

Guía metodológica de la

Participación Social

de las personas en situación de pobreza y exclusión social



EUROPEAN ANTI POVERTY NETWORK **ES**



Guía metodológica de la

Participación Social

de las personas en situación de pobreza y exclusión social



EA
PN

Edita:

EAPN ESPAÑA

C/ Ahijones, s/n

28018 Madrid

Teléfono/Fax: +34 91 786 04 11

www.eapn.es

Depósito Legal:

ISBN: 978-84-613-5612-6



Índice

Presentación	6
Introducción	7
1. ALGUNOS PUNTOS DE PARTIDA	11
A. Pobreza, exclusión e inclusión	13
B. Breve glosario sobre participación social	16
C. ¿A qué llamamos participación en las organizaciones?	24
D. ¿Qué factores influyen en que las personas participen socialmente?	32
2. GENERANDO CONDICIONES EN UN PROCESO DE PARTICIPACIÓN SOCIAL DE UN GRUPO DE PERSONAS	43
A. Visualizar la identificación: ¿qué cuestiones se comparten?	44
B. Aumentar la consciencia Analizar el contexto, la situación y posición de cada persona o colectivo, para activar la participación social y la participación ciudadana.	47
C. Identificar objetivos y estrategias comunes, innovando en las respuestas	59
D. Trabajando en procesos sostenibles	64

3. EL PAPEL DE LAS ORGANIZACIONES EN LA PARTICIPACIÓN SOCIAL DE LAS PERSONAS EN RIESGO DE POBREZA Y EXCLUSIÓN	69
A. Organizaciones educadoras de valores democráticos.....	70
B. Que trabajan en red para influir en las políticas	73
Resumen. Recordando el proceso	76
BIBLIOGRAFÍA y documentación citada	84
TABLAS E ILUSTRACIONES.....	90



Esta Guía es un producto colectivo del proyecto Guía Metodológica de Participación de Personas en Situación de Pobreza y Exclusión Social, con la financiación del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

En el Grupo de trabajo que lo ha elaborado, han participado en uno u otro momento representantes de las entidades y redes de EAPN-ES y, especialmente, del Grupo de Trabajo de Participación.

Este grupo ha sido dinamizado y coordinado por Pepa Franco Rebollar y Clara Guilló Girard de Folia Consultores, quienes también han participado en su elaboración.

Gracias a todas las personas y entidades por su esfuerzo y sus aportaciones.

Presentación

Para la Red Europea de Lucha Contra la Pobreza y Exclusión Social en el Estado Español (EAPN-ES), la participación de aquellas personas que se encuentran en una situación de pobreza o exclusión es básica y constituye una de sus líneas de trabajo fundamentales y prioritarias.

Por este motivo, y con la especial implicación del Grupo de Trabajo de Participación, nos vimos embarcados en un proyecto que contemplaba la creación de una Guía Metodológica que ayudara a todas las entidades que trabajan con personas en situación de vulnerabilidad a que participasen, no sólo en dichas entidades, si no que pudiera darse una participación en todos los ámbitos en los que, directa o indirectamente, se encuentran.

Es obvio decir, que esta labor realizada quedaría en nada si no hubiese un proceso posterior de difusión, impulso y aplicación de esta Guía. Ese debe ser nuestro trabajo y esfuerzo.

Así mismo, en este largo proceso que ha sido la elaboración de la Guía, dividido en dos grandes fases, ha intervenido mucha gente que ha dado parte de su tiempo, experiencia y conocimientos a esta idea, hoy hecha realidad. A todos y todas, les damos las gracias por su enorme esfuerzo.

Así mismo, se ha de reconocer la gran implicación e impulso dado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a través de su Dirección de Inclusión Social, principales promotores junto a EAPN-ES, de esta Guía Metodológica de Participación.

En definitiva, gracias a todas las personas, entidades públicas y privadas, que han hecho posible este trabajo.



Introducción

El paradigma de la pobreza material como el único factor que permitía explicar la exclusión, ha sido ampliamente superado.

Si la intervención social significa “un ajuste dinámico entre autonomía personal e integración relacional” (Fantova, 2008), las estrategias que se pongan en marcha para conseguir una y otra seguro que son complementarias y sinérgicas, y, además, en el primer caso, estarán basadas en

augmentar la implicación personal mientras que, en el segundo caso, el acento metodológico se pondrá en facilitar la participación social.

Implicación personal y participación social son mecanismos interrelacionados cuyo efecto mejora las posibilidades de autonomía personal e integración relacional; el interés es centrar la reflexión en la participación social.

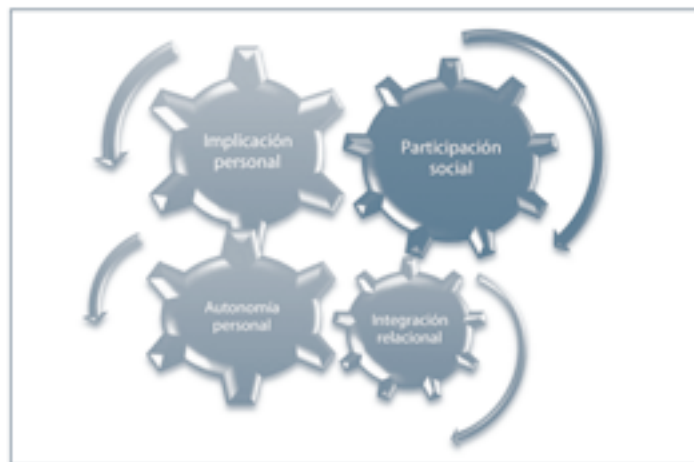


Ilustración 1. *Mecanismos de la intervención social.*

El marco de partida de esta Guía huye de las recetas cerradas y de los modelos que utilizan “etiquetas” que no provocan procesos de transformación dentro de las entidades.

Si bien la Guía no es un material de evaluación de las capacidades organizacionales, sí se inspira en esta metodología que pretende

conseguir la mejora de la eficacia de las entidades sociales en el desempeño de su misión: conseguir sociedades más justas, más democráticas, sin exclusión social.

De esta forma, la Guía trata de **poner en práctica un proceso de reflexión dentro de la organización** que favorezca poner en

valor el potencial propio de la entidad, y sus capacidades.

Este proceso se ha dividido en tres partes:

La primera parte sitúa el contexto actual desde el que una entidad social se plantea promover la participación social de las personas en riesgo de pobreza y exclusión. De este modo, se señalan tres puntos de partida a tener en cuenta: primero, la pobreza, la inclusión y la exclusión en nuestra sociedad, (incluyendo un breve glosario de conceptos claves), segundo, la visión inicial de la participación desde las organizaciones; y tercero, algunos de los factores que influyen en que las personas participen socialmente.

La segunda parte, una vez situada la entidad en el contexto anterior, conduce a generar condiciones en un proceso de participación social. Condiciones que van

desde visualizar la identificación entre las personas, hasta la idea de sostenibilidad de los procesos, pasando por aumentar la consciencia colectiva, identificar objetivos y estrategias comunes, e innovar en las respuestas a los problemas sociales.

La tercera y última parte de esta Guía supone concluir re-situando de nuevo a la entidad social en un proceso todavía más amplio que el que se embarca. Se trata de subrayar que las organizaciones sociales son organizaciones educadoras en valores democráticos, y que trabajan en red para influir en las políticas. Políticas que pretenden combatir la exclusión social. El enfoque de trabajo desde EAPN parte de considerar un objetivo estratégico la implicación de las organizaciones en el fortalecimiento de una cultura democrática, para lo cual, la promoción de la participación social de las personas con las que trabajan, es una estrategia imprescindible.

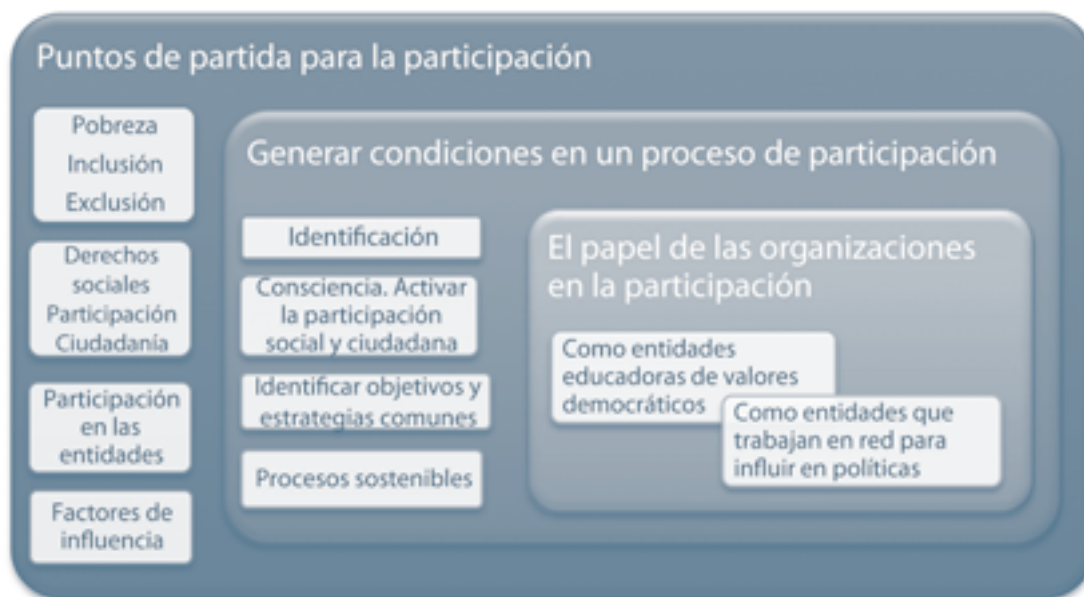


Ilustración 2. Fases y contenido de la Guía

En el camino de la Guía, las entidades van a encontrar **pistas prácticas de conocimiento y de reflexión**. Como ya se ha dicho, no se incluyen recetas ni trucos mágicos, pero tenemos la seguridad que facilitará la promoción de la participación de las personas en las organizaciones y en sus actuaciones. Sus fases y contenido pueden verse de forma resumida en la ilustración 2.

La participación como proceso frente a la participación como medio, nos enfrenta a la idea de eliminar del primer plano de nuestras preocupaciones la visión de un “programa” de participación, un “procedimiento”, un “espacio”, una “técnica”. Se trata de colocar a la “participación” dentro de lo estructural, transversalmente, y sobre todo, supone situar a las personas como el centro de toda actuación.

Teniendo en cuenta lo anterior, las estrategias y técnicas que se utilizan para aumentar la participación social de las personas con las que se trabaja desde las organizaciones de EAPN están, además, considerando dos enfoques:

1. El enfoque de género, que tiene en cuenta que la realidad la componen tanto hombres como mujeres y que por tanto, es necesario analizar cómo influye la realidad, los recursos, la información, la atención, etc., en unos y en otras.
2. El enfoque de diversidad, porque en la sociedad conviven personas de diferentes edades, culturas, capacidades, etc., y también sus necesidades, intereses y expectativas son diferentes.



Ilustración 3. Reconocer un enfoque de diversidad

1. ALGUNOS PUNTOS DE PARTIDA

- A. Pobreza, exclusión e inclusión
- B. Breve glosario sobre participación social
- C. ¿A qué llamamos participación en las organizaciones?
- D. ¿Qué factores influyen en que las personas participen socialmente?

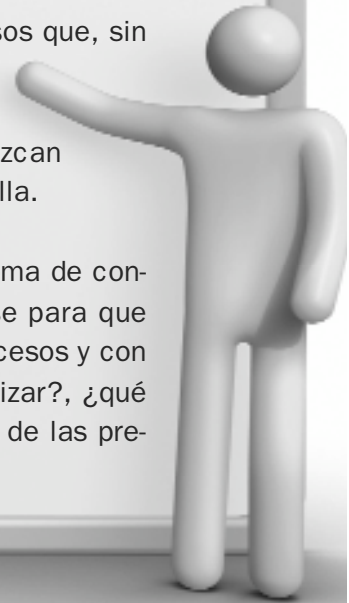
1



Se entiende que la implicación personal es una condición para que comience cualquier proceso de participación social, pero también, que implicarse supone una **toma de conciencia de cada persona y, sobre todo, de la persona en un grupo, sobre la realidad (la realidad colectiva en un contexto), y la necesidad de un bien común.**

En esta Guía se trata, por tanto, de pensar sobre procesos que, sin duda, tendrán una importante componente educativa, en la medida en que solo los procesos que incorporan la educación permiten que individuos y colectivos reconozcan su realidad y aumenten sus capacidades para influir en ella.

¿Cómo se pueden poner en marcha esos procesos de toma de conciencia de lo colectivo?, ¿qué condiciones deben darse para que sean posibles y eficaces?, ¿qué actores hay en estos procesos y con qué roles distintos?, ¿qué metodologías se pueden utilizar?, ¿qué experiencia hay sobre ellas en EAPN? Esas son algunas de las preguntas a las que trata de responder la Guía.



Como ya ha sido mencionado, el enfoque de esta Guía parte de considerar **un objetivo estratégico, la implicación de las entidades sociales en el fortalecimiento de una cultura democrática**, para lo cual, la promoción de la participación social de las personas con las que trabajan, es una estrategia imprescindible.

Una de las conclusiones es que cualquier actividad puede generar condiciones hacia

la participación social siempre que se tenga presente el **objetivo estratégico de que las personas actúen colectivamente en lo social, participen**. Esto permite analizar las diferentes prácticas desde una visión no maximalista que obligaría a conseguir resultados concretos en plazos de tiempo previsible. El acento se pone en los logros de cada metodología para ir avanzando hacia una mayor participación social.



A. Pobreza, exclusión e inclusión

Hacer una Guía sobre un tema como éste, que ha sido estudiado, investigado, analizado, con tanta amplitud, es un reto interesante, pero no puede obviar que hay diferentes opciones teóricas desde las que posicionarse. Por esa razón, la Guía señala a continuación cuáles son los puntos de partida teóricos desde los que sustenta sus propuestas de reflexión.

Se señala desde la Comunidad Europea que: *Pobreza y carencias materiales suelen ir asociadas a la **incapacidad para participar plenamente en la vida social**, por faltar un acceso adecuado al empleo, la educación y la formación, la vivienda, el transporte o la asistencia sanitaria.*¹

Pobreza y exclusión son términos relacionados, si bien **no todas las situaciones de exclusión comportan situaciones de pobreza**, al menos en sus formas más severas, aunque sí pueden comportar pobreza relativa o precariedad social. Y, viceversa, no todas las formas de pobreza, al menos en su grado de pobreza relativa o precariedad, son formas de exclusión social².

Aunque la mayoría de las y los autores **ponen el acento en que la exclusión es producto de variables económicas**, y, sobre todo en una consecuencia de la evolución del empleo en la sociedad capitalista, la sociedad red o en el mundo global; **la dimensión social y, sobre todo, política, de**

la exclusión se abre paso desde la teoría y la práctica. Se comprueba que no es solo una cuestión de individuos que se ven arrastrados por las condiciones socioeconómicas que no controlan, sino que es precisamente, la falta de posibilidades de control la que provoca que a determinados individuos, de determinadas características (por su edad, por su sexo, por su cultura, por sus discapacidades...), **se les niegue el poder para cambiar la realidad.**



La exclusión no es estática: quién es excluido e incluido cambia con el tiempo, dependiendo de la educación, las características demográficas, los prejuicios sociales, las prácticas empresariales y las políticas públicas, da cuenta de la imposibilidad/dificultad estructural de procurarse el sustento, y **aunque la condición laboral es un mecanismo clave, son muy variadas las vías que inducen procesos de exclusión**, afectando tanto a personas como a territorios, ya que en ciertas condiciones, las áreas (barrios, ciudades, regiones y países enteros) que no tienen un interés político significativo, pueden quedar excluidos de los flujos de riqueza e información. Este proceso crea una geografía extremadamente desigual que incapacita a grandes segmentos de la población, mientras vincula transterritorialmente a todo lo que pueda ser de valor en las redes globales de acumulación de riquezas, información y poder.


