funciones en el marco de la normativa vigente.

Gráfico 27: Contenido del tema 6



Objetivo del tema 6

Acercar a los participantes a las condiciones, características, propósitos y beneficios de las mesas de participación de víctimas, resaltando la conveniencia de formar parte de estos procesos e instancias para el ejercicio de los derechos y la transformación de las condiciones de vida de las víctimas.



Palabras asociadas

1. Mesa de trabajo:

Se conoce como **mesa de trabajo** a un espacio en el cual se sientan diferentes actores sociales e institucionales, para conversar, argumentar, formular y definir acciones o estrategias frente a un tema específico.

Se considera un espacio de trabajo horizontal y colaborativo entre los diferentes actores que participan en la mesa.

Normalmente de cada reunión de la mesa de trabajo se levanta un acta o relatoría de los temas tratados y acuerdos a los que se llegaron.

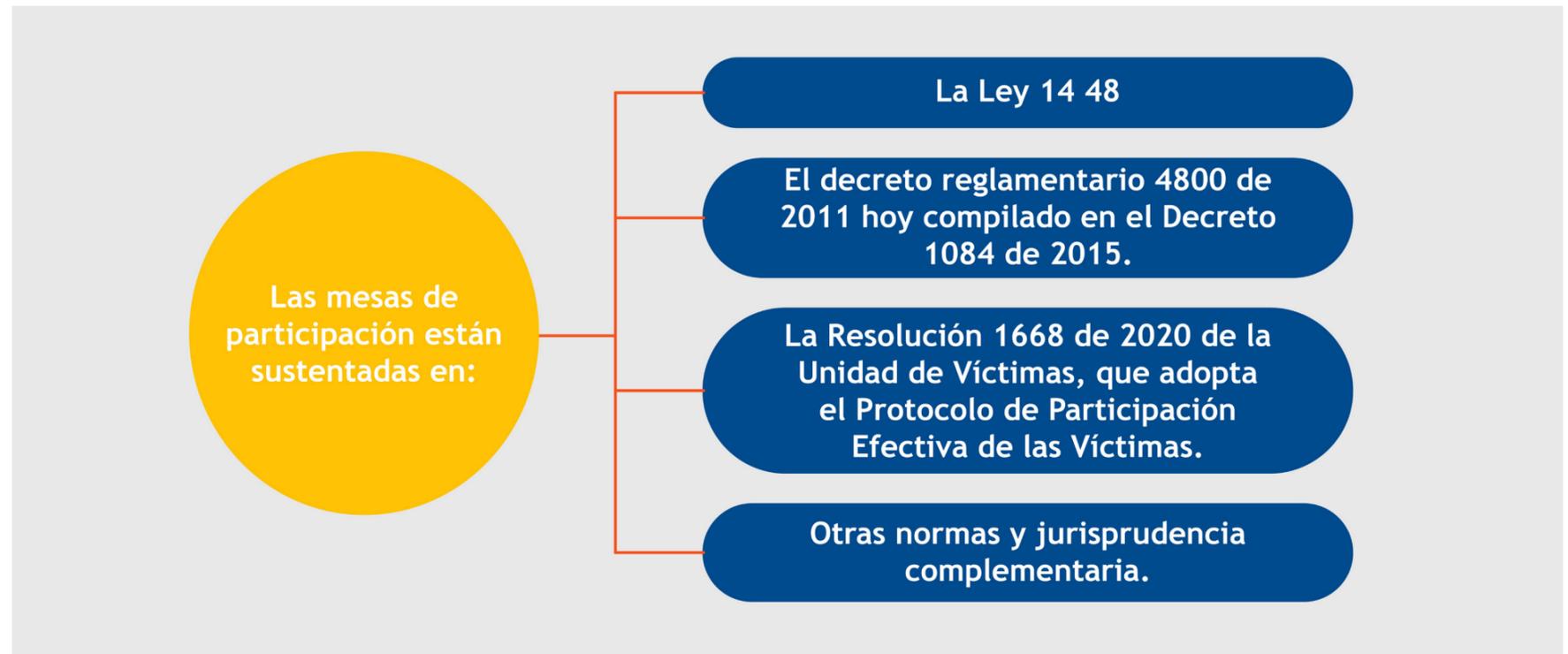
2. Mesas de participación:

Las mesas de participación son un mecanismo instalado por la Ley 1448 para favorecer la participación de las víctimas en las decisiones de política públicas que les afectan, son un espacio deliberativo entre las víctimas y un espacio legal de representación que hace parte del Sistema Nacional de Atención y reparación Integral de Víctimas- SNARIV.

De acuerdo con la Unidad de víctimas:

Las mesas de participación hacen parte de los espacios que el Estado ofrece a la población para garantizar la incidencia en las políticas que los afectan. Son también los espacios institucionales de representación de la población afectada por el conflicto para la interlocución con el Estado, en todos los niveles territoriales (municipal, departamental, distrital y nacional), y su fin es la incidencia en la construcción, ejecución y control de las políticas públicas para las víctimas (Unidad para la atención y reparación integral de víctimas, 2019).

