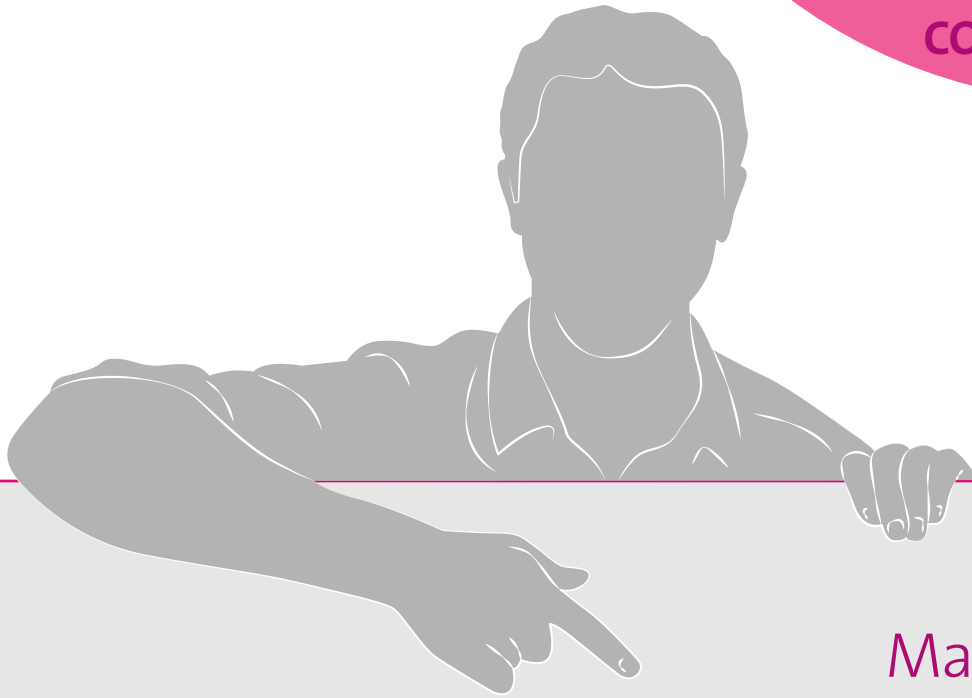


PROGRAMA
DE DESARROLLO
PARA LÍDERES
COMUNITARIOS

4



Manual del participante

Integrando a mi comunidad

Este manual pertenece a:

Junta Directiva

Leonor Giménez de Mendoza
Presidenta
Rafael Antonio Sucre Matos
Vicepresidente

Directores

Alfredo Guinand Baldó
Leopoldo Márquez Áñez
Vicente Pérez Dávila
Asdrúbal Baptista
José Antonio Silva
Manuel Felipe Larrazábal
Alejandro Yanes Puigbó
Leonor Mendoza de Gómez
Morella Grossman Mendoza

Gerentes

Alicia Pimentel
Gerente General
Daniela Egui
Gerente de Desarrollo Comunitario
Renato Valdivieso
Gerente de Formulación y Evaluación de Proyectos
Rubén Montero
Gerente de Administración y Servicios Compartidos
Laura Díaz
Gerente de Programas Institucionales

Centros Especializados

Casa de Estudio de la Historia de Venezuela «Lorenzo A. Mendoza Quintero»
Elisa Mendoza de Pérez
Leonor Mendoza de Gómez
Directoras
Gustavo Vaamonde
Coordinador

Casa Alejo Zuloaga

Cheryl Semeler
Coordinadora

Centro de Capacitación y Promoción de la Artesanía

Rogelio Quijada
Coordinador

Centro de Capacitación para Pequeños Productores en Agricultura Tropical Sostenible (ATS)

Johnny Salaverria
Coordinador

www.fundacionempresaspolar.org
ediciones@fundacionempresaspolar.org

Segunda Avenida, Los Cortijos de Lourdes. Edificio Fundación Empresas Polar. Caracas

Presentación

En Fundación Empresas Polar tenemos una importante trayectoria en el área de acompañamiento a las comunidades. Son ya muchos los programas e iniciativas que hemos diseñado y puesto en práctica con el objetivo único de fortalecer las capacidades de las propias comunidades a fin de que, definitivamente, mejoren su calidad de vida. Con esta orientación hemos apoyado a líderes comunitarios, emprendedores sociales, redes sociales, grupos y organizaciones comprometidas con el desarrollo local.