¹ (COM (2005) 14 final, 2005)

² (Fundación Luis Vives, 2007)

Puede servir como resumen, lo que la **Fundación Luis Vives** (2007) destaca en relación con la exclusión: su origen estructural, su carácter multidimensional y su naturaleza procesual.

En ese sentido, la exclusión es un concepto multidimensional que hace referencia a un **proceso de pérdida de integración o participación del individuo en la sociedad**, en uno o varios de estos ámbitos:

-  Económico (en la producción o el consumo).
-  Político-legal (participación política, sistema administrativo, protección social...).

-  Social-relacional (ausencia de redes o problemática dentro de las redes sociales o familiares).

La situación de inclusión o exclusión social de un individuo se define, por tanto, en términos relativos a la situación del individuo con respecto a la población considerada mayoritaria, valorando la situación de la persona con respecto a la posibilidad de ejercer los derechos sociales de la mayoría.

Con estos enfoques se evidencia que la exclusión la provocan elementos estructurales, que afectan de modo diverso a cada individuo o cada grupo de individuos, y también, que esos elementos estructurales son propios de una sociedad que en sí, contiene el germen de la exclusión.

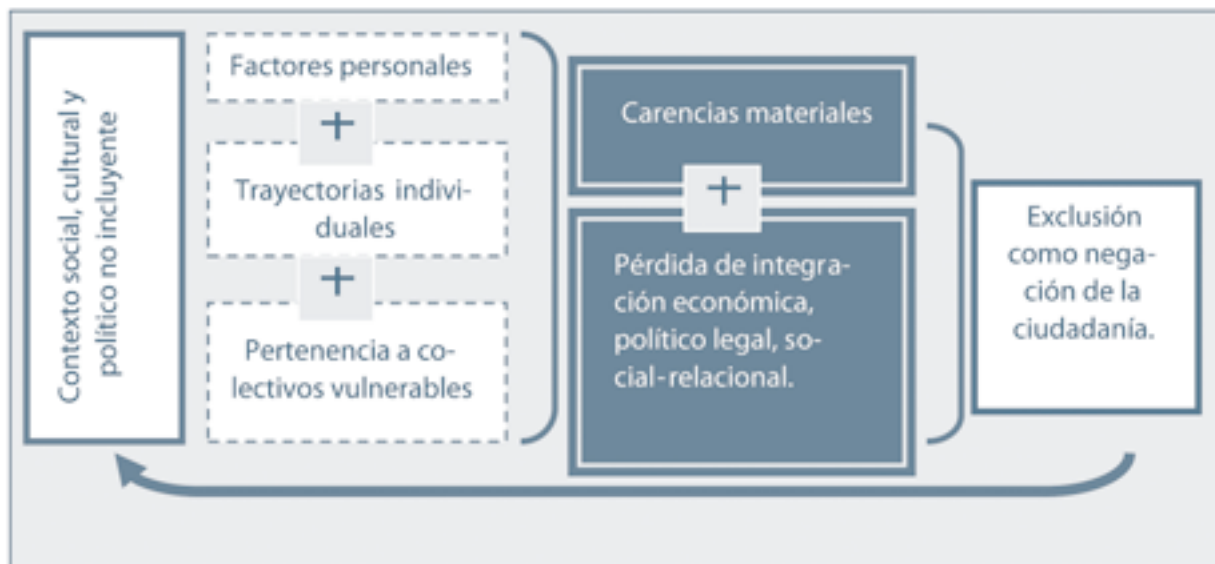


Ilustración 4: Problemática de la exclusión.



La exclusión no hace referencia a un fenómeno, sino a una problemática que hay que descifrar, identificar.³

Los procesos de inclusión- exclusión serán la resultante de la combinación y acumulación de determinados factores a lo largo de las trayectorias personales y vitales, marcadas, además, por la pertenencia a los colectivos estructuralmente más vulnerables: las mujeres, los niños/as, las y los adolescentes, la gente joven, las personas ancianas y también, las personas de culturas no dominantes.

Este modelo representa un importante salto cualitativo en la comprensión del fenómeno de la exclusión social en su globalidad, permitiendo sistematizar los elementos que intervienen en los procesos de exclusión social y los colectivos vulnerables a dichos procesos. Asimismo, aporta criterios para analizar la extensión y la intensidad del fenómeno en un territorio, es decir, en la práctica, como fenómeno *estructural, relacional, dinámico, multifactorial, multidimensional, y politizable*. Implica la insatisfacción de necesidades humanas fundamentales, así como de derechos económicos, sociales, políticos, civiles y culturales. (Cruz Roja Española, 2008)

Es decir, se abre paso la perspectiva que trata la exclusión como **negación de la ciudadanía**, o lo que es lo mismo, como el impedimento para gozar de los derechos civiles, políticos y sociales vinculados, en

cada sociedad, según la pauta de derechos y deberes que condiciona legalmente la inclusión en la comunidad sociopolítica.

En líneas generales, **la inclusión indica, en cualquier caso, pertenecer, contar con el reconocimiento social, adaptarse a un criterio de selección**. Por ello, inclusión significa la posibilidad de acceder a un sistema societario cuando se reúnen determinadas características. Poseer una determinada propiedad o cualidad, significa trazar una distinción respecto de quien no la posee (y que, por lo tanto, queda excluido)⁴.

El código de la inclusión que funcionaba durante el siglo XX está en crisis por lo que se denomina *reversibilidad* de los criterios (quien estaba incluido, puede estar excluido en poco tiempo) y un mayor *entrecruzamiento (crossing)* de los límites atribuidos (personas incluidas en unos aspectos y excluidas en otros) a las distinciones que definen los dos ámbitos, el de los incluidos y el de los excluidos⁵.

Inclusión activa es uno de los conceptos más utilizados y que para la Comisión Europea⁶, supone combinar las medidas de: apoyo a la renta, oportunidades de empleo y un mejor acceso a servicios de calidad. Estos tres aspectos son recurrentes en la definición de las políticas públicas y de sus planes.⁷

³ (Subirats, 2002)

⁴ (Luhmann, 1995, citado por (Donati, 2004).

⁵ (Donati, 2004)

⁶ (COM (2007) 620 final)

⁷ Este aspecto está más desarrollado en el material que se elabora desde el grupo de trabajo de EAPN-CLM.

B. Breve glosario sobre participación social

Hay conceptos que a fuerza de utilizarlos pierden su sentido. También los hay que tienen un fondo que no se percibe con facilidad. Hablar de participación requiere hablar de derechos, de ciudadanía, de acción

colectiva, de empoderamiento e, incluso, de diferentes *apellidos* de la propia participación: social, ciudadana, comunitaria. Vamos a intentar dar definiciones claras.




Ilustración 5: Conceptos clave en participación

Derechos sociales










La propuesta clásica, aceptada por la mayoría de juristas sobre los derechos fundamentales, es la que distingue tres generaciones de derechos e introduce un principio de orden mental en ese mundo tan complejo. La primera generación estaría constituida por los derechos fundamentales de libertad; la segunda, por los derechos de igualdad, - los derechos sociales-, vinculados al estado de bienestar; y la tercera, por los derechos fundamentales de solidaridad.

Respecto a los derechos sociales – o de segunda generación-, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales⁸ ratificado por España el 27 de abril de 1977, recoge en resumen, que son los siguientes:

-  El derecho a trabajar con una remuneración equitativa, igual por igual trabajo, seguridad e higiene, igualdad en la promoción, descanso y disfrute del tiempo libre; y remuneración de días festivos.

⁸ Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966. Entrada en vigor: 3 de enero de 1976, de conformidad con el artículo 27



-  El derecho a la libertad sindical y el derecho de huelga.
-  El derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social.
-  El derecho a la protección y asistencia a la familia.
-  El derecho a la protección de la maternidad y de niños, niñas y adolescentes.
-  El derecho a un nivel de vida adecuado, incluso alimentación, vestido y vivienda adecuados, y a una mejora continua de las condiciones de existencia.
-  El derecho fundamental de toda persona a estar protegida contra el hambre.
-  El derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental.
-  El derecho de toda persona a la educación.
-  El derecho de toda persona a: Participar en la vida cultural; gozar de los beneficios del progreso científico y de sus aplicaciones; beneficiarse de

la protección de los intereses morales y materiales que le correspondan por razón de las producciones científicas, literarias o artísticas de que sea autora.

Siguiendo el criterio de que hayan sido aceptados por organismos internacionales de Derechos Humanos, los derechos de solidaridad – o de de tercera generación -, tienen que ver con el derecho a la paz, al desarrollo y al medio ambiente sano. Es decir, con el concepto de solidaridad, el sentimiento laico de la fraternidad.⁹

Ciudadanía

En la definición clásica de Marshal (1992 (1950))se refiere al “estatus que se concede a los miembros de pleno derecho de una comunidad”. En esta definición hay dos componentes principales el individuo y la comunidad. La base de esta conceptualización es el reconocimiento de una igualdad humana básica asociada a la pertenencia plena al Estado-nación, que trasciende cualquiera de las desigualdades que existen en la realidad. Implica un sentido homogéneo y totalizador en el cual se aplacan o neutralizan las diferencias en favor de una igualdad universal.

Junto a ésta, como se veía más arriba, hay una posición más crítica sobre el concepto

⁹ Sin la posibilidad efectiva de disfrutar los derechos sociales y solidarios, no hay garantía de un pleno ejercicio de ciudadanía. Pero hoy por hoy, no se han fijado mecanismos efectivos de exigibilidad de estos derechos, a pesar de que en la Conferencia Mundial de Derechos Humanos de Viena (1993) se declaró la indivisibilidad, interconexión e interdependencia de todos ellos. Además, dependiendo de la ideología dominante, existen diferentes modelos relativos tanto al concepto de bienestar, como a las políticas sociales correspondientes. Lo cierto es que el modelo de Estado de bienestar, a pesar de estar en proceso de reestructuración, se fundamenta en la centralidad del trabajo, como una de las vías de titularidad de algunos derechos sociales. Y esta característica nos sitúa, entre otras cosas, ante la cuestión del modelo vigente de ciudadanía.

de ciudadanía basada sobre todo, en el hecho de que vivimos en una sociedad plural, cuyos individuos y grupos demandan el derecho a ejercer la ciudadanía desde sus particularidades y diferencias.

El mundo actual debe reconocer el pluralismo cultural, que responde a la mundialización de la economía y a la cultura. Una sociedad nacional culturalmente homogénea es antidemocrática por definición. La sociedad mundial se forma y obliga a personas provenientes del sur a ir a vivir al norte y recíprocamente. La dualización social y cultural está presente en todas partes, al mismo tiempo que las políticas estatales apuntan en todas partes a defender especificidades culturales. Así como la libertad de los antiguos se basaba en la igualdad de los ciudadanos, del mismo modo la libertad de los modernos está fundada en la diversidad social y cultural de los miembros de la sociedad nacional o local. (Touraine, 2002)





Para Adela Cortina, hay una diferencia entre la ciudadanía pasiva, solo reclamadora de derechos, y la **ciudadanía activa** de quienes están dispuestos a reclamar sus derechos y a ejercerlos, a pechar con sus responsabilidades y a construir, participando en ella, la vida común. Edificar un Estado de Justicia, si no del Bienestar, o mejor, una Sociedad justa, es cosa de todos. (Cortina, 2006)

La idea de la **corresponsabilidad** como un valor añadido al tradicional sentido de la


ciudadanía como derecho, está presente en los discursos actuales junto a la evidencia de que la nueva sociedad que quiere hacer oír su voz, *exige una adaptación de las estructuras representativas para hacer posible una implicación más directa en la discusión de los problemas y en la toma de decisiones sobre los mismos* (Benedicto & Morán, 2002) y tener un mayor protagonismo y capacidad de intervención.


Derechos de ciudadanía

La Unión respetará los derechos fundamentales tal y como se garantizan en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales firmado en Roma el 4 de noviembre de 1950, y tal y como resultan de las tradiciones constitucionales comunes a los Estados miembros como principios generales del Derecho comunitario. Tratado de la Unión Europea. Artículo 6. Apartado 2.

-  *reforzar la sociedad civil y fomentar un diálogo abierto, transparente y periódico con ella sobre los derechos fundamentales;*
-  *combatir el racismo, la xenofobia y el antisemitismo;*
-  *fomentar una mejor comprensión interconfesional e intercultural;*
-  *promover una mayor tolerancia a través de toda la Comunidad Europea;*



 *mejorar los contactos, el intercambio de información y las relaciones entre las autoridades jurídicas, judiciales y administrativas y los profesionales del Derecho;*

 *apoyar la formación judicial, con vistas a una mejor comprensión mutua entre dichas autoridades y profesionales.*

Objetivos de la Decisión 2007/252/CE del Consejo, de 19 de abril de 2007, por la que se establece para el período 2007-2013 **el programa específico Derechos fundamentales y ciudadanía**, integrado en el programa general Derechos fundamentales y justicia.

Las primeras nociones sobre ciudadanía hacían mención al estatus que corresponde a quienes son miembros plenos de una comunidad y como un proceso interno e histórico de inclusión, de obtención progresiva de derechos, concedidos equitativamente a sectores cada vez más amplios de la población, al margen de sus características individuales¹⁰.

Se estaba considerando a la ciudadanía desde dentro, sin tener en cuenta los derechos de las personas que podían llegar de otros lugares, con otras culturas, sin estatus de ciudadanía.

La ciudadanía así comprendida, englobaría tres familias de derechos: los civiles, claves para el ejercicio de la libertad indivi-

dual; los políticos, necesarios para la plena participación en los asuntos públicos; y los socioeconómicos (en algunos casos, solo se denominan sociales), que permitirían disfrutar del nivel de vida y la protección social. La ciudadanía debería corregir o limitar el impacto de las desigualdades generadas por el sistema económico en la medida en que el Estado garantiza –o debería hacerlo– la redistribución de los bienes y crea condiciones de igualdad¹¹.

Esta visión optimista se complica en el momento en que vivimos en un espacio de ciudadanía fragmentada donde conviven personas que tienen y que no tienen derechos plenos de ciudadanía; y cuando, entre estas últimas, también se produce una gradación en función de los estatus político-legales: desde las personas inmigrantes nacionalizadas, las residentes permanentes, las que cuentan con permisos temporales y, en el último lugar de la fila, las inmigrantes en situación irregular¹².

La discusión en torno a la extensión de derechos se circunscribe en gran medida a los derechos políticos, y muy limitadamente a los derechos sociales de los inmigrantes temporales. Pero teniendo en cuenta que como afirma Pastor¹³ que *esa diferenciación ha llevado a la denominación de “síndrome de Atenas”: se dice que todas las personas son iguales, pero en realidad se opta por una ciudadanía nacional y/o comunitaria excluyente o “selectiva”, en*

¹⁰ (Sala, 2006)

¹¹ (Arango, 2006)

¹² (Arango, 2006)

¹³ (Pastor, s/f)




función de su religión, su cultura, la asociación inmigración /delincuencia, tráfico de drogas o terrorismo.

Participación

Para delimitar mas la temática de la participación, podemos tomar los elementos que nos señala el Diccionario de la Real Academia respecto al verbo **participar** y dice que es *tomar parte en algo, tener parte en una sociedad, o recibir una parte de algo*.

Participar supone, por un lado, la intervención activa de los sujetos en la construcción de su propia realidad y por otro, una dinámica de intercambio que genera una mutua transformación entre el sujeto y el hecho en el cual se participa.

A su vez, implica tres elementos centrales:

-  ser parte, se refiere a la magnitud e intensidad de la participación y el origen de un compromiso hacia lo que se pertenece;
-  tener parte, que implica asumir un rol por parte de los ciudadanos en los escenarios de participación,
-  y tomar parte, sugiere la capacidad de hacer y decidir, contar con mecanismos participativos y tener el derecho a usarlos. Es decir, participar no es solo estar informado y opinar sobre algo, conlleva transformar una realidad y transformarse como individuo.