Gráfico 28: Sustento normativo de las mesas de participación



Las condiciones logísticas y de operación de estas mesas de participación deben ser garantizadas por alcaldes, gobernadores y entidades nacionales del SNARIV. Las secretarías técnicas de las mesas la ejercen: en el nivel municipal y distrital la Personería y en el nivel departamental y nacional Defensoría del Pueblo.

Con el Protocolo de Participación Efectiva de las Víctimas, se inició la instalación de las mesas municipales, distritales, departamentales y nacional de participación efectiva para la formulación de los Planes de Acción Territorial PAT, planes de desarrollo en todos sus niveles y en componentes de la Política Pública, que contribuyan al goce efectivo de los derechos de las víctimas.

Este protocolo define representantes por enfoques diferenciales y hechos victimizantes:

- Mujeres,
- Jóvenes,
- Población LGBTI,
- Personas mayores,
- Personas en condición de discapacidad
- Grupos étnicos;
- Vida y libertad,
- Desplazamiento forzado,
- Violencia sexual
- Integridad física y psicológica
- Sujetos de Reparación Colectiva (SRC). (Contemplado para las elecciones 2021-2023)

- Cumplir con la debida idoneidad para representar un hecho victimizante o un sector social victimizado (enfoques diferenciales), lo que se contrastará con cualquier prueba sumaria que aporte la víctima.
- Estar domiciliado y ser residente en el respectivo ámbito territorial que desea representar.
- No tener antecedentes penales ni disciplinarios, con excepción de delitos políticos o culposos.

Las mesas de participación pueden generar procesos positivos de transformación de la sociedad colombiana y en la relación entre la sociedad civil y las instituciones.

De acuerdo con el protocolo (UARIV, 2021), los requisitos para ser miembros en las Mesas de Participación Efectiva de las Víctimas son los siguientes:

- Estar inscrito en el Registro Único de Víctimas (RUV).
- Haber sido postulado por una Organización de Víctimas (OV) en el nivel municipal. Al momento de inscribirse ante las personerías municipales los primeros 90 días del año, las OV deberán postular sus candidatos teniendo en cuenta hechos victimizantes, enfoques diferenciales y cupos a proveer.

Cualquier Organización de Víctimas (OV) para postular un candidato como representante en las Mesas de Participación Efectiva de las Víctimas, deberá:

- *Mostrar una estructura organizativa.*
- *Contar con mínimo un (1) año de constitución al momento de su inscripción.*
- *Acreditar durante el último año ha desarrollado trabajo, intervenciones o acciones en el municipio que pretende representar (De aquí la importancia de empezar a trabajar colaborativamente).*

Tabla 5: Mesas de participación: funciones privativas y funciones comunes

Mesa	Funciones privativas	Funciones comunes
Mesa Municipal de Participación	<ul style="list-style-type: none"> ● Si se conforma un Comité Territorial de Justicia Transicional en el respectivo nivel municipal, esta mesa deberá escoger a dos representantes de las víctimas ante esa instancia. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Servicio de escenario propicio para la discusión, interacción y proposición de políticas públicas de atención y reparación. ● Servicio de escenario propicio para los ejercicios de rendición de cuentas y veeduría ciudadana respecto de la implementación de la Ley 1448 y su normatividad relacionada. ● Servir de escenario propicio para la participación equitativa de víctimas mujeres, niñas y niños, adolescentes, adultos mayores y personas con discapacidad. ● Contar con un Plan de Trabajo anual y comunicarlo a las respectivas secretarías técnicas para que estas adopten las acciones correspondientes.
Mesa Departamental de Participación	<ul style="list-style-type: none"> ● Si se conforma el un Comité Territorial de Justicia Transicional en el respectivo nivel departamental, esta mesa deberá escoger a dos representantes de las víctimas ante esa instancia. 	
Mesa Nacional de Participación	<ul style="list-style-type: none"> ● Elegir a los representantes ante el Consejo Directivo de la Unidad Administrativa Especial de Restitución de Tierras Despojadas. Elegir a los representantes ante el Comité Ejecutivo de Atención y Reparación. Elegir a los representantes ante la Comisión de Seguimiento y Monitoreo. Elegir a los representantes ante el Consejo Directivo del Centro de Memoria Histórica. 	

Fuente: (Berrío, 2013, pág. 16)

3. Mesa Nacional de participación efectiva de las víctimas:

Es un espacio de participación y representación de las víctimas del conflicto armado en Colombia ante el gobierno nacional.

Esta mesa se creó para garantizar que las víctimas puedan incidir en el diseño, implementación, ejecución, seguimiento y evaluación de la política pública para las víctimas y de todas las disposiciones contenidas en la ley 1448 y sus decretos reglamentarios. Por lo mismo se constituye como interlocutor directo en materia de políticas públicas para las víctimas ante las instancias gubernamentales.