En esta ocasión brindamos nuestro decidido respaldo al *Programa de desarrollo para líderes comunitarios*, el cual está concebido para fortalecer en los participantes valores y competencias que potencien la forma de relacionarse en sus comunidades; así también a fin de que ellos adquieran herramientas de gestión que les permitan generar acciones eficientes en sus contextos de vida.

Esta aproximación tiene su fundamento en el concepto de *capital social*, entendido éste como un activo intangible producto de la interacción entre las personas con base en la confianza, la solidaridad y la cooperación que tienen lugar entre ellas y que facilitan la labor colectiva originando acciones sostenibles.

Esta acción conjunta se ve potenciada en la medida en que las comunidades aprenden a diagnosticar sus problemas, a planificar sus acciones, a hacer seguimiento a sus planes y a evaluar sus logros y dificultades, trabajando en proyectos específicos para dar respuestas a sus demandas.

En pocas palabras, el presente programa busca contribuir con el fortalecimiento de organizaciones de base formadas y consolidadas que, en consecuencia, incrementen el capital social en el entorno donde se desenvuelven.

La primera fase del programa se concreta en esta edición que se centra en la importancia del liderazgo sustentado en valores, los mismos que nos ayudan a comprender que para ser mejores líderes tenemos que ser mejores personas y, en esta medida, las acciones comunitarias se verán también potenciadas a través de la adquisición de herramientas de gestión y de la respectiva reflexión sobre los valores.

Los manuales que conforman este *Programa de desarrollo para líderes comunitarios*, constituyen la primera de tres entregas con las que Empresas Polar y su Fundación fortalecen su compromiso con el desarrollo local sustentable de las comunidades venezolanas.



Objetivos

Reconocer la solidaridad como un valor personal y colectivo.

Explicar las formas de resolver conflictos.

Explicar y demostrar la importancia de la ejecución de acciones planificadas.



Construyendo un **liderazgo** sustentado en **valores**, con **conocimientos y herramientas** básicas para desarrollar una buena **gestión**, a fin de impactar en las comunidades y ejercer una real **participación**.



Líder comunitario

Ejercicio



Trabajo grupal

Con tus compañeros, responde las siguientes preguntas:

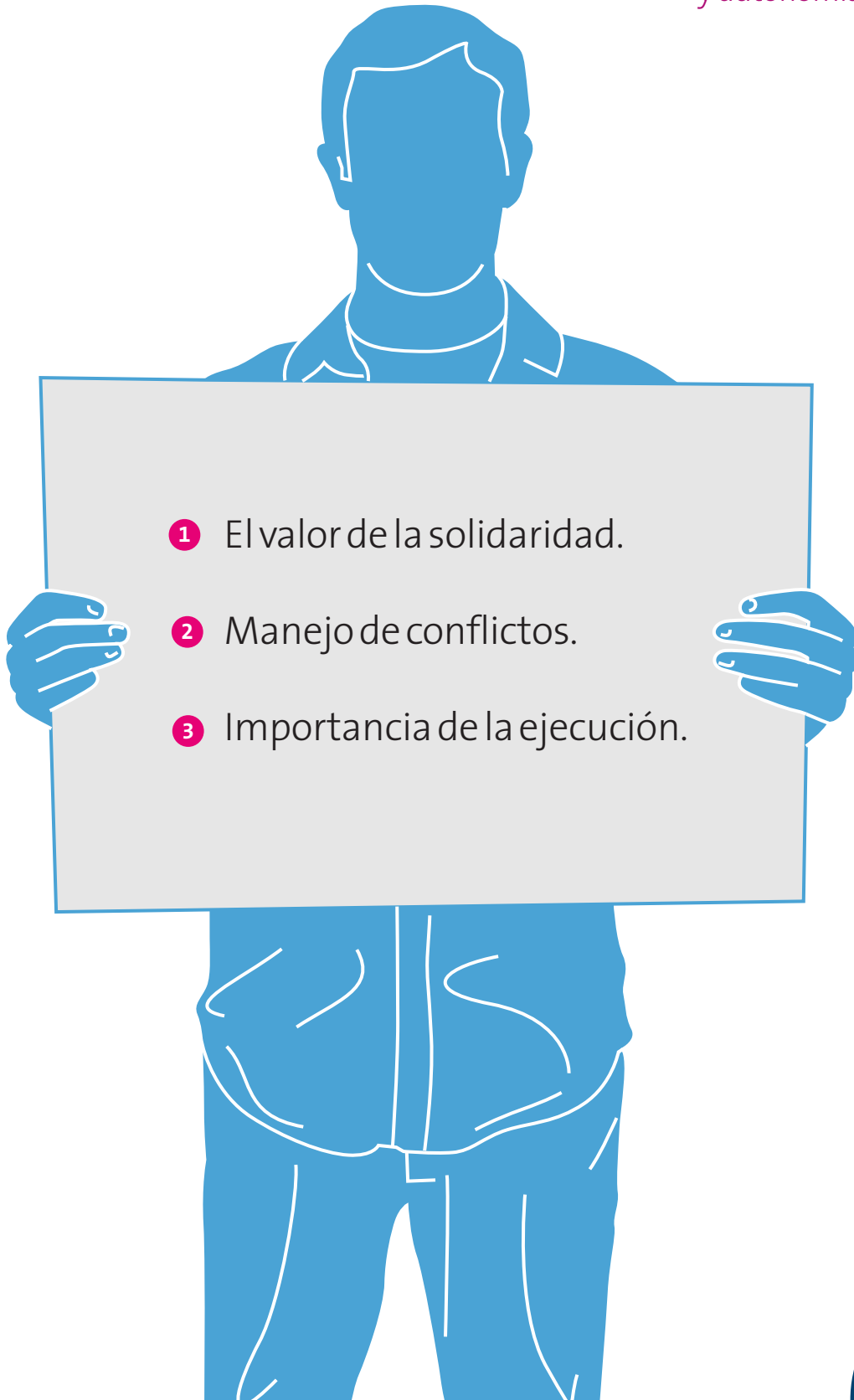
¿Qué es lo que esperamos del día de hoy?