La participación, en el sentido de “tomar parte” y “transformar” con otros el conjunto de relaciones y los espacios sociales, es lo que la define como una relación social



Ilustración 6. Connotaciones del concepto de participación

Algunos puntos de partida

Generando condiciones en un proceso de participación social de un grupo de personas

El papel de las organizaciones en la participación social de las personas en riesgo de pobreza y exclusión

1



que puede expresarse de diversas formas: participación ciudadana, comunitaria, social y política.

De ahí que el concepto de participación tenga diferentes connotaciones (Ver ilustración 6).

Participación ciudadana

Se entiende como tomar parte en las decisiones sociales y políticas en un marco territorial concreto. Se basa en la condición de ciudadanía.

Enlaza esta idea con la de **gobernanza (o gobierno relacional)**, entendida como la interacción de las administraciones públicas con la sociedad civil, no desde la relación jerárquica, sino desde la relación en red, para garantizar eficacia, calidad y buena orientación de las políticas públicas, que es lo que en el fondo proporciona a las autoridades parte de su legitimidad.

Es decir, la participación ciudadana puede ser individual o colectiva pero depende de la posibilidad o no de ejercer los derechos de ciudadanía desde espacios formalizados: los derechos políticos desde los instrumentos más comunes el voto y la adscripción a partidos políticos-, pero también, derechos civiles como el de asociación o de libertad sindical.

Participación comunitaria

La participación comunitaria es el proceso mediante el cual, la ciudadanía de manera

organizada, ejerce influencia y comparte el control de las decisiones, asumiendo como comunidad, un papel protagonista en la defensa de sus intereses. Otra definición: *Un proceso abierto transformativo, en el que se lleva a cabo una política específica orientada a capacitar y aumentar el poder de la ciudadanía, y a impulsar su papel en el fortalecimiento del desarrollo comunitario.* (Camps F. , 2000)

En cualquier caso, su connotación es relacional y puede incluir o no, espacios formalizados de participación.

Participación social

Puede ser individual o colectiva e incidir en ámbitos sociales o comunitarios. Presupone aumentar la motivación, la capacidad y la posibilidad de que los individuos colectivamente, intervengan en los asuntos sociales. El trabajo profesional para incrementar las posibilidades de participación social de personas y grupos está relacionado con el apoyo organizativo, la formación para la organización y la creación de condiciones y estructuras para la participación social. Todo ello vinculado al fortalecimiento de la cultura democrática.

Participación política

Las acciones realizadas por ciudadanos privados que están en alguna medida dirigidas a influir la selección del personal gubernamental o sus actividades, a introducir nuevos temas en la agenda, y/o a

cambiar los valores y las preferencias conectadas directamente con la toma de decisiones políticas. (Ulzurrun, 2001)

Desde la idea de participación, se construyen otras dos: **acción colectiva y empoderamiento.**

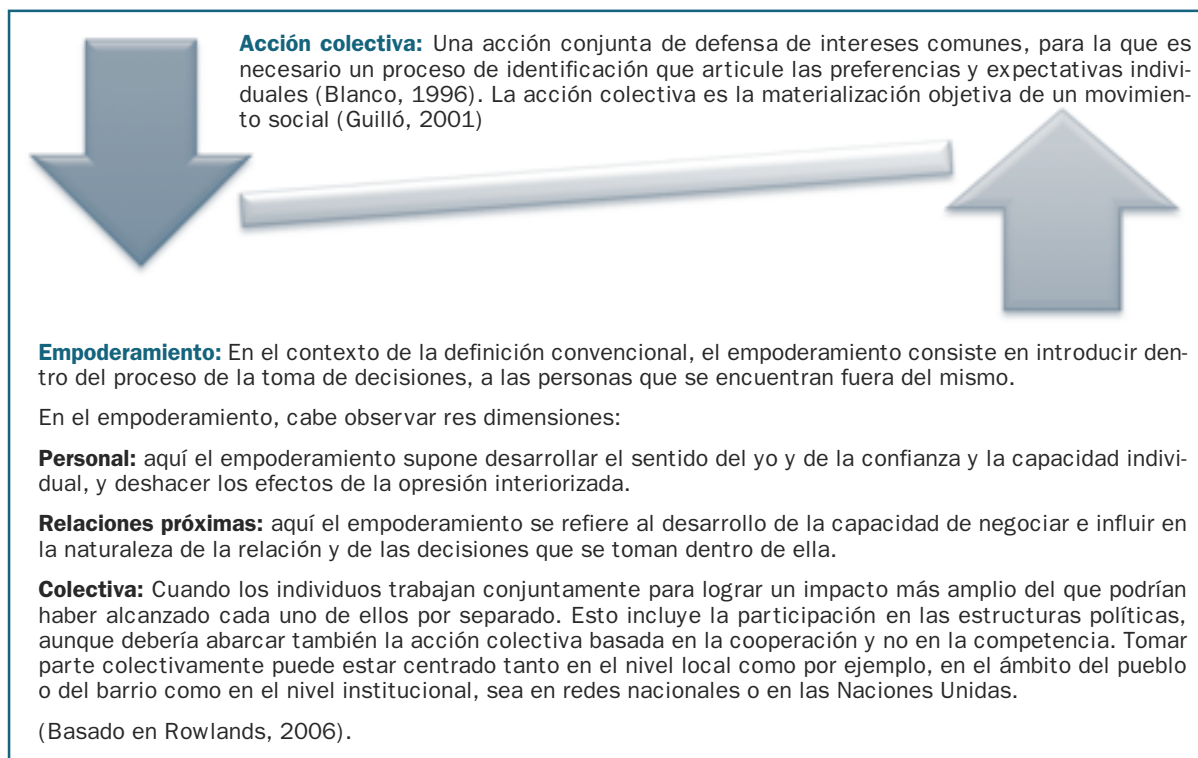





Ilustración 7. Acción colectiva y empoderamiento

Tener claros estos conceptos es importante porque, por ejemplo:

 **Las organizaciones**, como tales, participan en organismos e instituciones públicas, en espacios institucionales: Consejos, Foros, Plataformas, etc., desde donde pueden ejercer, según su grado de influencia y sus posibilidades, su participación social y ciudadana.

 **Las personas y grupos** con los que las organizaciones trabajan pueden ejercer, en muchos casos, la participación social o la participación comunitaria, pero en la medida en que no tienen todos sus derechos como ciudadanas y ciudadanos, les está vetada la participación ciudadana formal y política.

 **La participación** comunitaria supone la vinculación de las personas con

Algunos puntos de partida

Generando condiciones en un proceso de participación social de un grupo de personas

El papel de las organizaciones en la participación social de las personas en riesgo de pobreza y exclusión

1



una comunidad o con un espacio territorial concreto, un aspecto que no siempre se cumple en el caso de las personas con las que las organizaciones trabajan.

La tabla siguiente puede ayudar a aclarar más, algunos de los conceptos citados hasta aquí:

Diferentes conceptos que se parecen			
Concepto	SE DIFERENCIA DE LOS OTROS	EXIGE ESPECIALMENTE	SE PARECEN (todos)
Participación política y participación ciudadana	Se vincula a la toma de decisiones en espacios institucionales de participación.	El reconocimiento de los derechos de ciudadanía de las personas y grupos que participan.	Se trata de procesos, no de conductas. En todo caso se pretenden el bien colectivo.
Participación comunitaria	Se vincula a la toma de decisiones sociales en una comunidad específica o en un territorio concreto.	La vinculación de las personas y grupos que participan a una comunidad o a un territorio concreto.	Siempre suponen una toma de conciencia de lo colectivo.
Participación social	Se vincula a la implicación en las decisiones sobre lo social en cualquier espacio organizativo (institucional o no) o territorial.	Todas las anteriores en función de cuáles sean los objetivos.	Precisan de estrategias de empoderamiento individual y grupal. Se trata de actuaciones que pueden llevar a cabo una <i>acción colectiva</i> .

Tabla 1 : Diferentes conceptos que se parecen.

Y estos son algunos componentes clave del acceso a la participación y de la concreción de la misma:

Componentes de derechos de acceso	Componentes de participación efectiva
Existencia legal (registro administrativo)	Realización de actividades políticas. Acciones
Inclusión formal en organismos o mecanismos de toma de decisiones.	Contacto con organizaciones políticas autóctonas; membresía.
Inclusión informal en organismos o mecanismos de toma de decisiones	Contacto con políticos y autoridades del país receptor. Interlocución
	Participación efectiva en organismos o mecanismos de toma de decisiones.

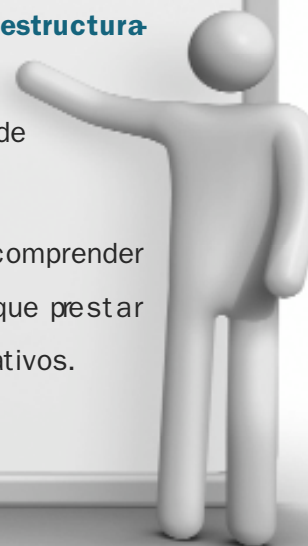
Tabla 2. Componentes de derechos y de participación. Basado en: (Ferrer & Uzurrún, 2006)

C. ¿A qué llamamos participación en las organizaciones?

De cómo entiendan la participación las propias entidades sociales, dependerán los procesos que se pongan o no en marcha para promoverla.

En este apartado de la Guía se recorren **aspectos estructurales de las organizaciones**, sus públicos, y la idea de la participación como proceso frente a la idea de participación como medio.

Reflexionar en torno a esto es imprescindible para comprender cuáles son los elementos más internos sobre los que prestar atención a la hora de plantearse procesos participativos.



Algunos puntos de partida

Generando condiciones en un proceso de participación social de un grupo de personas

El papel de las organizaciones en la participación social de las personas en riesgo de pobreza y exclusión

1



El conocimiento que se tiene sobre entidades sociales indica que por lo general el tema de la participación se circunscribe a algunas técnicas de dinamización de grupos. Técnicas que se aplican en algunas actividades, y pocas veces vinculadas a procesos, por ejemplo, consultivos, valorativos, o de expresión de opinión. A través de estas técnicas (y procesos), se puede acceder al sentir de las personas beneficiarias (o trabajadoras), y bien llevadas también suponen el aprendizaje y capacitación en habilidades sociales de quienes toman parte, lo que puede mejorar su participación social. Una conclusión es, que en el panorama actual predomina en las organizaciones la idea de participación como medio; frente a esto se propone trabajar sobre la **idea de participación como proceso**.

Participación como proceso

La participación como proceso hace referencia a las “personas”, mientras que la participación como medio hace referencia a “cosas”. Cosas como actividades, protocolos, procedimientos, programas.... Esta distinción ya clásica (Chambers, 1994) supone tener en cuenta una serie de implicaciones que proponemos que se aborden desde una pregunta clave hacia la organización.

Para poder responderla, se propone **explorar cuál es la situación de la organización** respecto a diversos referentes o lo que R. Chambers (1994) denomina “*puntos de referencia o claves*”.

Pistas para pensar desde la organización

¿Cómo está situando nuestra organización la participación?
¿En un medio o en un proceso?
¿Se relaciona con papeles, cosas, procedimientos, actuaciones... o con personas?

Pistas para pensar desde la organización

Estos referentes son:

Punto de partida y referencia	Cosas	Personas
Modo	Programa	Proceso
Palabra clave	Planificación	Participación
Meta	Pre-establecida; cerrada	En desarrollo; abierta
Toma de decisiones	Centralizada	Descentralizada
Teorías asumidas	Reduccionistas	Sistémicas, holísticas
Métodos Reglas	Estandarizados	Diversificados
Tecnología	Universal	Local
Interacción del personal profesional con los participantes*	Paquete estandarizado (“menú del día”)	Diversificada (“a la carta”)
Visión sobre los participantes	Motivadora	Posibilitadora
Flujo de fuerzas	Control	Empoderamiento
Resultado/Efecto	Beneficiarios	Actores, socios
Planificación y acción	Suministro y oferta	Demanda y empuje
	Uniforme	Diverso
	Infraestructura	Capacidades
	De arriba abajo	De abajo a arriba

Fuente: Robert Chambers 1994. Traducción Folia Consultores 2008.

* Chambers utiliza el término “clientes”. Lo hemos sustituido por el de “participantes”.

Tabla 3. La participación como medio o como proceso

La participación de las personas desde la perspectiva de la organización

En el desarrollo de las políticas públicas de inclusión social, la mayoría de las entidades sociales desempeñan -entre otros- un rol como mediadoras o prestadoras directas de servicios dentro de programas de acción social dirigidos a la inclusión. La participación de las personas a las que se dirigen es uno de los retos de las organizaciones.

Tanto los programas como los servicios que son prestados, se dirigen fundamentalmente a las personas que se encuentran en una situación de riesgo, o de facto, de exclusión social. Son los “sujetos objeto” de la acción.

Estas personas son denominadas –según en el lenguaje de gestión de las políticas y organizaciones- de varias formas, por ejemplo como: destinatarias, beneficiarias, usuarias, clientes o participantes.

Algunos puntos de partida

Generando condiciones en un proceso de participación social de un grupo de personas

El papel de las organizaciones en la participación social de las personas en riesgo de pobreza y exclusión

1



Aunque estos términos se tiendan a emplear como sinónimos es interesante distinguir

matices entre ellos como refleja la siguiente ilustración:

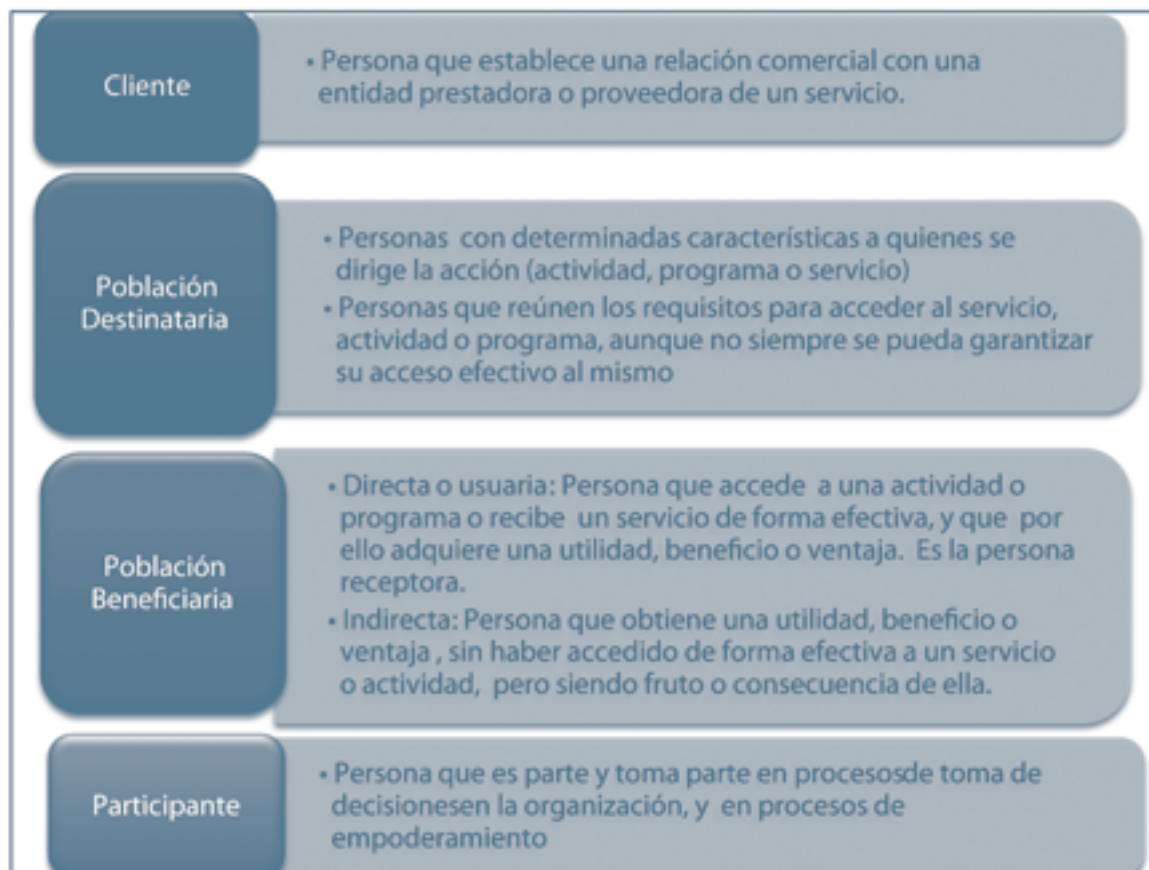


Ilustración 8: ¿Cómo nombramos a la gente?