La Mesa Nacional tiene la obligación de crear: 14 comités (se muestran en el gráfico como comités temáticos):

1. De víctimas en situación de discapacidad
2. De niños, niñas y adolescentes y reclutamiento forzado.
3. De víctimas jóvenes
4. De víctimas mayores
5. De víctimas LGBTI
6. De víctimas mujeres
7. De víctimas de actos contra la vida
8. De víctimas de desplazamiento forzado
9. De víctimas de actos contra la libertad
10. De víctimas de tortura
11. De violencia sexual
12. De atentados graves contra la integridad física y mental (incluye víctimas de minas antipersonales).
13. De víctimas de frontera y connacionales en el exterior.
14. De víctimas colectivas

Gráfico 29: Organigrama Mesa Nacional de participación efectiva de las víctimas



4. Comités y consejos directivos de entidades gubernamentales:

Es importante anotar que las mesas municipales, distritales y departamentales sólo tienen la obligación de crear el Comité Temático de Niños, Niñas y Adolescentes (NNA), pero pueden conformar tantos comités como crean conveniente.

Los comités y consejos directivos son espacios en los que los representantes de las víctimas, previamente elegidos por las mesas nacionales, departamentales y nacional, interactúan con los responsables de la implementación de la Ley.

Estos comités y Consejos Directivos disponen puestos para los representantes de las víctimas.

Tabla 6: Comités y Consejos directivos: funciones y participación de las víctimas en esas instancias

<p>(i) Comité ejecutivo para la Atención y Reparación de las Víctimas.</p>	<p>El Comité Ejecutivo para la Atención y Reparación de las Víctimas es la máxima instancia de decisión del Sistema Nacional de Atención y Reparación a las Víctimas. Entre sus funciones más importantes están: diseñar y adoptar el conjunto de políticas, planes y estrategias para atención asistencia y reparación de los beneficiarios de la Ley 1448; adoptar el Plan Nacional de Atención y Reparación; apoyar y gestionar la consecución de recursos para la implementación; y hacer seguimiento a la ejecución de la Ley y su normatividad relacionada. El Comité está integrado por el Presidente de la República o su delegado (quien lo presidirá), el Ministro del Interior o su delegado, el Ministro de Hacienda y Crédito Público o su delegado, el Ministro de Agricultura o su delegado, el Director del Departamento Nacional de Planeación o su delegado, el Director de la Agencia Presidencial para la Acción Social y la Cooperación Internacional (mientras esta entidad se suprime) y el Director de la Unidad Administrativa Especial para la Atención y Reparación Integral de las Víctimas. La secretaría técnica de este Comité es ejercida por la Unidad administrativa que se acaba de mencionar.</p>
<p>(ii) Subcomités técnicos</p>	<p>Los subcomités técnicos son grupos de trabajo interinstitucional, encargados del diseño de la política pública de prevención, asistencia, atención y reparación integral a las víctimas. Estos subcomités técnicos presentan insumos para que el Comité Ejecutivo para la Atención y Reparación de las Víctimas tome decisiones sobre los planes, programas y estrategias de atención, asistencia y reparación a las víctimas. Sin perjuicio de que se puedan conformar más subcomités técnicos, el Decreto 4800 de 2011 dispone la conformación inmediata de diez (10) subcomités técnicos de trabajo entre los que se destacan el de coordinación nación-territorio; el de atención y asistencia; el de prevención, protección y garantías de no repetición; y el de enfoque diferencial. De acuerdo con el Decreto 4800, estos subcomités siempre deberán estar integrados por el Ministerio de Justicia y del Derecho, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Departamento Administrativo para la Prosperidad Social, el Departamento Nacional de Planeación y la Unidad Administrativa Especial para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas. No obstante, la conformación de estos subcomités está condicionada a las necesidades y requerimientos que defina el Comité Ejecutivo para la Atención y Reparación de las Víctimas. De acuerdo con el art. 263 del Decreto 4800 y con el protocolo de participación (borrador, p. 159), la Mesa Nacional de Participación de Víctimas escogerá a los representantes ante los distintos subcomités entre sus miembros. Estos representantes tendrán voz pero no voto.</p>
<p>(iii) Comités Territoriales de Justicia Transicional.</p>	<p>Los Comités Territoriales de Justicia Transicional tienen como objetivo principal coordinar la oferta institucional para garantizar la puesta en marcha de los planes de atención, asistencia y reparación a las víctimas que son diseñados en los escenarios nacionales de decisión (especialmente en el Comité Ejecutivo para la Atención y Reparación de las Víctimas y el Consejo Directivo de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas). Estos Comités pueden conformarse tanto en el nivel municipal como en el nivel departamental y están integrados por el gobernador o el alcalde (quien lo presidirá), el secretario de Gobierno (departamental o municipal), el secretario de Planeación (departamental o municipal), el secretario de Salud (departamental o municipal), el secretario de Educación (departamental o municipal), el comandante de Brigada que tenga jurisdicción en la zona, el comandante de la Policía en la respectiva jurisdicción, el director regional del ICBF, el director regional del SENA, un representante del Ministerio Público, un delegado de la Unidad Administrativa Especial de Atención y Reparación Integral y dos representantes de las víctimas del respectivo nivel departamental o municipal. En total estos comités son conformados con trece (13) miembros. La Gobernación o la Alcaldía, según el caso, ejercen la secretaría técnica con similares funciones a la secretaría ejercida por las personerías municipales y las defensorías regionales en las mesas de participación. Por su parte, de acuerdo con el artículo 192 del Decreto 4633 de 2011 –sobre víctimas pertenecientes a pueblos indígenas– en estos se dispone un asiento para un delegado de los pueblos y comunidades indígenas del área de influencia del respectivo Comité Territorial. Este delegado es escogido por decisión de las autoridades indígenas de la zona. Igualmente ocurre con las comunidades afrodescendientes que, de acuerdo con el artículo 152 del Decreto 4635 de 2011 –sobre víctimas pertenecientes a comunidades negras, raizales, cimarrones y palenqueras– contarán con asiento para un delegado escogido por las autoridades de las comunidades de la respectiva zona en los Comités Territoriales de Justicia Transicional correspondientes.</p>
<p>(iv) Consejo Directivo de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas.</p>	<p>El Consejo Directivo de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas es el escenario en el que se diseña, se modifica y se señalan los lineamientos para la implementación de la política de restitución. Este Consejo Directivo está integrado por el Ministro de Agricultura o su delegado (quien lo presidirá), el Ministro del Interior o su delegado, el Ministro de Hacienda o su delegado, el Ministro de Medio Ambiente o su delegado, el Ministro de Defensa o su delegado, el Director del Departamento Nacional de Planeación o su delegado, El Director General de la Unidad Administrativa Especial de Atención y Reparación Integral a las Víctimas, el Director del Incodec, el Presidente del Banco Agrario, el Presidente de Finagro, el Defensor del Pueblo, dos representantes de la Mesa Nacional de Participación de Víctimas y el Director Ejecutivo de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas. De acuerdo con el artículo 178 del Decreto 4633 de 2011 –sobre víctimas pertenecientes a pueblos indígenas– en este Consejo Directivo tendrán asiento dos representantes de los pueblos y comunidades indígenas elegidos por la Mesa Nacional de Concertación.</p>