¿Cómo vamos a contribuir en esta actividad?

Repaso



Los valores morales nos dan identidad y autonomía.



El valor de la **solidaridad**



Respondan reunidos en tríos:

¿Qué pasa con el periodista al inicio de la película?

¿Cuál es el mensaje que el profesor le da a sus alumnos?

¿Qué es lo que hace Trevor cuando sale de clases?



Respondan reunidos en tríos:

¿En qué consiste el proyecto de Trevor?

¿Cuál creen ustedes que es el valor más importante asociado al proyecto de Trevor?

¿Piensan que el proyecto puede realizarse?

La solidaridad es la ayuda que se da entre los individuos, no sólo porque se les conozca o sean nuestros amigos, sino porque todos tenemos el deber de cooperar con los otros y el derecho a recibir colaboración de nuestros semejantes.

¿Cómo podemos ser solidarios con las demás personas?

- *Con palabras.* Cuando les decimos a los demás que sentimos sus angustias y necesidades y nos ofrecemos para ayudarlos.
- *Con acciones en la familia.* Cuando compartimos el trabajo del hogar, ayudamos a nuestros hijos y a quienes conviven con nosotros.
- *Con acciones en la comunidad.* Cuando damos nuestro apoyo a quien lo necesita, ayudamos a nuestros vecinos y defendemos a los niños contra la violencia y el maltrato de su familia.



Para practicar la solidaridad, igual que todos los valores, primero debemos pensar en cómo quisiéramos que los demás individuos se comportaran con nosotros, para así entonces actuar nosotros con ellos.



Trabajo individual

Responde:

Menciona todas las acciones solidarias que identificaste en la película.

Redacta al menos tres acciones solidarias que hayas realizado durante los últimos tres meses.

Manejo de **conflictos**

Un conflicto es una situación que implica un problema, una dificultad, que puede tener como consecuencia posteriores enfrentamientos, generalmente entre dos partes, aunque pueden ser más también, cuyos intereses, valores y pensamientos observan posiciones absolutamente distintas y contrapuestas.

Enfoques para resolver conflictos

Ganar-perder

- Las personas con estas características sólo piensan en sí mismas.
- Es un resultado muy común para la mayoría de la gente.
- Es el enfoque autoritario.

Perder-ganar

- A estas personas les cuesta expresar sus sentimientos o creencias.
- Les gusta complacer a los demás.
- Les resulta difícil defender su posición por temor.

Perder-perder

- Estas personas no tienen consideración consigo mismas ni con las demás.
- Envidian y critican a las otras personas.