En las tendencias actuales de gestión de las organizaciones sociales, el término “cliente” está asociado a la implantación de modelos de gestión de calidad de la entidad¹⁴.

El más frecuente suele ser el de “persona usuaria”; y desde esta guía se hace una firme apuesta por el término “participante”.

¹⁴ Es de subrayar la controversia que suscita dentro del propio Tercer Sector la implantación de determinados enfoques y los propios sistemas de calidad. Como se indica en Moreno Alego, J.L. *Guía para la aplicación del Modelo EFQM en entidades de acción social*. Madrid: Fundación Luis Vives, 2007: “Cliente” es uno de los conceptos más repetidos en el modelo y que más controversias provoca desde la perspectiva del Tercer Sector. Aunque cada vez está más extendido el uso de este concepto en la Acción Social, también existe una resistencia a su uso por sus connotaciones comerciales o bien porque no define correctamente a la persona que queremos identificar, como puede suceder en una entidad que trabaja con el colectivo de inmigrantes y presta un servicio asistencial a personas inmigrantes sin hogar. La adaptación del modelo en este término pasa por extender el concepto cliente a otros como usuario directo, usuario indirecto, beneficiario, receptor del servicio, organización que contrata nuestros servicios... o cualquier otra expresión que se nos ocurra, siempre y cuando con ella estemos definiendo a aquellas personas físicas o jurídicas receptoras, directa o indirectamente, de nuestros servicios o productos, independientemente de que haya o no una contraprestación económica o una solicitud o demanda previa del servicio o producto. Pp.10-11

De esta forma **un primer reto ineludible es visibilizar y transformar a los “sujetos-objeto” en “participantes”**, dentro de la acción y dentro de la organización.

El segundo reto sería conseguir que quienes participan se reconozcan y sean reco-

nocidos como **“agentes de transformación social”**, tanto respecto a la causa de la acción y respecto a su contexto social, como en relación a la institución (política pública) responsable última de dicha acción.

En resumen:

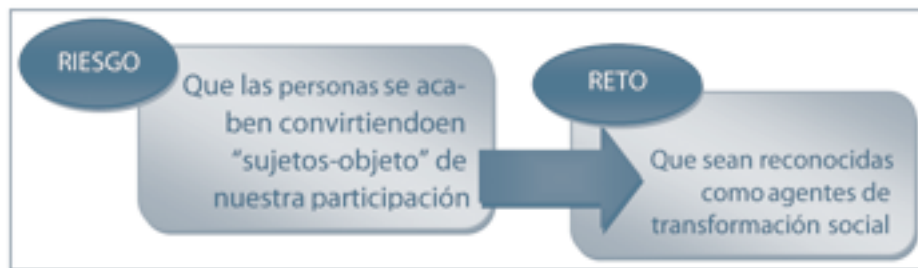


Ilustración 9. Reconocer a las personas como agentes de transformación social

Finalmente, no hay que olvidar que, además de las personas participantes, quienes están en torno a una organización responden a perfil muy diverso. Esto tiene relación con la *diversidad* que se mencionaba al principio de la Guía, pero en este contexto se refiere sobre todo a los llamados **públicos de las organizaciones**. Una estrategia de participación en la organización no puede ignorar que tiene diferentes públicos, y que necesariamente deberá adquirir una versatilidad importante si pretende ser inclusiva con todos ellos.

Por público externo se entiende la sociedad civil, los poderes públicos, políticos y de administración pública, otras organizaciones sociales que no tienen que ser nece-

sariamente de acción social, y los medios de comunicación.

Por público interno se entiende a todas las personas involucradas en la organización, desde aquellas que están dentro de los espacios formales de poder de toma de decisiones más usuales, hasta aquellas que son habitualmente descuidadas: personal contratado (técnico y administrativo), voluntariado, y personas participantes (usuarias-beneficiarias) de la acción. También se incluiría a las personas u organizaciones donantes, y las plataformas de las que la organización es miembro.

Como veremos en el apartado “D. ¿Qué factores influyen en que las personas parti-

Algunos puntos de partida

Generando condiciones en un proceso de participación social de un grupo de personas

El papel de las organizaciones en la participación social de las personas en riesgo de pobreza y exclusión

1



cipen socialmente?” de la Guía, está demostrado que **la estrategia y estructura organizativa de las propias organizaciones** influye en la motivación hacia la participación social de las personas.

Como puede apreciarse en la ilustración 10, las figuras en color verde son el público interno tradicionalmente excluido de la participación en las propias organizaciones.

Normalmente excluido de los espacios formales de toma de decisión (representado como un triángulo rojo invertido, que significa la menor capacidad de decisión, o la menor presencia). Obviamente el gráfico refleja una foto fija mayoritaria, y no el escenario deseable, donde la pirámide debería de tener su base en las personas participantes de la atención o de las entidades.

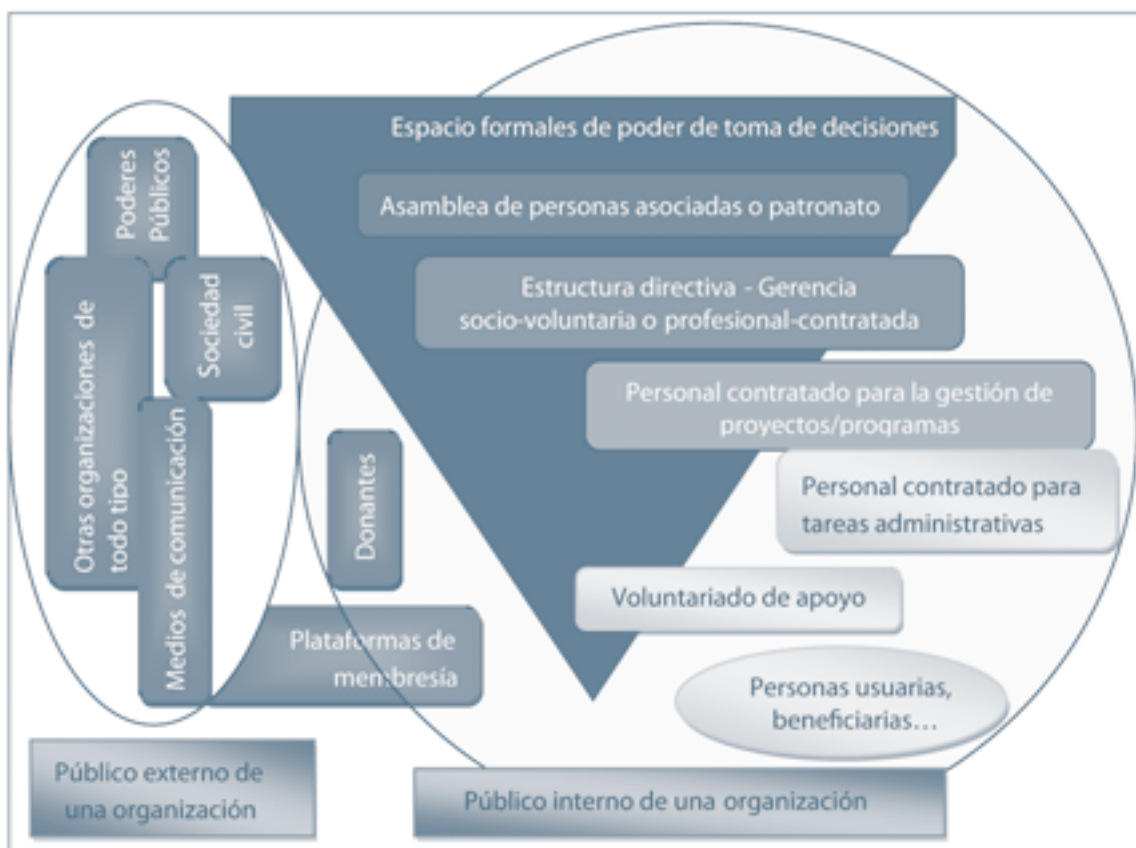


Ilustración 10. Los públicos de una organización

La participación de las personas en los aspectos estructurales de la organización

Continuando con la perspectiva organizativa, y sin excluir lo anterior, **la participación se suele centrar en dos aspectos estructurales comunes en cualquier organización**¹⁵: la gestión de la entidad y la acción que realiza.



Uno es la **gestión de la entidad**: sus recursos humanos, su estrategia de comunicación, y sus relaciones con otros ámbitos (el Sector al que pertenece, el Mercado y el Estado).



El otro es la **acción de la entidad** (qué es lo que hace), donde se incluye la planificación (incluyendo la diagnosis), la ejecución, el seguimiento y evaluación de las acciones.

Dentro de la visión estructural es donde hay que esforzarse más por entender la idea de participación como proceso educativo, del que aprender tanto de éxitos como fracasos para el conjunto de la organización, sus miembros, participantes y estructuras.

Respecto al desarrollo de lo participativo en lo estructural, por lo general, no se siguen métodos integrales, sino métodos muy específicos o técnicas grupales muy generalistas: por ejemplo la gestión participativa de recursos humanos, la organización de comités o comisiones, la evaluación participativa, o la elaboración participativa de diagnósticos. Esto es producto de la ausencia de la “participación como proceso”. El reto estará en desarrollar una **estrategia transversal de participación**.

Pistas para pensar desde la organización

Algunos rasgos propios del sector como “participación y democracia interna”, así como algunos compartidos con otro tipo de entidades -públicas o privadas mercantiles- como: flexibilidad, descentralización, cercanía al usuario/a; se han puesto en entredicho en la práctica, cuando “los mismos directivos y gestores reconocen que la profesionalización trae consigo de manera no deseada (...) la jerarquización interna y la concentración de poder al servicio de la gestión”.

(Rodríguez Cabrero, G, 2003: 374, 376)

Por otro lado, se puede afirmar que personas y grupos pueden elegir entre diferentes grados de participación y que todos ellos

son legítimos. Ante una situación, un problema, un requerimiento, las personas y grupos se pueden situar de maneras diversas.

¹⁵ Dentro de la acción social no existe un modelo único de organización, sino por el contrario, una heterogeneidad reflejo de multitud de experiencias organizativas diferentes.

Algunos puntos de partida

Generando condiciones en un proceso de participación social de un grupo de personas

El papel de las organizaciones en la participación social de las personas en riesgo de pobreza y exclusión

1



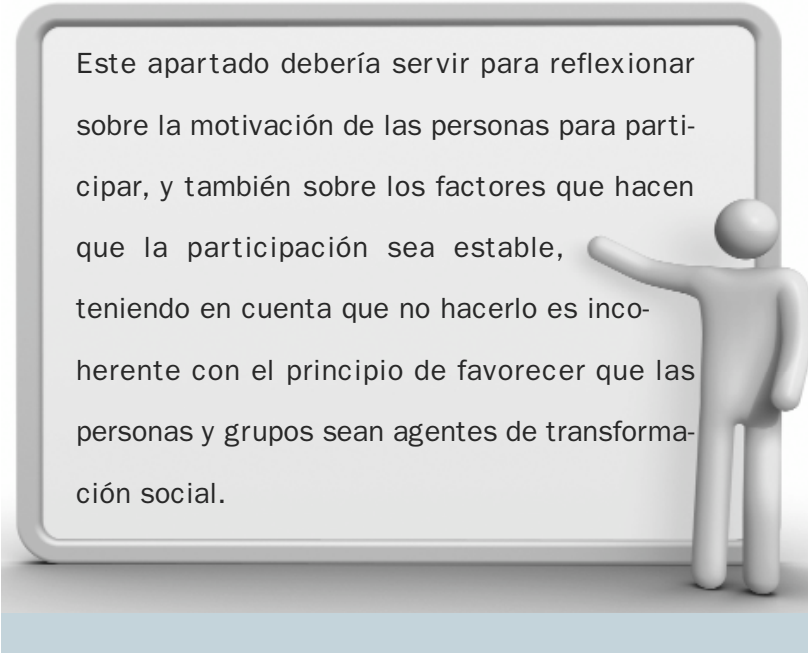
Un ejemplo: en una organización pueden darse los siguientes círculos de participación que aparecen en ilustración 11. De este modo, una organización como la del ejemplo, puede tener un núcleo de toma de decisiones desde el cual se coordina el trabajo de personas y grupos situados en círculos

concéntricos que asumen diversos niveles de implicación, pero también puede dotarse de un espacio de participación transversal que atraviese los distintos círculos, para conseguir que, a su nivel, todas las personas se sientan parte de un mismo proyecto asociativo.



Ilustración 11. Un ejemplo de diferentes espacios de participación en una organización

D. ¿Qué factores influyen en que las personas participen socialmente?



Este apartado debería servir para reflexionar sobre la motivación de las personas para participar, y también sobre los factores que hacen que la participación sea estable, teniendo en cuenta que no hacerlo es incoherente con el principio de favorecer que las personas y grupos sean agentes de transformación social.

32

Podemos considerar que **las asociaciones que conforman EAPN son asociaciones políticas** porque persiguen bienes colectivos y quieren influir en la toma de decisiones políticas (fundamentalmente sobre las políticas públicas sociales), además de estar formalizadas organizativamente. Se puede entender por **asociaciones políticas aquellos grupos organizados de ciudadanos que persiguen bienes colectivos —sean bienes públicos puros u otro tipo de bienes colectivos— y que tienen como principal objetivo influir en los procesos de toma de decisiones políticas.**¹⁶ Se distinguen de los movimientos sociales o de las movilizaciones ciudadanas en que las organizaciones políticas cuentan con un grado (el que sea) de formalización organizativa.

Dentro de este marco, es imprescindible que las organizaciones se pregunten sobre el “por qué se produce la participación social de personas y colectivos”, y que de este modo, lleguen a **la conclusión de que la participación —como poco amplía su base social y las hace ser más representativas al aumentar la legitimación de sus propuestas.** En los párrafos siguientes se explica brevemente cuáles son algunas de las principales teorías sobre la participación de las personas, qué factores parecen ser influyentes o determinantes, y, cuáles favorecen que la participación sea sostenible.

¹⁶ (Ulzurrun, 2001)



Ilustración 12. Algunas teorías sobre la participación de las personas

De forma muy resumida, éstas son las teorías que tratan de explicar las causas de la participación social

Algunas explicaciones ponen el acento en que depende de las características individuales, las actitudes, los conocimientos o las habilidades de cada individuo o grupo, si bien, se considera que siempre interfiere el entorno inmediato.

Otras, se fijan en los aspectos externos al propio individuo que le impulsan a participar. Son teorías que parten de las interpretaciones de **la elección racional del comportamiento político**. Vienen a decir que cada persona elige participar tras una reflexión consciente o no sobre el coste de participar y los beneficios que se pueden obtener participando. Por esa razón, estas teorías ponen el acento en la necesidad de un

incentivo para la participación. Pero, avanzando sobre ellas, otros autores como Klandermans (1994), explican que estos beneficios no tienen por qué ser sólo individuales, si no que un buen elemento motivador es la percepción de que mediante la participación se puede obtener un bien colectivo porque se persigue un motivo común¹⁷.

Y este motivo colectivo, puede estar referido a lo que otros autores como Gamson (1992) denominan **marcos de acción colectiva**, un conjunto de creencias y significados orientados a la acción que inspiran y legitiman las campañas y actividades de los movimientos sociales y en los que influyen tres componentes: injusticia, identidad y eficacia¹⁸



La injusticia no precisa más explicación. Desde los autores griegos¹⁹, la indignación ante lo injusto ha sido un factor de movilización.