Para reforzar las ideas de manera divertida, podemos revisar este video:

Que es la mesa de participación efectiva de víctimas:

<https://www.youtube.com/watch?v=clyVizsMIM>

Mesa de participación de niñas. Niños y adolescentes (El caso de Popayán):

<https://www.youtube.com/watch?v=-tHrbKmxV4OU>



Actividad

1. Revisando lo actuado por otros y por mí

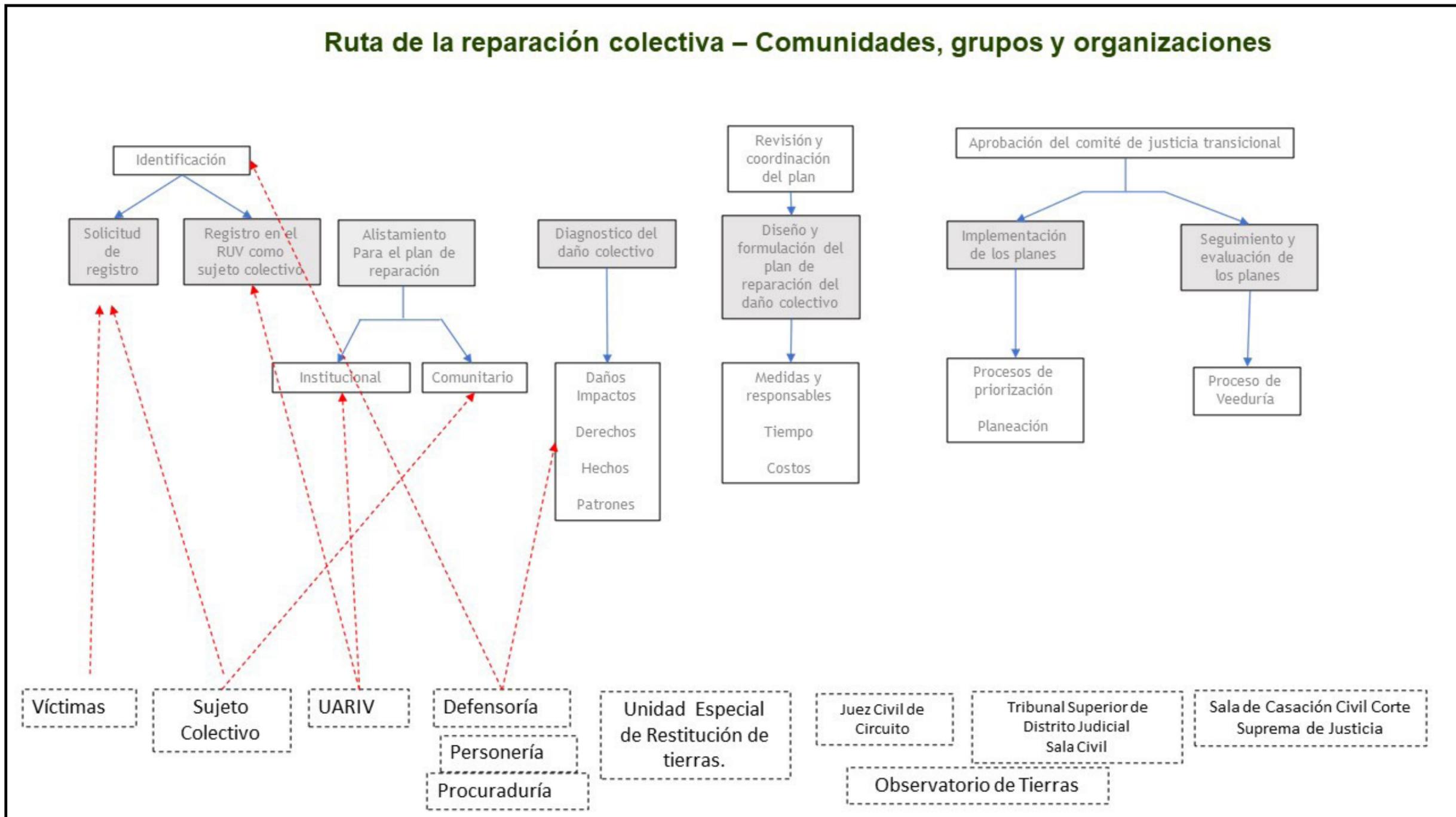
¿Qué actividades conozco desarrolla alguna organización en mi actual territorio o comunidad?	Enumero las actividades que yo he desarrollado con apoyo o apoyando a alguna otra persona de mi comunidad actual o territorio.

2. Reconozco mi conocimiento sobre las mesas de participación (escribo en la casilla en blanco la respuesta de los que recuerdo o tengo presente frente a la pregunta)