Ganar-ganar

- Son personas que buscan el beneficio mutuo.
- Son personas cooperativas.
- Escuchan a los demás.
- Buscan distintas alternativas o soluciones al conflicto.

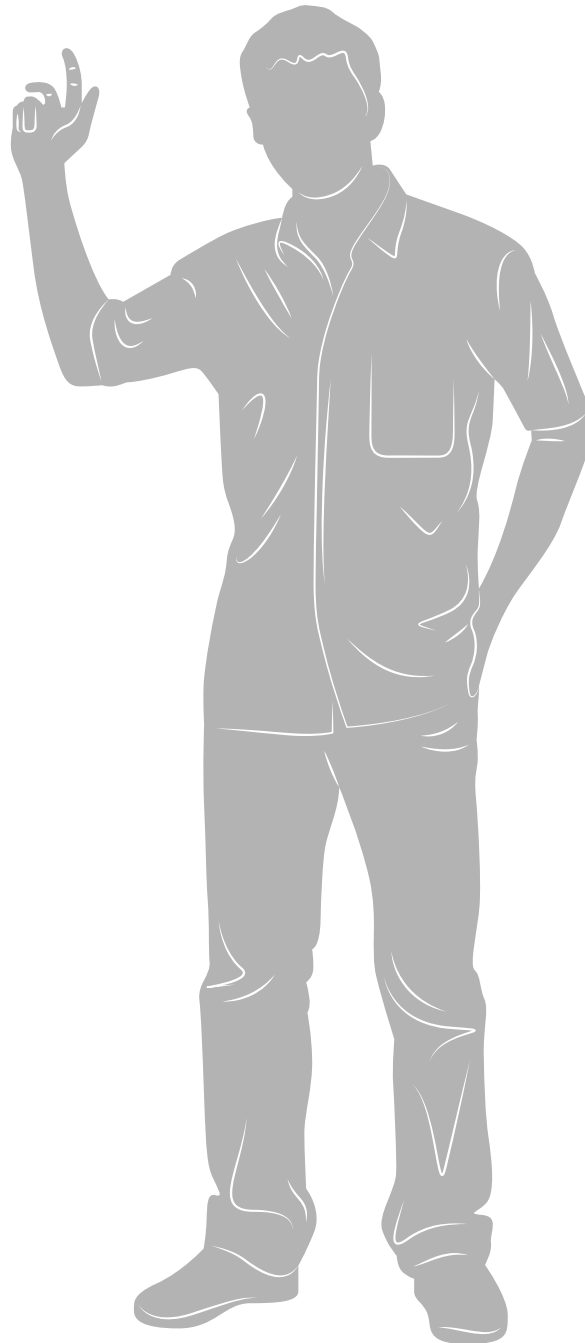
El conflicto es una realidad intrínseca a la vida.

La visión moderna sobre el conflicto reconoce que tiene un mayor alcance y que, en algunos casos, el mismo puede ser de utilidad y funcional. Si el conflicto persiste intensamente llega a ser dañino, siempre dependiendo de su gravedad y de la naturaleza de la situación.



«La vida en equipo está hecha de pequeños conflictos, que lo hacen avanzar si se arreglan con humor y respeto».

Philippe Perreneud



Importancia de la **ejecución**

Resolvamos el caso...

- 1) Las personas realmente comprometidas son las que ponen en práctica los proyectos.
- 2) Las personas que se comprometen son aquellas que se apoyan o inspiran en sus valores.
- 3) Cuando contamos con una planificación es más fácil arribar a la ejecución, porque sabemos qué queremos y cómo alcanzarlo.
- 4) En la ejecución podemos encontrar conflictos y buscaremos la mejor forma para ganar-ganar todos los involucrados.



A series of horizontal lines for writing, spanning the width of the page.

Bibliografía

Acción Social (2006). *Manual de formulación de proyectos de cooperación internacional*. Colombia. Disponible en: <http://www.accionsocial.gov.co/portal/default.aspx> Sección Documentos. [Consulta: marzo de 2010].