¹⁷ La Teoría de la motivación a participar de Klandermans plantea que la participación no solo depende del valor dado al bien colectivo, sino de la multiplicación de dicho valor por la expectativa que el sujeto tiene de que los otros participarán. Klandermans denomina a este elemento *motivo colectivo*. Tengamos en cuenta que la gente participa en actividades para producir un bien colectivo precisamente porque son conscientes de que éste no se logrará si todos esperan que sean los otros lo que participen. Esto será especialmente importante en las personas muy favorables a la obtención del bien colectivo.

¹⁸ (J.M.Sabucedo, M.Rodríguez-Casal, & C.Fernández, 2001).

¹⁹ La justa indignación es el dolor que se experimenta al ver la fortuna de alguno que no la merece; y el corazón que se indigna justamente es el que siente las penas de este género. Recíprocamente se indigna también al ver sufrir a alguno una desgracia no merecida. He aquí lo que es la justa indignación y la situación del que se indigna justamente. *Aristóteles. La gran moral. Libro I. De la indignación que inspira el sentimiento de la justicia.*



Sobre la eficacia, ya se ha comentado que la percepción de que una actividad sea eficaz o que la propia organización sea eficaz para conseguir lo que se propone, es un factor de motivación hacia la participación.



En relación a la identidad, considerando en cualquier caso que no es una esencia, un atributo o una propiedad intrínseca del sujeto, sino un proceso de naturaleza intersubjetiva y relacional²⁰, ésta tiene dos componentes: el afectivo y el conductual. Respecto al primero se le relaciona con la identificación grupal (la necesidad de inclusión, de ser miembro de un grupo y, a la vez, la necesidad de establecer diferencias con otros grupos). El componente conductual tiene que ver con que la adscripción a un grupo puede ser voluntaria, pero también puede venir dada en función de alguna característica. Por ejemplo, una persona con discapacidad es parte – quiera o no - del colectivo de personas con discapacidad, pero voluntariamente, puede ser parte de una asociación de defensa de intereses de ese colectivo.

Otro factor que influye en la motivación hacia la participación social es **la estrategia y estructura organizativa de las propias organizaciones**.

También va aumentando su relevancia como variable influyente en la motivación hacia la participación, la eficacia de las organizaciones, como movilizadoras, como espacios de motivación y educación para la participación.

En ese sentido, sobre todo en relación con los movimientos sociales, se estudia **la estructura de oportunidades políticas y de movilización de los recursos**. Se trata de medir las oportunidades que puede brindar una estructura política en un momento determinado, para aceptar o no las reivindicaciones desde la movilización²¹. El grado de apertura del contexto político a nuevas demandas, o en qué medida hay coherencia entre las prioridades de la agenda política y dichas demandas, va a incidir en la legitimidad que se les reconozca y en el eco de las mismas hacia el resto de la población; y por lo tanto, incidir en la eficacia de la organización. Todo ello abunda en lo determinante que puede ser el contexto sociohistórico sobre las características de una organización o un movimiento social.

Pistas para la organización

La siguiente lista de ideas puede ayudar a reflexionar sobre algunos aspectos que influyen la participación social en un contexto y desde una organización dada (es una tabla siempre incompleta porque la experiencia puede ampliar las ideas).

Pueden ser aspectos sobre los que sea necesario trabajar una activación, o sobre los que sea necesario establecer una estrategia de superación.

²⁰ Cada individuo se percibe y es percibido por los otros, “perteneciendo” a grupos, “siendo” ciertos atributos y “cargando” una historia

²¹ Consideran, en este sentido, tres aspectos fundamentales: la apertura del sistema político para aceptar los cambios que se proponen, el grado de estabilidad de las alianzas políticas y las fuerzas relevantes en posiciones estratégicas y las divisiones elitistas. (Neveu, 2002)

Algunos puntos de partida

Generando condiciones en un proceso de participación social de un grupo de personas

El papel de las organizaciones en la participación social de las personas en riesgo de pobreza y exclusión

1



Los ejemplos que se dan están centrados en las organizaciones que trabajan a favor de la inclusión y que desean poner en marcha procesos participativos.

La tabla siguiente recoge algunos factores que influyen en la participación social para que las entidades reflexionen sobre su propio contexto:

- Una cultura de participación en el contexto (hay asociaciones, colectivos, personas que se organizan puntualmente para resolver cuestiones comunes, etc.).
- Hay experiencias positivas de participación en las que se ha conseguido lo que se pretendía gracias a la acción conjunta de personas o grupos.
- El momento social es favorable a la participación: no habría rechazo a la participación social sobre temas comunes.
- El momento político es favorable a la participación: existe disposición política hacia el debate y el contraste para tomar decisiones sobre lo colectivo.
- Hay una disposición individual y colectiva a organizarse ante una realidad concreta.
- Hay una percepción común sobre la necesidad de cambios en una realidad concreta.
- Hay una percepción de consenso sobre en qué sentido debe cambiar la realidad.
- Se percibe que la organización (o entidad) consigue lo que se propone.
- Se percibe que las personas que componen la organización (o entidad) acogerán favorablemente la participación de otras personas.

Pistas para pensar desde la organización

Algunos factores que influyen en la participación social

- Una cultura de participación en el contexto (hay asociaciones, colectivos, personas que se organizan puntualmente para resolver cuestiones comunes, etc.).**

Un contexto de cultura participativa donde las personas se han organizado históricamente para resolver sus problemas, realizar sus propuestas, tomar iniciativas colectivas, etc., es más favorable para animar a la creación de nuevos grupos.

En ese sentido, hay culturas más abiertas hacia la participación que otras, sobre todo aquéllas que no se han visto sometidas a elementos represivos, y también aquéllas donde predomina menos el individualismo. ➡ ¿Cómo es la cultura de participación del lugar dónde trabajamos?



Hay experiencias positivas de participación en las que se ha conseguido lo que se pretendía gracias a la acción conjunta de personas o grupos.

Es muy motivador hacia la participación comprobar que ésta sirve para mejorar la realidad y que es posible. Si en el contexto donde se trabaja hay grupos organizados con experiencias positivas de participación que han conseguido sus metas, es un buen ejemplo y también una posibilidad de aprendizaje. ➡ ¿Qué experiencias de participación hay en el entorno donde trabajamos?



El momento social es favorable a la participación: no habría rechazo a la participación social sobre temas comunes.

Cuando los intereses del grupo coinciden con los intereses sociales expresados en la opinión pública, aumenta la disposición social a sumarse a las propuestas, o simplemente a atenderlas y pensar sobre ellas.

El reto es identificar cuáles son los puntos comunes donde ‘enganchan’ o ‘conectar’ socialmente las propuestas que se hacen desde los grupos. ➡ ¿En qué grado coinciden los intereses sociales con los de las personas y grupos con los que trabajamos?



El momento político es favorable a la participación: existe disposición política hacia el debate y el contraste para tomar decisiones sobre lo colectivo.

Casi siempre, la participación social pasa por influir en decisiones políticas, aún más si de lo que se trata es de derechos sociales. Por ejemplo, una buena disposición del gobierno local para crear espacios municipales de contraste, información o de consulta, es un elemento motivador para identificar y trabajar con personas y grupos sobre propuestas que mejoren la realidad. ➡ ¿En qué medida hay una buena disposición hacia la participación por parte de las y los políticos del entorno de la organización?



Hay una disposición individual y colectiva a organizarse ante una realidad concreta.



En ocasiones, los problemas o los intereses personales se viven como si fueran exclusivos. Está claro que vivimos en una sociedad que provoca cierto ensimismamiento y ceguera ante lo colectivo, pero una parte del trabajo de las organizaciones es, precisamente, hacer visible que las situaciones individuales están relacionadas unas con otras y, todas, con el contexto donde se producen. ➡ ¿Se visualiza desde la organización la relación entre los problemas individuales y la relación de éstos con el contexto?



Hay una percepción común sobre la necesidad de cambios en una realidad concreta.

El siguiente paso tras identificar que los problemas o intereses son comunes, es aceptar que la realidad se puede modificar. Trabajar contra las “profecías auto cumplidas” es otra tarea de las organizaciones. La exclusión, como se ha visto en otras partes de esta Guía, es un proceso pero no tiene por qué ser un punto de llegada para nadie. ➡ ¿Se trabaja desde la organización para superar prejuicios e ideas preconcebidas sobre la posibilidad de mejora de personas y de colectivos?



Hay una percepción de consenso sobre en qué sentido debe cambiar la realidad.

La participación es más factible cuando está clara la dirección en la que deben producirse los cambios necesarios para superar los problemas (o satisfacer las necesidades). También en este caso, el papel de las organizaciones es importante para apoyar la elaboración de propuestas de cambio, analizar las contingencias de cada una de ellas y propiciar consensos sobre hacia dónde y cómo avanzar. ➡ ¿Se tiene una visión clara sobre el cambio deseable hacia el que caminar? ¿Se apoya la elaboración de propuestas rigurosas de cambio?



Se percibe que la participación será útil para resolver el problema o cambiar la realidad en la dirección que se pretende.

Un reto de la participación es que resuelva las necesidades prácticas en una dirección estratégica. El proceso será motivador si cada persona ve que su trabajo, y el trabajo colectivo, van consiguiendo logros en la dirección planteada. Es un elemento no solo motivador, sino que favorece la sostenibilidad de la participación.

Para ello es importante que las metas que se marquen sean posibles y contrastadas con las expectativas de cada individuo y del conjunto del grupo. ➡ ¿Se planifican las metas de la participación?, ¿estas metas tienen en cuenta la diversidad de las personas como

enfoque fundamental?, ¿se evalúa el proceso, y qué se va consiguiendo?, ¿se tienen en cuenta las diferentes expectativas e intereses respecto a la participación de forma inclusiva?



Se percibe que la organización (o entidad) consigue lo que se propone.

Nos unimos alrededor de propuestas organizativas desde la percepción de que van a resultar eficaces. Alguien que desea algo, que tiene un problema, que comparte los objetivos de la organización, lo que busca es conseguir, resolver, actuar, transformar. Por tanto, cuanto mejor se conozcan los resultados de la organización, más motivador será unirse y trabajar con otras personas en ella.

De lo que se deduce que dar a conocer lo que se hace y sus logros, son prácticas interesantes para propiciar la participación. ➡ ¿La organización tiene una buena estrategia de comunicación social? ¿Cuida el flujo de la información que se proporciona a sus públicos internos y externos sobre logros y avances?



Se percibe que las personas que componen la organización (o entidad) acogerán favorablemente la participación de otras personas.

No es fácil incorporarse a un grupo de personas que ya están organizadas si no se percibe que hay una buena acogida. En el caso del trabajo con personas inmigrantes está comprobada la importancia de los procesos de acogida en la organización, pero en realidad, son necesarios en todas las situaciones.

Por la misma razón, en espacios de participación también hay que cuidar que cuando alguien se incorpora debe tener a su disposición toda la información producida y también, conocer las normas o reglas internas de participación. ➡ ¿Se organiza la información en los espacios de participación para que sean accesibles a las nuevas incorporaciones?, ¿se cuida el acompañamiento inicial a las personas que se incorporan en la organización?, ¿es el clima grupal una prioridad dentro de nuestra metodología de actuación?

Tabla 4: Para pensar sobre factores influyentes en la participación social.

Algunos puntos de partida

Generando condiciones en un proceso de participación social de un grupo de personas

El papel de las organizaciones en la participación social de las personas en riesgo de pobreza y exclusión

1



En conclusión

No hay consenso sobre qué factores son determinantes para que se produzca la participación social.

Cuando las y los investigadores quieren concretar algunas variables, éstas se multiplican:

La educación disminuye las barreras cognitivas para poder participar, la edad influye en la posesión de experiencia y conocimiento; a su vez, el género, la raza y el idioma pueden constituir barreras sociales evidentes a la participación en asuntos que se consideren fuera de la competencia personal. Además, se han introducido en el análisis otras variables de tipo socio-demográfico que están relacionadas con el grado de integración social de los individuos: el estado civil, la práctica religiosa y el tamaño de la localidad²².

Sin embargo, como en parte refleja la lista anterior, hay **algunos aspectos que influyen en que las personas y grupos participen socialmente**, los más significativos parecen ser los siguientes.

Para conocer desde la organización

Factores de influencia para las personas y grupos

- Las características individuales: la cultura participativa de referencia, la experiencia previa de participación.
- Estar en el lugar oportuno, en el momento apropiado, para construir algo nuevo con otras personas.
- Las creencias y la percepción de injusticia, identidad y eficacia.
- El beneficio personal que se pretende obtener a través de la participación. Refugio psicológico, sentimiento de pertenencia de un grupo de iguales. Desahogo, buscar amigos.
- El beneficio social que se pretende obtener a través de la participación.
- El contexto sociocultural favorable o no a la participación. Una sociedad muy individualista no genera contextos favorables de participación, aunque la organización puede surgir ante una necesidad perentoria sea o no favorable el contexto.

²² (Ulzurrun, 2001)

- El contexto organizativo favorable o no a la participación.
- El contexto político favorable o no a la participación y a sus demandas.
- Las posibilidades de éxito de la organización para conseguir sus objetivos.



Tabla 5: Aspectos que influyen en la participación de personas y grupos.





Si estos factores influyen en que las personas y los grupos inicien procesos de participación, hay otros que incidirán **en que la participación sea estable**

Estabilidad de la participación

Al mismo tiempo, las entidades necesitan **reflexionar sobre la estabilidad de la participación** para poder hablar de un verdadero proceso.

Algunos factores que influyen en la estabilidad de la participación son:

-  La adaptación asociativa a la realidad cambiante.
-  La planificación, regulando la ambición, de metas y objetivos.

-  La vinculación afectiva de las personas que se organizan en la entidad.
-  La vinculación de la actividad asociativa a procesos más amplios donde se intervenga con otras organizaciones hacia un objetivo común
-  La visualización de los logros obtenidos como un factor de motivación para buscar otros nuevos.
-  La existencia de diferentes espacios de participación en la organización donde personas de áreas y responsabilidades diversas se relacionan y toman decisiones.

La tabla siguiente recoge ideas y propuestas para la reflexión sobre la estabilidad de la participación.

Pistas para pensar desde la organización

Algunos factores que influyen en la estabilidad de la participación

-  **La adaptación asociativa a la realidad cambiante.**

Las organizaciones nacen en torno a objetivos o a realidades sociales que van modificándose.



La capacidad de adaptar su actuación a nuevos problemas, protagonistas, necesidades o intereses, depende en buena medida de su capacidad para analizar la realidad e ir adaptando sus propuestas. ➡ ¿Realiza la organización análisis permanentes sobre la realidad donde trabaja y evalúa si su actuación es la más apropiada en ella?



La planificación, regulando la ambición, de metas y objetivos.

Cómo conseguir logros es un buen factor de motivación, primero hay que ir planificando las actuaciones y, después, hay que hacerlo con la ambición de quien desea realizar cambios posibles en plazos adecuados.

¿Cuándo se hacen planes se piensa en que deben realizarse y por tanto, moderan los objetivos para qué sean posibles?, ¿todos los actores implicados – políticos y técnicos, personas implicadas, etc. – conocen que se pretende conseguir esos objetivos?



La vinculación afectiva de las personas que se organizan en la entidad.

Una asociación, una organización, también es un espacio de relaciones personales que hay que cuidar. En la medida en que las personas se sienten cómodas, apreciadas, valoradas, su vinculación con la entidad es más fuerte.

¿Se tiene en cuenta la atención y el cuidado al personal (remunerado o no) y a las personas con las que se trabaja como parte de la tarea organizativa?



La vinculación de la actividad asociativa a procesos más amplios donde se intervenga con otras organizaciones hacia un objetivo común

Cambiar realidades tan complejas como las que enfrentan las organizaciones requiere de ‘miradas’ también complejas que una sola organización normalmente, no puede asumir. Organizarse con otras entidades, asociaciones, organizaciones, para cooperar, es decir, para actuar en conjunto, es un factor de estabilidad de la propuesta organizativa y, por tanto, de la participación en ella.