¿Qué es una mesa de participación?	
¿Por qué creo importante pertenecer a una mesa de participación?	
¿Cuál comité me gustaría que se creara en una mesa de participación?	
¿Cuál considero es el principal objetivo o propósito de la Mesa Nacional de participación de víctimas?	
¿Yo podría ser representante de algún grupo o colectivo ante la mesa Nacional de participación? ¿De cuál?	
¿Qué condición o habilidad debería mejorar para poder ser representante ante la mesa de participación?	

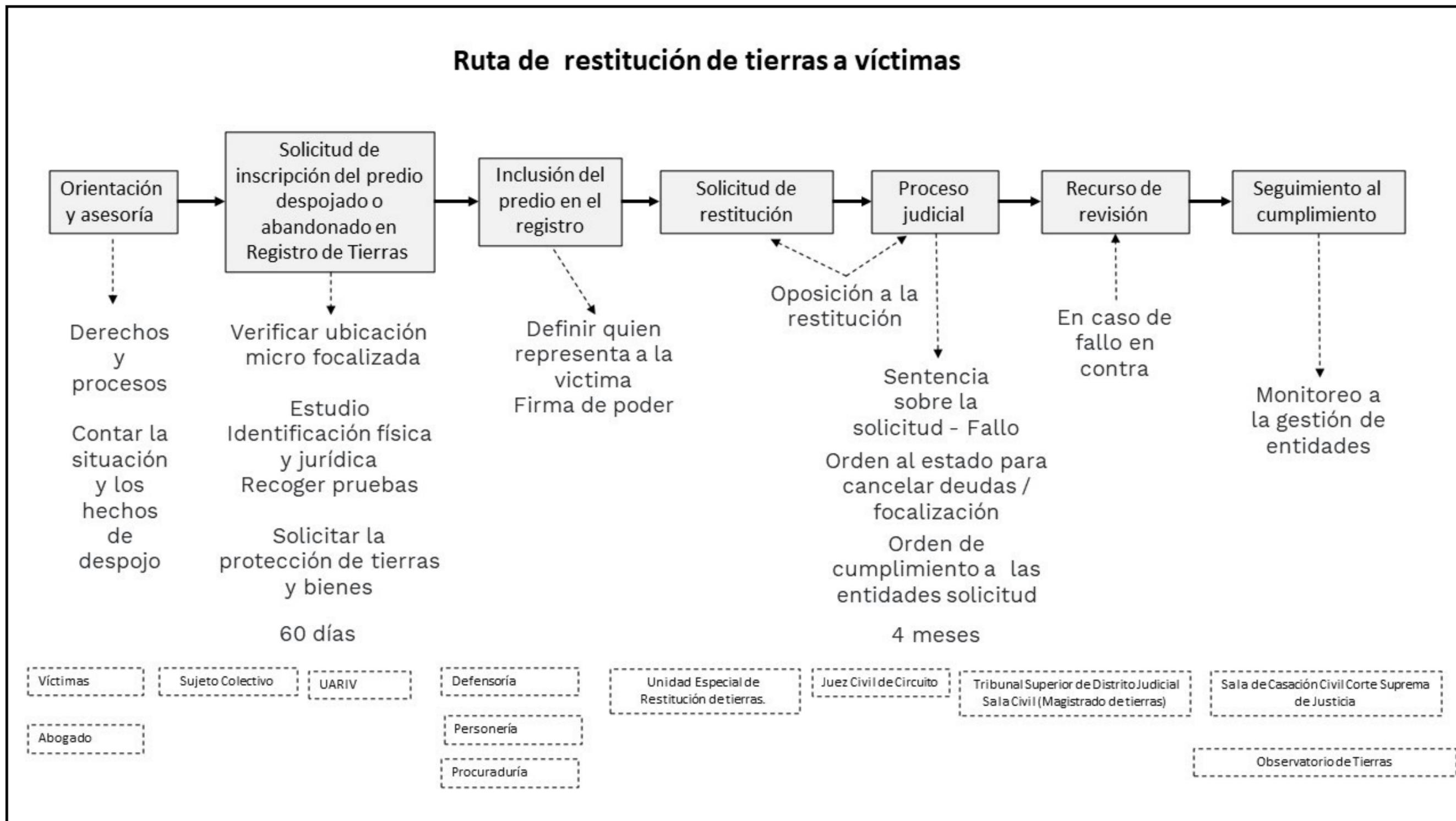
Como apoyo a la comprensión de procesos y rutas que puedan necesitar las organizaciones de víctimas se incluyen en esta cartilla los siguientes anexos:

Anexo 1



Anexo 2

Ruta de restitución de tierras a víctimas



Anexo 3

Ítem	MODELO DE ACOMPAÑAMIENTO Y SEGUIMIENTO A LOS PROCESOS DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS			
Momento	ALISTAMIENTO INSTITUCIONAL	ABORDAJE COMUNITARIO	ACCIONES ESTRATEGICAS	SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA
Carácter	Proceso corporativo- Interno	Proceso interlocución comunitaria - externo	Proceso de gestión articulada	Proceso de concreción y socialización- Interno/externo
Propósito	Identificar y coordinar de manera armónica las actuaciones de los asesores nacionales y de los equipos territoriales de la Defensoría en la implementación del Modelo	* Afianzar el compromiso indispensable entre las mesas técnicas regionales y líderes y lideresas destinatarios de los fallos de restitución para la exigibilidad de sus derechos	* Dar impulso al cumplimiento de las decisiones administrativas, judiciales, extrajudiciales	* "Valorar" con las partes, la implementación de todos los momentos del modelo.
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> * Generar la capacidad para mejorar la respuesta institucional al abordaje para el acompañamiento y seguimiento articulado a los procesos seleccionados. * Planificar la acción defensorial hacia la exigibilidad de los derechos de los procesos de restitución de tierras de las comunidades en cada uno de los procesos seleccionados. 	<ul style="list-style-type: none"> * Identificar los principales obstáculos para la ejecución de las medidas de restitución en el marco de la política pública de tierras, de cara a la exigibilidad de derechos de los beneficiarios de los fallos de restitución. * Generar la respuesta institucional para el abordaje al seguimiento articulado a los casos seleccionados. 	<ul style="list-style-type: none"> * Incidir en la materialización de bienes y servicios en el marco de los procesos de restitución 	<ul style="list-style-type: none"> * Producir información para el mejoramiento de la respuesta institucional a los destinatarios de órdenes de restitución
Busca	<ul style="list-style-type: none"> * Analizar las acciones necesarias para la entrada y abordaje comunitario * Construir un escenario de planificación participativa * Establecer la focalización de casos 	<ul style="list-style-type: none"> * Determinar los obstáculos que puedan existir para la ejecución de las medidas * Dar solución o respuesta satisfactoria para superar los obstáculos o hallazgos encontrados en el proceso 	<ul style="list-style-type: none"> * El fortalecimiento de las capacidades para líderes y lideresas * La implementación de rutas de trabajo intra e interinstitucional * El impulso al cumplimiento de decisiones y planes por parte del ejecutivo hacia la comunidad de acuerdo a momento anterior. 	<ul style="list-style-type: none"> * Extraer hallazgos, recomendaciones y sugerencias * Enriquecer las practicas institucionales * Mejorar la respuesta de las entidades * Mejorar las condiciones de vida de las víctimas (destinatarios de derechos de restitución)
Producto	<ul style="list-style-type: none"> * Creación o activación de las mesas técnicas, regional y nacional, * Matriz de seguimiento a fallos * Reporte preliminar de Hallazgos * Plan de acción básico defensorial 	<ul style="list-style-type: none"> * Diagnóstico participativo * Plan de trabajo colectivo * El mapa comunitario 	<ul style="list-style-type: none"> * Informes de gestión y Resultados 	<ul style="list-style-type: none"> * Informe técnico final * Socialización y divulgación
Intervienen	<p>Asesores nacionales Mesa técnica territorial,</p>	<p>Profesionales del equipo defensorial Víctimas-Destinatarios de las medidas</p>	<p>Profesionales del equipo defensorial Víctimas-Destinatarios de las medidas Profesionales de otras entidades</p>	<p>Asesores nacionales Profesionales del equipo defensorial</p>
Fases	<ul style="list-style-type: none"> * Actualización, reforzamiento e intercambio de información * Recopilación y análisis de la información secundaria existente válida en restitución de tierras sobre la restitución, referente a las actuaciones practicadas por cada dependencia, * Identificación de los procesos a seleccionar * Definición de mecanismo estratégicos * Elaboración plan básico defensorial 	<ul style="list-style-type: none"> * Dialogo previo con destinatarios * Observación directa de predios * Obtención de información adicional * Elaboración del diagnóstico Participativo * Elaboración del mapa comunitario * Construcción del plan de trabajo conjunto 	<ul style="list-style-type: none"> * Profundización de la información * Desarrollo de jornadas formativas * Seguimiento y evaluación a las acciones realizadas 	<ul style="list-style-type: none"> * Planificación * Recuperación * Socialización