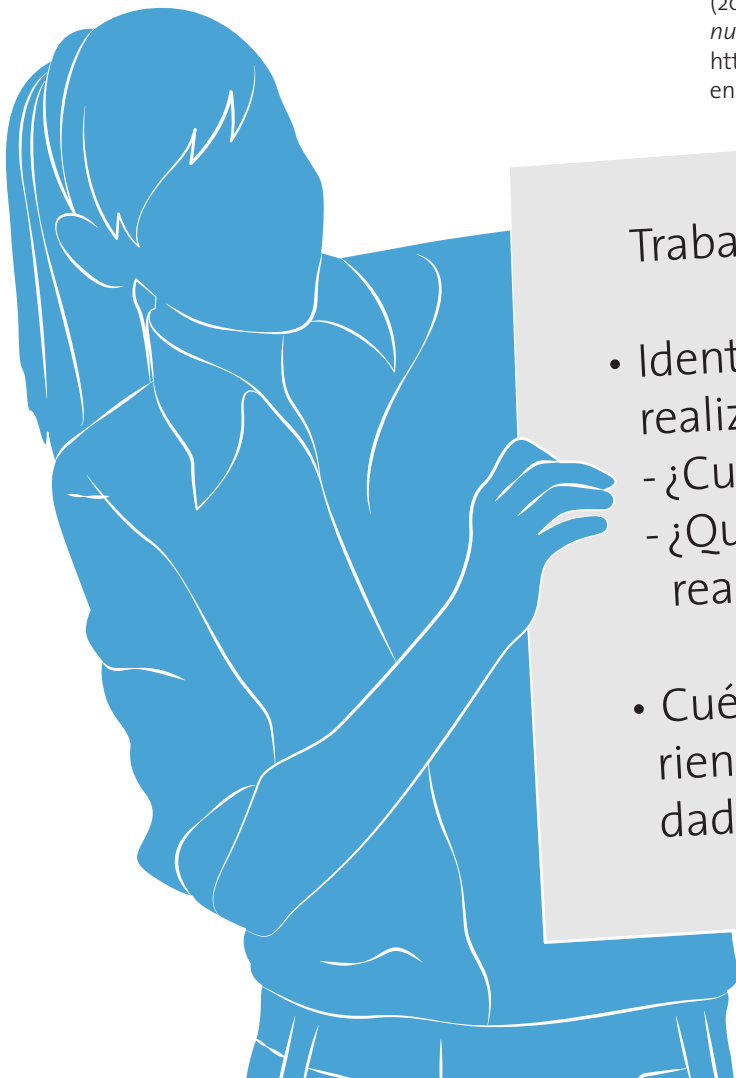
Escuela de Emprendedores (s/f). *Manual para la presentación de proyectos comunitarios*. Venezuela. Disponible en: <http://www.universitas.net.ve/manualprocomuni.pdf> [Consulta: enero de 2010].

Ilpes (2007). *Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas*. Santiago de Chile: Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social. Disponible en: <http://www.eclac.cl/ilpes/SecciónPublicaciones,SerieManuales>. [Consulta: febrero de 2010].

Ley Orgánica de los Consejos Comunales. Disponible en: <http://www.infocentro.gob.ve/archivos/locc.pdf> [Consulta: febrero de 2010].

Management Sciences for Health (2008). *Caminando juntos para crecer juntos. Guía para fortalecer el liderazgo comunitario reforzando valores universales*. Cambridge, Massachusetts, USA. Disponible en: <http://www.msh.org/SecciónPublicaciones>. [Consulta: enero de 2010].

Oficina de Derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala (2004). *Construyamos la cultura de paz y el desarrollo local desde nuestra comunidad, Módulo 2*. Guatemala. Disponible en: <http://www.odhag.org.gt/SecciónPublicaciones>. [Consulta: enero de 2010].



Trabajo para la próxima sesión.

- Identificar las tareas que has realizado.
 - ¿Cuáles te faltan?
 - ¿Qué vas a hacer para realizarlas?
- Cuéntanos sobre tu experiencia ejecutando las actividades que son planificadas.

PROGRAMA
DE DESARROLLO
PARA LÍDERES
COMUNITARIOS



Hecho el depósito de Ley
Depósito Legal: 25920123001247
ISBN: 978-980-379-312-8
Diseño instruccional elaborado
por el equipo de MBS Human Solutions
International C.A.

Coordinación

Ediciones Fundación Empresas Polar

*Coordinación de Ediciones
de Fundación Empresas Polar*

Gisela Goyo

Corrección

Teresa Casique

Diseño

Reserva Creativa

Impresión

La Galaxia

Tiraje

1,500 ejemplares