¿Se organiza nuestra asociación, entidad, organización, con otras a partir de objetivos comunes?, ¿se valora lo positivo de la cooperación entre actores?, ¿se trabaja sobre cómo mejorar las experiencias de coordinación, colaboración o cooperación con otras organizaciones?



La visualización de los logros obtenidos como un factor de motivación para buscar otros nuevos.

Dar a conocer lo que se va consiguiendo es un factor de motivación pero también, de estabilidad de la participación. Las personas se organizan para ser eficaces en sus objetivos, así que, si lo son, conviene hacerlo visible.

¿Hay una buena política de comunicación de las actuaciones y los logros de nuestra organización?, ¿vemos lo que se va consiguiendo y lo comunicamos por sistema hacia todos los actores interesados?



La existencia de diferentes espacios de participación en la organización donde personas de áreas y responsabilidades diversas se relacionan y toman decisiones.

Sería un error pensar que todas las personas se implican y participan del mismo modo y siempre igual. A lo largo de la vida asociativa, la misma persona puede incorporarse a espacios diferentes de la organización y también, decidir sobre diferentes niveles de implicación en la misma. Asegurar que no se excluye a nadie y, muy al contrario, generar espacios de participación diversificados, es un factor que influirá en el hecho de que más personas puedan sumarse al proyecto asociativo y, además, de que puedan hacer compatibles con sus expectativas cambiantes en el tiempo.

¿Conviven en la organización diferentes niveles y espacios de participación?, ¿aceptamos con facilidad que las personas cambien sus grados de implicación con la organización y se facilitan propuestas de vinculación a la organización?

Tabla 6: Para pensar sobre la sostenibilidad de la participación.

2. GENERANDO CONDICIONES EN UN PROCESO DE PARTICIPACIÓN SOCIAL DE UN GRUPO DE PERSONAS

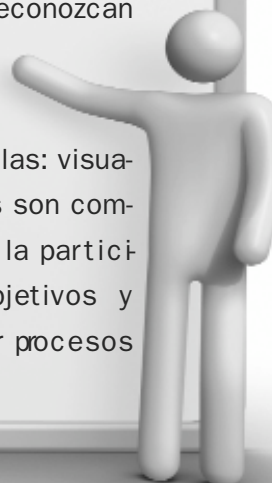
- A. Visualizar la identificación: ¿qué cuestiones se comparten?
- B. Aumentar la consciencia

2



Aún teniendo en cuenta la dificultad de delimitar los condicionantes, sí se puede hablar de generar condiciones. Las organizaciones sociales pueden crear el caldo de cultivo para la participación social de las personas con las que trabajan. Para que, quienes participan se reconozcan y sean reconocidos como “agentes de transformación social”.

Desde esta Guía, se apuesta por algunas de ellas: visualizar la identificación, esto es, qué cuestiones son compartidas; aumentar la conciencia para activar la participación social y ciudadana; identificar objetivos y estrategias comunes innovando; y trabajar por procesos sostenibles.



A. Visualizar la identificación: ¿qué cuestiones se comparten?

Buscar un objetivo común es posterior a conocer una realidad común. Pero conocer no es sinónimo de querer cambiar. La participación exige **procesos de toma de conciencia** de la realidad colectiva y que, además, esa toma de conciencia sea crítica.

Necesariamente esto irá prácticamente **en paralelo al hecho de tomar –y aumentar- la conciencia sobre el contexto que se comparte** y la posición que cada persona tiene en dicho contexto. De esta forma los factores que pueden impulsar la identificación nos servirán a la vez para impulsar la toma de conciencia sobre lo colectivo.

Conocerse y conocer a cada persona, identificar elementos en común (necesidades,

expectativas o intereses), e identificar capacidades complementarias son los pasos fundamentales para constituir una red de valor entre personas y llegar a compartir recursos (espacios, información, infraestructuras) y decisiones. Una red de valor tiene dos pilares básicos: la confianza entre sus miembros y la metodología para su construcción y sostenibilidad.

Propiciar el diálogo y el encuentro a partir de necesidades, expectativas o intereses comunes será el primer paso. En éste momento y en el resto del proceso será necesario trabajar sobre cómo generar confianza entre las personas de cada grupo, entre cada persona y la organización, con los distintos actores, etc. **La con-**



fianza que debe servir para aprender con otras personas sin temor hacia los errores, muy al contrario, utilizándolos.

Esto permitirá pasar por un proceso personal y organizativo que va dotando a esta red de participación de valor; por ejemplo a través de cinco etapas:



Ilustración 13. Etapas de una red de valor

<i>Pistas para pensar desde la organización</i>		
Etapas	Componente	Valor requerido
Reconocimiento Visualización	Reconocimiento del espacio y la existencia de la otra como persona y como participante-acompañante en el proceso	Aceptación
Conocimiento	Conocimiento de lo que la otra hace como persona y en relación a las situaciones que tienen en común, sus necesidades, expectativas e intereses	Interés
Colaboración	Se procura “identificar” objetivos comunes sobre los que trabajar o prestarse ayuda esporádica	Reciprocidad
Cooperación	Se propone “compartir” actividades y/o recursos	Solidaridad
Asociación	Se plantea “invertir” recursos (usualmente económicos pero podrían ser de otro tipo) en objetivos, actividades y/o proyectos	Confianza

Parcialmente modificado de Teja, Trueba Espinosa y Moctezuma Medina, (Universidad de México, 2008)

Tabla 7: Cinco etapas para generar redes de valor entre personas

Se trata de facilitar la toma de conciencia desde la necesidad de un bien común, o como se insiste en una publicación de EAPN, es la toma de conciencia para revelar los esquemas de poder (REAPN, 2006).

Vivir en la ciudad, sentirse ciudadano, implica conocer y practicar los valores de la civilidad. Habrá que ver cuáles son esos valores y cómo se inculcan, pero, en general, podemos decir de entrada que no son sino aquéllos que han de contribuir a establecer un interés común más allá de los intereses particulares. Esa vinculación con lo que es común, con lo que es de todos, el compromiso con la convivencia, el respeto mutuo, la solidaridad activa con los menos favorecidos, no se hará realidad si los ciudadanos no contribuyen a que lo sea (Camps, 2007).

Un ejemplo

Una fundación miembro de una de las redes autonómicas de EAPN-ES gestiona un centro de educación e internamiento por medida judicial, cuya titularidad corresponde al gobierno de la Comunidad Autónoma.

La actuación trata de la organización de un equipo de fútbol. La participación en el equipo está abierta a todos los menores del Centro. La plantilla varía en función de la situación judicial de los menores y de las propias necesidades del equipo. La plantilla la componen, además del personal técnico, alrededor de trece jóvenes entre 14 y 23 años de edad, de sexo masculino y con un origen étnico-cultural muy diverso (españoles y

extranjeros). Han participado durante la competición 2007-08 más de 25 internos.

La participación en un equipo de fútbol permite trabajar ciertos objetivos educativos fijados para los menores desde un plano distinto al del internamiento, sobre todo para aquéllos que durante un tiempo no pueden realizar actividades externas libres. El objetivo principal es, ofrecer un contexto controlado de relación con personas del entorno exterior normalizado, que puede ser manejado como un instrumento de reinserción social.

Con los menores internos se pretende desarrollar un espíritu de trabajo colectivo, la asunción de la responsabilidad y disciplina necesarias en una actividad de equipo, y la aceptación de una resolución arbitral de conflictos.

Por otra parte, y a nivel comunitario, se pretende acercar a la sociedad una realidad que habitualmente permanece oculta. El equipo juega cada semana con equipos del exterior.

El nombre del equipo fue decidido entre los participantes. Los internos diseñaron unos logos que figuran en las camisetas de su equipación. El nivel de implicación de los menores en la experiencia ha sido elevadísimo desde el principio. Tras surgir la idea en la primavera del 2007, se comenzaron los trámites para la legalización e inscripción del equipo y se iniciaron reuniones con los menores, el equipo educativo y los técnicos deportivos para establecer la normativa de entrenamientos y de participación. Se iniciaron los entrenamientos en el verano del 2007.



Las bajas se producen como consecuencia de la puesta en libertad, las plazas vacantes van siendo ocupadas por nuevos internos. A todos los jugadores se les sufragan los gastos de la ficha deportiva, y ellos se comprometen a pagar dicho importe si deciden abandonar el equipo por otras causas.

Una empresa del municipio se convierte en el primer patrocinador del equipo junto con el Instituto de Servicios Sociales de la Comunidad Autónoma.

Se entrena una vez por semana, bajo la dirección del monitor deportivo del centro y un técnico deportivo voluntario externo. Para muchos menores la celebración de un encuentro supone desarrollar una actividad en el exterior por primera vez en varios años. También es la primera vez que población del entorno exterior, sin relación alguna con el centro, accede (como público del equipo visitante) a un espacio generalmente restringido.

La Liga terminó en abril 2008, y después el equipo participó en la Copa celebrada en mayo y junio. En la actualidad el equipo

participa en la Liga que empezó en septiembre del 2008.

Dada la situación judicial de los menores internos en nuestro centro, la principal dificultad estriba en disponer del número necesario de jugadores para disputar los encuentros celebrados en campo contrario, esto es, en el exterior. Desde los Juzgados de Menores, y previo informe positivo de la Dirección del centro, se autorizan permisos de salida al exterior a tal efecto.

El trabajo del equipo se hace rápidamente visible: el juego se torna menos individualista, más ordenado y deportivo. Finalizamos la Liga 2007-08 ocupando el segundo puesto en el ranking de deportividad.

Esta actuación ha demostrado ser una potente herramienta a la hora de abordar el trabajo educativo orientado a la reinserción social de los menores internos en nuestro centro. Por otra parte, y a nivel comunitario, ha contribuido a generar una visión menos estereotipada de la compleja realidad social que estos menores representan.

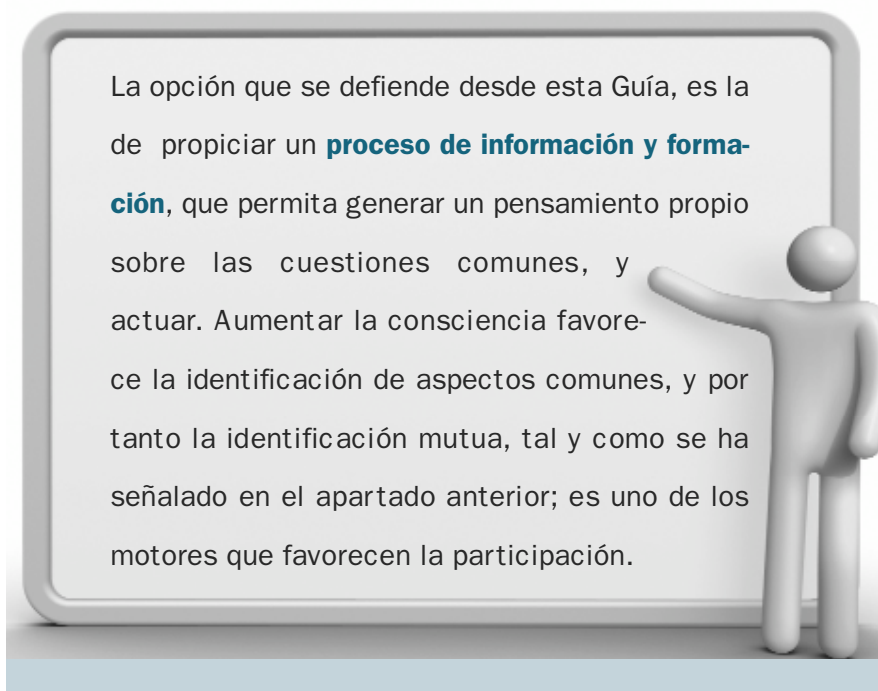
B. Aumentar la consciencia.

Analizar el contexto, la situación y posición de cada persona o colectivo, para activar la participación social y la participación ciudadana.

La adopción universal de una actitud científica puede hacernos más sabios: nos haría más cautos, sin duda, en la recepción de información, en la admisión de creencias y en la formulación de previsiones; nos haría más exigentes en la contrastación de nuestras opiniones, y más tolerantes con las de otros; nos haría más dis-

puestos a inquirir libremente acerca de nuevas posibilidades, y a eliminar mitos consagrados que sólo son mitos; robustecería nuestra confianza en la razón contrastada por la experiencia; nos estimularía a planear y controlar mejor la acción, a seleccionar nuestros fines y a buscar normas de conducta coherentes con esos fines y con el conocimiento disponible, en vez de dominadas por el hábito y por la autoridad; daría más vida al amor de la verdad, a la disposición a reconocer el propio error, a buscar la perfección y a comprender la imperfección inevitable; nos daría una visión del mundo eternamente joven, basada en teorías contrastadas, en vez de estarlo en la tradición, que rehúye tenazmente todo contraste con los hechos; y nos animaría a sostener una visión realista de la vida humana, una visión equilibrada, ni optimista, ni pesimista.

(Mario Bunge, citado por Ezequiel Ander-Egg (1983))



La opción que se defiende desde esta Guía, es la de propiciar un **proceso de información y formación**, que permita generar un pensamiento propio sobre las cuestiones comunes, y actuar. Aumentar la consciencia favorece la identificación de aspectos comunes, y por tanto la identificación mutua, tal y como se ha señalado en el apartado anterior; es uno de los motores que favorecen la participación.

Aumentar la consciencia sobre cuestiones compartidas va en paralelo a establecer los objetivos y las estrategias comunes que surgen en este proceso, y cuya puesta en marcha dependerán de los métodos escogidos. Los dos métodos clave a los que nos vamos a referir en esta Guía son la **educación popular y los métodos participativos de investigación acción**.

Hay que tener en cuenta que los métodos son el vehículo que nos ayuda a conducirnos hacia nuestro objetivo, pero que en ningún caso, deben de convertirse en un fin en sí mismo.

La popularización de algunas metodologías ha pervertido su uso, y en algunos casos parece que nos olvidamos de cuál es nues-






tro objetivo, y que la metodología que empleemos para llegar a él, es eso, sólo un método con instrumentos.

Los métodos o enfoques participativos

Los métodos o enfoques participativos que existen son numerosos. La mayoría surgió alrededor de los años 70, en relación a proyectos de cooperación internacional que buscaban el desarrollo (y en ocasiones el empoderamiento) de las comunidades locales y que tendían a agruparse como *Participatory Learning Action*. Este es el motivo por el que muchos llevan la etiqueta de rural, aunque en la actualidad de apliquen tanto a contextos rurales como urbanos. Tienen diferentes niveles de participación popular.

Prácticamente todos ellos unen la diagnosis o evaluación de una situación (investigación) con la planificación, y en un menor número se unen al desarrollo de las acciones por la propia comunidad (*community organizing-organización comunitaria*), y también en menor medida se unía al seguimiento permanente. Sin embargo, han ido evolucionando a lo largo de las décadas, y se ha ido innovando en torno a ellos. Hoy en día se considera que los métodos o enfoques más efectivos son aquellos que implican diagnósticos, diseño, ejecución (acción) participativa, seguimiento y evaluación desde la participación, *Investigación Acción Participativa (IAP)*.