Referencias

Alcázar Cano , J. A., & Corominas, F. (s.f.). Virtudes Humanas . hacer familia.

Almanza Jiménez, R., Calderon Campos, P., & Vargas-Hernández, J. (2018). Teorias Clases de las organizaciones y el Gung Ho. *Visión de Futuro*, 22(1), 1-18. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/3579/357959311001/html/>

Artigas Perez, E., Ramos Rodriguez, A. E., & Vargas Rodriguez, H. (2014). La participación comunitaria en la conservación del medioambiente:Clave para el desarrollo sostenible. *DELOS*, 7(21). Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/delos/21/conservacion.pdf>

Berrío, J. M. (2013). Las mesas de participación de víctimas: ¿Una frustración más o un mecanismo de transformación social? *Revista de Derecho Público*(31). Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/57270182/Berrio._J.M._Mesas_de_participacion._2013-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1637005016&Signature=XBbyE6HLPodmd6ZCLhdCEnZv-pcf7C5YlvXgwgRH4DrdDk-VXC-IEcXaor2ILKV3IM4Pw--WCbdjEoJUL5s54JtkmqAu6dqnC3-Kb9FaFNx7Q90RZQG

Chiavenato, I. (2009). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. Mexico: Mc Graw Hill. Obtenido de <http://www.utntyh.com/wp-content/uploads/2009/09/RESUMEN-UNIDAD-1-CHIAVENATO.pdf>

Conocimientos administrativos. (2013). Obtenido de <http://datos-administrativos.blogspot.com/2013/07/organizacion.html>

Definiciones. (2021). Definiciones. Definición y etimología. Obtenido de <https://definiciona.com/organizar/>

Delgado Torres , N. A., & Delgado Torres, D. (jul-dic de 2003). El líder y el liderazgo. *Interamericana de bibliotecología*, 26(2), 157-194.

Dreamstime. (2020-2021). Obtenido de <https://es.dreamstime.com/grito-enojado-del-je-fe-en-oficina-caos-debido-plazo-fracaso-personajes-de-dibujos-animados-subrayados-vector-image111873628>

Florez Ruiz, J., & Lugo Faneite, A. J. (2019). Organizaciones que aprenden. Una perspectiva desde la interacción empresa-contexto. *Cultura educaciony sociedad*, 10(1), 42-52. doi:<https://doi.org/10.17981/culteduc.10.1.2019.03>

Gomez, C., & Alvarez, J. D. (2011). El trabajo colaborativo como indicador de calidad del Espacio Europeo de Educación Superior. Dialnet. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=503946>

Gómez , R. A. (2008). El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas núm. 24, julio, 2008, pp. Universidad del Norte Barranquilla, Colombia. *Pensamiento & Gestión*, 157-194.

González Ramírez, A. I. (2017). biblioteca.udgvirtual.udg.mx. (U. d. Guadalajara, Ed.) Obtenido de <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/bitstream/123456789/1906/1/Construccion%20de%20objetivos.pdf>

Guerrero , H., Polo, S., Martinez, J., & Ariza, P. (2018). Trabajo colaborativo como estrategia didáctica para el desarrollo de pensamiento crítico. *CORE*, 34(86). Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/187495742.pdf>



Referencias

Isaacs, D. (1986). La Educación de las Virtudes Humanas y su evaluación,. PANPLONA: Ediciones Universidad de Navarra S.A. Obtenido de <https://isfdnsfatima.files.wordpress.com/2011/07/la-educacion-de-las-virtudes-humanas-y-su-evaluacic3b3n.pdf>

Juliao Vargas, C. S. (2013). Desplazamiento interno, verdad, justicia y reparación en Colombia: la percepción de las integrantes de la Asociación Yo Mujer. Granada: Universidad de Granada.

Koonts, H., & Weihrich, H. (2013). Elementos de administración. Un enfoque internacional y de innovación (8 ed.). Mc Graw Hill. Obtenido de https://www.academia.edu/42311491/Elementos_de_administracion_Un_enfoque_internaci

León, A. (1985). Organización y administración: un enfoque de sistemas”. . Editorial Norma.
Merino, M. (2019). La participación ciudadana en la democracia. (I. N. electoral, Ed.) Mexico. Obtenido de <https://raep.com.mx/wp-content/uploads/2021/01/LA-PARTICIPACION-CIUDADANA.pdf>

Meirinhos, M., & Osório, A. (2009). LAS COMUNIDADES VIRTUALES DE APRENDIZAJE: EL PAPEL CENTRAL DE LA COLABORACIÓN. Pixel-Bit. Revista de Medios y Educación,(35), 45-60. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/368/36812381004.pdf>

Muckenhim, R. (2010). Visioncolectiva. Somos lo que soñamos. (O. Cuculmeca, Ed.) Jinotega, Nicaragua. Obtenido de <http://tdh-latinoamerica.de/wp-content/uploads/2019/01/Participaci%C3%B3n-Camex-La-Cuculmeca-Somos-lo-que-so%C3%B1amos.pdf>

Ramírez Méndez, G. A. (julio- diciembre de 2013). Liderazgo organizacional. Un desafío permanente, . Universidad & Empresa, 15(25), 5-11.

Referencias

Real academia española. (2020). Diccionario de lengua española. Obtenido de (<https://dle.rae.es/orden>)

Revelo-Sanchez, O., Collazos-Ordoñez, C., & Jiménez-Toledo, J. (2018). El trabajo colaborativo como estrategia didáctica para la enseñanza/aprendizaje de la programación: una revisión sistemática de literatura. *Tecnologías*, 21(41), 115-134. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/teclo/v21n41/v21n41a08.pdf>

Rodríguez M, D. (2006). *Gestión Organizacional. Elementos para su estudio* (4a ed.). (U. C. Chile, Ed.) Mexico: Alfa y Omega. Obtenido de <https://docplayer.es/61608522-Rodriguez-m-dario-2006-sociedad-y-organizacion-en-gestion-organizacional-elementos-para-su-estudio-4a-ed-pp.html>

Treviño , A., Ninfa, I., & Abreu, J. (2017). Trabajo en Equipo, Grupos de Trabajo y la Perspectiva de competencia. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 12(3), 405-422. Obtenido de [http://www.spentamexico.org/v12-n3/A25.12\(3\)405-422.pdf](http://www.spentamexico.org/v12-n3/A25.12(3)405-422.pdf)

UARIV. (2021). ABC Reforma al Protocolo de participación efectiva de víctimas. Bogotá. Recuperado el noviembre de 2021, de <https://www.unidadvictimas.gov.co/sites/default/files/documentosbiblioteca/cartillaabc.pdf>

Unidad para la atención y reparación integral de víctimas. (2019). <https://www.unidadvictimas.gov.co>. Obtenido de <https://www.unidadvictimas.gov.co/es/atencion-asistencia-y-reparacion-integral/mesas-de-participacion/87>



Referencias

Valencia Garcia, J. A. (s.f). Dirección Participativa: Un intento de reconstrucción del concepto y sus implicaciones para la organización y la administración. Ensayos - Revista delos estudiantes de administración de empresas. Obtenido de <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/76441/Direcci%C3%B3n%20Participativa%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y%20pag%20116>

Fuente Anexo 1:

Construcción de los autores a partir de:

Ley 1448 de 2011

UARIV (2016) Guía práctica de reparación colectiva para los Comités Territoriales de Justicia Transicional (CTJT).

Fuente Anexo 2:

Construcción de los autores a partir de:

Unidad de Restitución de tierras video: <https://www.youtube.com/watch?v=Niks91245AQ>

Ministerio de agricultura ¿Cuáles son los pasos para acceder a la Restitución?

<https://www.minagricultura.gov.co/atencion-ciudadano/preguntas-frecuentes/Paginas/Restitucion-de-Tierras.aspx>

Fuente Anexo 3:

Construcción de los autores a partir de: Defensoría del pueblo (s.f.) El goce efectivo de derechos en el marco de la restitución de tierras. Estudio de casos en los departamentos de Bolívar, Córdoba, Magdalena y Sucre.

Fortaleciendo procesos de organización con víctimas



2021