Además de la IAP, algunos de los más conocidos son (Pérez de Armiño (Dir.), 2000):

-  Análisis participativo de la pobreza (APP)
-  Diagnóstico Rural Participativo (DRP)
-  Seguimiento y Evaluación Participativos (SEP)

Análisis participativo de la pobreza (APP)

De acuerdo con el Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo, este método ideado por el Banco Mundial (*Participatory Poverty Assessment, PPA*), utiliza a su vez, diferentes enfoques participativos, como el Diagnóstico Rural Participativo y el Diagnóstico Rural Rápido. Se orienta a la obtención de información para el diseño de políticas gubernamentales, en las que los beneficiarios de éstas exponen sus perspectivas y conocimientos, y se involucran en el proceso de investigación y en el análisis de los resultados, en lugar de ser meramente entrevistados por un investigador externo que les extraiga información (Pérez de Armiño (Dir.), 2000)

Diagnóstico Rural Participativo (DRP)

El DRP (o *Rapid Rural Appraisal, PRA*), posibilita la participación local en todas las fases del proyecto, y pone énfasis en el

empoderamiento de las personas. Agrupa diversas técnicas orientadas a que la población local analice su realidad, exprese sus problemas y prioridades, y utilice la información para llevar a cabo el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de los proyectos. Busca dar la voz a la población vulnerable y propiciar un proceso para su empoderamiento. El Diagnóstico Rural Rápido (DRR), que le precedió se utilizaba sólo para recabar información por parte de especialistas externos. (Pérez de Armiño (Dir.), 2000)

Seguimiento y Evaluación Participativos (SEP)

Este método²³, contribuye al aprendizaje de la población, al desarrollo de sus capacidades y al empoderamiento. Tiene cuatro principios básicos:

1. Participación: incluir a la población en el diseño del proceso y en el análisis de los datos, siendo ésta la principal diferencia respecto a los sistemas convencionales.
2. Aprendizaje, sobre todo práctico, como fundamento para una mejora y acción correctiva continuadas.
3. Negociación entre el mayor número de personas implicadas para consensuar qué debe ser objeto de seguimiento y evaluación, cómo y cuándo se recogerán los datos, qué significado tiene la

información, cómo compartir los resultados y qué acciones emprender.

4. Flexibilidad en el proceso, para adaptarse a los cambios en los beneficiarios (número, papel, conocimientos) y en su entorno.

Aunque el SEP responde a diversas finalidades, destacarían las siguientes:

- a) Estimación del impacto, para comprobar si los logros han alcanzado los objetivos identificados, si éstos siguen siendo relevantes y si se han empleado las mejores estrategias de acción.
- b) Mejora de la planificación y gestión del proyecto de cara al futuro, reflexionando sobre la experiencia.
- c) Fortalecimiento organizativo y aprendizaje institucional: la autoevaluación permite el incremento de las capacidades organizativas de las personas, lo que contribuye a promover la sostenibilidad, la replicabilidad y la eficacia de los esfuerzos de desarrollo.
- d) Articulación y negociación de perspectivas: da pie a que cada cual presente sus necesidades, intereses y expectativas, y a que, a partir de ahí, puedan desarrollar estrategias y acciones conjuntas.
- e) Incremento de la rendición de cuentas de la cooperación: la población realiza

²³ (Pérez de Armiño (Dir.), 2000)



un seguimiento y evaluación del trabajo, estimulando la responsabilidad pública o rendición de cuentas (*accountability*) hacia los beneficiarios.

Aun sabiendo que la **Investigación-Acción-Participativa** es un método complejo, enmarca bien cuál sería el modelo ideal que se propone desde esta Guía.

El resumen siguiente está tomado de forma casi literal del Diccionario Crítico de Ciencias Sociales (2004)²⁴. (En la bibliografía existen varias referencias sobre el desarrollo de esta técnica).

Investigación – Acción Participativa, un modelo

“El hilo conductor de la IAP debe plantearse como un proceso cíclico de reflexión-acción-reflexión, en el que se reestructura la relación entre conocer y hacer, entre sujeto y objeto de manera que se vaya configurando y consolidando con cada paso la capacidad de autogestión de los implicados.

- Etapa inicial

El problema a estudiar surge de la propia población implicada, aunque generalmente es necesaria la actuación de un *grupo promotor* (asociación, agencia de desarrollo, equipos de Trabajo Social...) alrededor del cual se puedan reunir y tratar el problema. Se puede comenzar con una reunión amplia

de negociación e implicación de los promotores en la que se lanza la idea del proyecto. Se produce así la toma de contacto de los investigadores con la comunidad y con miembros significativos que puedan tomar parte activa.

Es el momento también en el que se debe abrir la investigación hacia sectores más amplios para realizar un autodiagnóstico, identificar el problema, delimitar su alcance, dimensionarlo. Surgirán múltiples dificultades, muy especialmente, las que a menudo tendrán los propios participantes para la expresión y definición del problema. Esta situación se puede desbloquear mediante diversas técnicas o *actividades facilitadoras* como el teatro popular, audiovisuales, entrevistas grupales, que además van creando espacios y perspectivas compartidas que producen ya por sí mismas reflexión. El investigador se convierte en un agente facilitador, en un recurso técnico, dejando que actúen como organizadores las personas de la comunidad que tienen sus propias formas y recursos organizativos. Estos se presentan así como investigadores activos, como sujetos de la investigación, no como meros suministradores de información.

- Estructuración de la IAP: negociar para construir el programa

En esta fase se pretende crear un esquema básico donde se recojan propuestas de

²⁴ (Román Reyes (Dir), 2004)

actuación concretas. Este debe responder al menos a tres objetivos (López de Ceballos, 1987: 72): ligar la investigación a la acción; asegurar la coherencia entre lo que se busca y lo que se quiere hacer; lograr un esquema de IAP sencillo, utilizable por grupos de base.

Hay que definir desde los grupos qué acciones se van a llevar a cabo y de qué *manera*. De nuevo recurrimos a las reuniones con los sectores implicados para negociar cuáles serán las estrategias de actuación. Es importante no perder de vista que la finalidad principal es reforzar las potencialidades del propio colectivo, tanto en el nivel del conocimiento como de la acción (IOE, 1993). El investigador juega un papel importante en el sentido de poner a su disposición diferentes técnicas de recogida, producción y análisis de información; de transmitir herramientas de trabajo operativas de manera que resulten asequibles y fácilmente manejables por los miembros de la comunidad. Es necesario entonces llevar a cabo un entrenamiento en cuanto a la elaboración de cuestionarios, instrumentos, habilidades de quienes recogerán la información, etc.

Asimismo, las técnicas a emplear también van a venir definidas por el tipo de análisis que vayamos a realizar. Son válidas todas las que incluyan al sujeto y que no se escapen, como hemos señalado, de los recursos técnicos y materiales de los implicados en la IAP. Son útiles tanto las técnicas cuantitativas como las cualitativas; desde las encuestas hasta los grupos de discu-

sión, los documentos personales, bibliográficos, etc. No desdeñaremos ninguna técnica siempre que esta pueda ser útil, y lo son especialmente todas las que facilitan la relación, el intercambio, el diálogo, la participación, en definitiva la comunicación entre iguales. Se hace énfasis en las que faciliten la aparición de los aspectos intersubjetivos de la relación entre entrevistado y entrevistador. Eso sí, hay que observar que no se utilicen técnicas que requieran análisis estadísticos muy complejos puesto que entonces necesitaremos expertos externos, generándose resultados difícilmente comprensibles por todos. Aun habiendo algún experto en el grupo, esto conllevaría una especialización y una división del trabajo que podría crear situaciones de dependencia y poder. En palabras de Park (1992:156): “este aspecto de la IAP sirve para desmitificar la metodología de la investigación, y ponerla en manos de la gente para que la usen como instrumento de adquisición de poder. Si obtiene éxito, la capacidad de investigar científicamente los problemas de la comunidad se convierte en una característica permanente de la misma que puede volver a ser usada una y otra vez sin necesidad de contar con expertos”.

En la IAP entonces, contrariamente a lo que sucede en las investigaciones convencionales, nos encontramos con que el asunto de la validez depende de la empatía de los sujetos con el fin de la investigación comprendiendo plenamente la intención de las preguntas y queriendo dar la información necesaria de la mejor forma posible.



- **Desarrollar y evaluar lo realizado**

Poner en marcha las técnicas tiene una doble finalidad: por un lado, facilitar información para otros sobre hechos concretos, por otro, producir conocimientos interpersonales y autoconocimiento (*encuentros dialógicos*, Park). Pero para que verdaderamente se pueda dar la participación, es necesario que la información esté constantemente circulando y en todas las direcciones.

El análisis de los resultados de este proceso nos ayudará a comprender mejor la naturaleza de los problemas, pero como indicábamos más arriba, ya están produciendo por sí mismos acción, están generando temas para la reflexión colectiva (uso colectivo de los resultados o vuelta de la

información a la comunidad), ligando la investigación a la acción, el conocimiento y la práctica.

En cualquier caso, a pesar de los intentos de sistematización o de captura que queramos hacer proponiendo formulas, todo este camino se debe dibujar como algo mucho más artesanal que tecnológico. Villasante resume con un lema las aportaciones que la metodología de la IAP debería hacer a las Ciencias Sociales: “sobre cómo los movimientos populares son analizadores y generadores de metodologías para las ciencias sociales, y cómo no deberían dejar que éstas degeneraran en técnicas que se automatifican, sino que deberían seguir como prácticas que implican una *episteme* (desde, por, y) para las soluciones operativas que necesitan los sectores populares (Villasante, 1994: 424).”

A continuación se resumen las principales características de los enfoques más conocidos según Pérez de Armiño (2000)

Características de algunos enfoques participativos		Pistas para conocer desde la organización		
	Investigación-Acción Participativa	Diagnóstico Rural Participativo	Seguimiento y Evaluación Participativos	Análisis Participativo de la Pobreza
Cuándo surge	1970	finales 1980	1990	1990
Dónde surge	Universidades	ONG (y universidades)	ONG	Banco Mundial
Usuarios principales	ONG, universidades	ONG, agencias internacionales	ONG, agencias internacionales	Banco Mundial
Objetivo	Educación, empoderamiento	Empoderamiento	Estudio del impacto	Evaluación de pobreza nacional
Orientado a	Proyecto de desarrollo local	Proyecto de desarrollo local	Proyecto de desarrollo local	Políticas de pobreza
Actores principales	Población local	Población local	Población local	Combinación de externos y locales
Técnicas principales	Combinación de técnicas (Diagnóstico Rural Rápido/ Participativo, etc.)	Visuales	Combinación de técnicas (Diagnóstico Rural Rápido/ Participativo, etc.)	Combinación de técnicas (Diagnóstico Rural Rápido/ Participativo, técnicas convencionales)
Resultados	Programas, proyectos	Acción local sostenible e instituciones	Evaluación del proceso del proyecto	Valoración de la pobreza a nivel nacional
Innovación principal	Combinación de análisis, educación, empoderamiento, participación y acción	Conducta, Comportamiento	Contribución de la población local para determinar indicadores de éxito	Escala nacional y combinación con métodos convencionales
Recurso clave ignorado previamente	Capacidades y conocimiento local	Capacidades de la población local	Percepciones de la población local sobre el impacto	Conocimiento local para mejorar políticas nacionales contra la pobreza

Tabla 8. Características de los enfoques participativos más conocidos



Este hecho de “aumentar la consciencia”, tiene una relación directa con **la educación de las personas adultas**, y en ese sentido, se propone la metodología de la educación popular como la más oportuna.

Como ya se ha mencionado al principio de este apartado, el segundo método por el que se inclina la Guía es hacia la educación popular.

¿Qué propone la metodología de la educación popular?

Es un enfoque que entiende la educación como un proceso participativo y transformador, en el que el aprendizaje y la conceptualización se basan en la experiencia práctica de las propias personas y grupos. Partiendo de la auto-concienciación y comprensión de los participantes respecto a los factores y estructuras que determinan sus vidas, pretende ayudarles a desarrollar las estrategias, habilidades y técnicas necesarias para que puedan llevar a cabo una participación orientada a la transformación de la realidad. Los orígenes de esta corriente se encuentran en los años 60, en las aportaciones del educador brasileño Paulo Freire. (Pérez de Armiño (dir.), 2000)

Paulo Freire (1991-1997), decía de sí mismo que era *sustantivamente político y sólo adjetivamente pedagogo* (Freire, 1993). La persona, dice Freire, no es un objeto, como la roca o el árbol, sino que tiene la posibilidad de situarse ante el mundo como sujeto: admirarse, comprenderlo, establecer relaciones conscientes y

mediante su trabajo y su acción creadora, transformarlo. *La educación como práctica de la libertad- escribe Freire (1969)– al contrario de aquella que es práctica de la dominación, implica la negación del hombre abstracto, aislado, suelto, desligado de mundo, así como la negación del mundo como una realidad ausente de los hombres.*

La propuesta de la educación popular, por tanto, pretende provocar un proceso de enseñanza-aprendizaje con la raíz en el saber de las personas sobre lo que se construyen saberes acerca del mundo:

El respeto al saber popular implica necesariamente el respeto al contexto cultural. La localidad de los educandos es el punto de partida para el conocimiento que se van creando de mundo. “Su” mundo, en última instancia, es el primer e inevitable rostro del mundo mismo. (...) El respeto a esos saberes se inserta en el horizonte mayor en que se generan – el horizonte del contexto cultural, que no se puede entender fuera de su corte de clase, incluso en sociedades tan complejas que la caracterización de ese corte es menos fácil de captar. (Freire, 1993)

Y como el propio Freire añade en otros momentos de su obra, una realidad que tampoco puede entenderse fuera del corte de género.

En la lectura actual de la educación popular, se habla de contraponer la productividad mediata de la educación con su productividad inmediata:

Productividad mediata de la educación: busca como resultado la formación de personas con capacidades para generar relaciones sociales cualitativamente distintas de las de poder-opresión, relaciones productivas desde el punto de vista del trabajo, la ecología, la paz, la igualdad, la vivienda y la salud, así como la producción de saberes cuya cualidad de inespecíficos y generales haga posible su transformación, medida por cada persona, y situada en las condiciones de cada ser y cada grupo humano.

Por el contrario, la **productividad inmediata** se inscribe en las condiciones generales de la reproducción capitalista y de mercado, así como en las condiciones técnicas, administrativas y políticas que valoran la educación por sus resultados en la formación de trabajadores y no trabajadores con saberes inmediatamente aplicables a dicha reproducción. (Cabello, 2006), - citando a Gramsci, Frigotto y Tiriba-

Explica Javier Encina²⁵, que en los espacios de sociabilidad, como pueden ser los formativos, interactúan dos procesos: de construcción, a partir de lo que cada persona trae como resultado de su vida y de su experiencia que marca cómo es la *identificación con los otros y frente a los otros y, dota a individuos y colectivos de una serie específica de pautas de comportamiento y pensamientos; y de deconstrucción porque cada persona y cada colectivo, desmontan parcialmente, reformulan y asimilan de forma selectiva las denominadas cultura oficial, o dominante, y la cultura de masas. La primera se define por su carácter oficial y la*

segunda, por ser el resultado de la producción y el consumo estandarizados.

De este proceso, de construir y de deconstruir, se conforman redes culturales y elaboraciones colectivas que inciden en cómo cada persona y cada colectivo, actúa en sociedad.

Algunas técnicas participativas

Las técnicas específicas que utilizan todos estos métodos son muy numerosas, requieren que la persona dinamizadora o facilitadora de las mismas adquiera un conocimiento previo adecuado de su uso (ver bibliografía). Algunas tienen que ver con la dinamización del grupo o con el aumento de la confianza entre sus miembros para continuar el trabajo (técnicas de presentación, de animación, de cohesión, etc.), otras con la recogida de información o el análisis o la valoración de una información (técnicas escritas, orales, dramatizadas dibujadas, audiovisuales, etc.) .

Algunas de las más conocidas son:



Técnicas de presentación: presentación por parejas, por tríos, a través de dibujos, etc.

Su objetivo es generar confianza grupal y tratar de cohesionar y fortalecer las relaciones del grupo, mediante la colaboración de todos los miembros.



Técnicas de dinamización grupal y aprendizaje organizativo: Juegos coo-

²⁵ Javier Encina (Director para la Universidad Libre para la Construcción Colectiva – UNILCO- Palomares del Río – Sevilla-) (Culturas populares y educación de adultos. Análisis desde los discursos: la investigación como praxis social, 2006)



perativos diversos. Su objetivo es formar para la organización comprobando las ventajas de la organización en el interior de un grupo.



Técnicas para reflejar un tema y ayudar a la reflexión sobre el mismo: Tormenta de ideas, supone la expresión de ideas, impresiones u opiniones de manera espontánea, permitiendo obtener información sobre un determinado tema. **Rol playing,** simula una situación en la que las personas participantes adoptan el papel de un personaje concreto y recrear una situación. Favorece ponerse en el lugar del otro. **Líneas de tiempo,** cronogramas, calendarios estacionales, transectos históricos..., sirven para situar actividades, historias personales, episodios... en un momento concreto o en un ciclo temporal. **Dibujo** de mapas de conceptos, **elaboración de collages,** etc, son técnicas gráficas de expresión y conocimiento, por ejemplo sobre el medio. **Diagramas de flujo,** son representaciones gráficas de procesos en relación a múltiples factores. Los símbolos utilizados se conectan por medio de flechas. **Sociogramas,** es la expresión gráfica de las distintas relaciones entre sujetos que conforman un grupo, o grupos respecto a instituciones. Revela las relaciones e influencias, y las diversas direcciones de las relaciones.



Técnicas para ordenar la información recogida: Matrices, categorización en rangos y en pares (*matrix scoring*), ordena información y la compara en una tabla de varias entradas. Puede asignarse valores contrapuestos, para compararla y establecer preferencias. **Diagramas de Venn,** muestran a través de una ilustración la relación entre diferentes grupos de cosas (conjuntos), que toman la forma de un óvalo o círculo.

Un ejemplo

Una de las entidades miembro de EAPN puso en marcha un proceso de investigación-acción que comienza con la ubicación de las sedes de un programa de equipos de barrio, en las propias zonas vulnerables a la exclusión.

Se trataba de analizar los recursos y espacios existentes o no existentes del barrio para propiciar nuevos enfoques de intervención adaptados a la realidad detectada, demandas y/o problemas emergentes, implicando a los/as usuarios/as (jóvenes) en los procesos de mejora, en las soluciones a los problemas y/o necesidades y en la búsqueda de alternativas sociales, educativas y laborales.

Desde el modelo sistémico, se analizó el barrio estudiando todos los agentes que lo componen y la interacción entre ellos, como los recursos socioeducativos existentes, el ocio y tiempo libre dentro del barrio, la familia y las relaciones entre los grupos de igua-

les de los que dispone el barrio. La actuación fundamental se desarrolla en espacios de referencia para los/as jóvenes, acercándolos a través de estrategias de intervención con el desarrollo de actividades de su interés.

El Programa quería ser, y se convirtió, en un nuevo espacio de referencia para el barrio. Conquistó, acercó y recuperó los espacios y servicios públicos inutilizados de los que disponía el barrio como lugares de trabajo de intervención y desarrollo de la práctica. De esta forma se tuvo un especial impacto en la pista deportiva del barrio. Los logros principales fueron:



Recuperación y mantenimiento de este espacio degradado, los/as jóvenes con los que se ha intervenido han sido los encargados de la recuperación y el mantenimiento del mismo.



Utilización de la pista para

- la práctica deportiva de los/as jóvenes con los que se ha intervenido.
- espacio de convivencia, ya que lo utiliza el vecindario de los barrios para practicar actividades deportivas, así como de lugar de encuentro de otros/as.
- actividades comunitarias como “Cine de barrio”, favoreciendo la convivencia entre distintas culturas y generaciones que residen en los barrios.

- Celebraciones religiosas de la Comunidad Evangélica.

Además se obtuvieron impactos significativos en otros espacios como el casco antiguo, instalaciones deportivas del municipio, centro social, centro cultural, centros educativos, zonas verdes, empresas, etc.

Un ejemplo







Este trabajo es de una de las entidades miembro de una de las redes de EAPN que trabaja con población de etnia gitana. A raíz de la gestión de un programa de subvenciones de una entidad bancaria en el que se tramitan ayudas económicas en concepto de alimentación e higiene para menores de 0 a 3 años de edad, se detectó la necesidad de un estudio en profundidad de las circunstancias de cada familia, y la dotación de herramientas para el óptimo aprovechamiento de dichas ayudas.

Lo que comenzó siendo sólo un trabajo puntual dirigido a la tramitación de estos servicios, se está convirtiendo en un programa y experiencia motivadora para beneficiarias y técnicos, donde la participación e implicación de los diferentes grupos de madres que forman parte del proyecto, son protagonistas. El proyecto pretendía, a través de “sesiones de trabajo” como un proceso educativo, varios objetivos:



Aportar información sobre una correcta alimentación para sus hijos y sus familias.

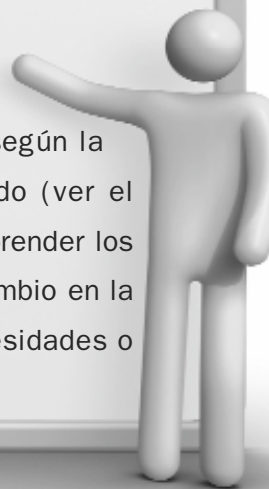


-  Promover la experimentación directa con alimentos de madres e hijos dentro de un espacio educativo para ambos.
-  Creación y gestión de conocimiento compartido en la alimentación (seguridad e higiene) y la nutrición.
-  Eficiencia en la utilización de los recursos económicos familiares.
-  Facilitar herramientas para la adquisición de habilidades sociales.
-  Dotar de un espacio en el cual se reconoce su valor dentro del seno familiar y de su cultura.
-  Intervención directa en el área de Promoción y Prevención de la Salud.

C. Identificar objetivos y estrategias comunes, innovando en las respuestas

La primera puesta en común dentro de una organización tiene que ver con el propio posicionamiento de la participación como proceso, y ser consciente de sus barreras. Es algo que debería ser previo a la toma de conciencia de los grupos de participantes.

Después requerirá aplicar las técnicas de planificación que haya decidido llevar a cabo, según la metodología participativa que esté siguiendo (ver el apartado anterior), y en relación a esto, comprender los elementos de innovación que facilitarán el cambio en la organización y en el modo de tratar las necesidades o problemas sociales.



Posicionamiento de la participación como proceso.

Como ya vimos en primer apartado de la Guía, esto supone tener en cuenta una serie de implicaciones (Chambers, 1994) que deben de abordarse desde una pregun-

ta clave sobre cómo está situando nuestra entidad la participación.

Para ello es necesario ver **cuál es la situación de la organización** respecto a la participación como proceso, lo que supone:



Ilustración 14. La participación como proceso. Basado en Robert Chambers 1994. Traducción Folia Consultores 2008

Todo lo anterior implica necesariamente asumir el reto de **visibilizar y transformar a los “usuarios/beneficiarios” en “participantes”**, dentro de la acción y dentro de la organización (gestión) (ver ilustración 9). Lo que a su vez requiere de los dos componentes que se han visto en los epígrafes anteriores: visualizar la identificación y aumentar la consciencia, para que, como

ya se ha dicho, quienes participan se reconozcan y sean reconocidos como “agentes de transformación social”.

Una vez asumido esto, el propio proceso de investigación y de educación en la acción, facilitará la búsqueda de los grados de identidad entre las preferencias y prioridades individuales y las necesidades colectivas.



Un ejemplo

Una entidad miembro de EAPN que, entre otros temas, trabaja la inserción sociolaboral, tiene algunos programas donde trata de aplicar un enfoque parcialmente participativo:



En el diseño del programa:

- Los cuestionarios de satisfacción de las actividades realizadas con anterioridad, sirven para adaptar algunos aspectos del programa.
- En algunas asambleas locales empiezan a organizarse reuniones periódicas con un grupo de participantes para diseñar acciones, principalmente de sensibilización.
- Los grupos de discusión son otra herramienta de participación que comienza a implementarse.



En el desarrollo del programa

- Las sesiones de orientación individualizada y grupal sirven para recoger sugerencias de la persona en relación al programa.
- Mecanismos como el buzón de sugerencias sirven también como mecanismo de recogida de opiniones.
- Los propios participantes toman un papel activo en la difusión del programa.

- Se flexibiliza el itinerario en función de los ajustes que los propios participantes van haciendo.
- En los espacios de búsqueda de empleo, debido a su flexibilidad, permiten el intercambio, debate, contraste de opiniones y experiencias, logrando que los participantes sean mucho más protagonistas en el desarrollo de su itinerario.
- Los participantes también participan dando información de empresas que buscan trabajadores para que se contacte con ellas
- Cada vez hay más participantes que colaboran como voluntarios.



En la evaluación del programa

- Se evalúan las actuaciones a través de cuestionarios de satisfacción.

En las sesiones individuales se recoge mucha información que sirve de evaluación del programa.

Algunas de las barreras que mejor se han identificado en las estructuras a la hora de aplicar un enfoque participativo en una organización, son las siguientes:

Pistas para pensar desde la organización

Identificando barreras ante los enfoques participativos

- La falta de voluntad del personal directivo, y el uso de “etiquetas” de “participación” sin contenido.
- La toma de conciencia sobre la “pérdida de poder” en la toma de decisiones, por parte de los actores más tradicionales.
- Los estereotipos del personal técnico, sobre todo respecto a las capacidades de las personas participantes y el logro de resultados.
- Las prisas por conseguir resultados a corto plazo.
- La idea de rendir cuentas, y la orientación cuantitativa de los resultados, frente a la valoración de los logros como avances.
- El mito del proceso “autosostenido”, frente al esfuerzo de una estrategia basada en componentes sostenibles y de dedicación permanente.
- Anteponer la aplicación de “manuales” “métodos” y “técnicas”, al buen juicio y al diagnóstico de la situación actual de la organización.
- La dificultad de acceder a espacios de participación fuera de la organización (por ejemplo, con las administraciones públicas, sobre todo locales).
- La limitación que supone una financiación intermitente que interrumpe los procesos y la garantía de continuidad de las actuaciones.

Tabla 9. Para pensar sobre las barreras a los procesos

Diálogo y confianza pueden permitir generar propuestas innovadoras, entendiendo la innovación como un proceso cultural edu-

cativo que genere dinámicas de desarrollo, y que tiene las siguientes características:

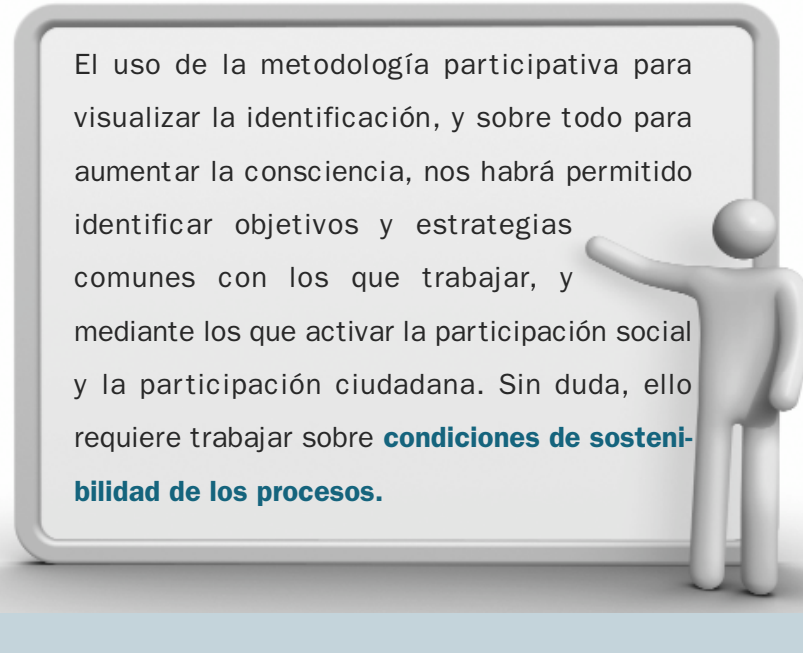


Pistas para pensar desde la organización **Para pensar sobre la innovación en los procesos**

- La innovación supone transformación y cambio cualitativo significativo; no sólo la mejora o ajuste del sistema vigente, no se trata de actualizarse, sino de nuevas formas de abordar los problemas o las necesidades.
- Innovar implica un cambio de concepción y de práctica.
- Innovar no es necesariamente inventar, pero sí algo nuevo que propicia un avance cualitativo. Puede ser un cambio de maneras de hacer, puede ser un cambio de maneras de relacionar los mismos elementos, pero en todo caso, lo nuevo puede entenderse como una creación para quienes lo están aplicando.
- A veces, no hay que ser original sino aprender de los precedentes para avanzar; lo nuevo definido en función de una situación determinada y en relación con lo antiguo.
- Innovar es intencionado y en consecuencia, planificado. Eso es lo que, en términos generales, diferencia un proceso innovador de un cambio.
- Pero tal planificación debe asumir una componente de flexibilidad y una dosis de incertidumbre. La complejidad de la realidad impide procesos cerrados de planificación.
- Innovar no es un fin, sino un medio. Debe servir para mejorar la eficacia y la calidad de los procesos de cambio.
- Innovar implica aceptar y apropiarse del cambio por parte de personas y grupos implicados.
- El éxito del proceso se encuentra en la concertación de intereses que sea capaz de movilizar a los actores directos que impulsan el cambio.
- Innovar es un proceso abierto e inconcluso que implica reflexión desde la práctica.

Tabla 10: Para pensar sobre la innovación de los procesos

D. Trabajando en procesos sostenibles



El uso de la metodología participativa para visualizar la identificación, y sobre todo para aumentar la consciencia, nos habrá permitido identificar objetivos y estrategias comunes con los que trabajar, y mediante los que activar la participación social y la participación ciudadana. Sin duda, ello requiere trabajar sobre **condiciones de sostenibilidad de los procesos.**

64

A la hora de reflexionar sobre la sostenibilidad del proceso que se pone en marcha,

conviene pararse a pensar en algunos elementos:

Pistas para pensar desde la organización

Para pensar sobre la sostenibilidad de los procesos

La sostenibilidad exige crear mecanismos permanentes que diagnostiquen y definan las necesidades o los problemas a los que se enfrentan individuos y colectivos en la organización.

Un ejemplo:

Trabajar en red con otras organizaciones para actuar como observatorio permanente de la realidad, compartiendo y difundiendo la información a la que se accede, realizando análisis conjuntos.

Establecer espacios valorables dentro de las entidades, dentro de los equipos de trabajo, en las metodologías de trabajo con los y las participantes; que suponga un ciclo que nos sitúe al final de la intervención en la revisión de la situación de partida, para estimar qué se ha modificado.



Trabajar para generar sistemas fiables de indicadores cualitativos.

La sostenibilidad necesita capacidad para analizar de manera correcta cada situación o cada problema.

Necesita adquirir un conocimiento específico.

Un ejemplo:

Un conocimiento experto (por ejemplo el del personal técnico), no puede sustituir al conocimiento específico de la realidad que vive la persona que es protagonista de un fenómeno social o de una problemática. El equilibrio entre el conocimiento específico, y los niveles de reflexión que puede aportar un conocimiento experto favorecen una dinámica sostenible de análisis.

La capacitación en el caso de falta de información o de capacidades, es fundamental. También lo es para mantener actualizado el conocimiento.

La sostenibilidad necesita capacidades y creatividad para identificar soluciones apropiadas y posibles.

Un ejemplo:

Conocer las barreras del contexto, de la propia entidad, y de las personas, es fundamental para hacer una solución factible. Al mismo tiempo, la creatividad aumenta cuando se ponen en común distintas visiones sobre el problema, y las preferencias para solucionarlo, de personal técnico, otro personal experto, participantes, instituciones... Y se gestiona el conocimiento colectivo de forma abierta.

Un proceso sostenible se dota de un conjunto de procedimientos de actuación para una puesta en práctica rápida y segura.

Un ejemplo:

Un proceso se dota de una visión estratégica cuando se apoya en una cuidada planificación, donde sus recursos humanos están capacitados para implementarla con todos los elementos de gestión de una iniciativa: desde indicadores diagnósticos, espacios de diagnóstico y análisis, planificación, sistemas de seguimiento, y sistemas de evaluación

Favorece la sostenibilidad el hecho de que existan individuos o equipos con autoridad suficiente para reconocimiento de las necesidades, el tratamiento de los problemas, el hallazgo de alguna solución, y la existencia de un proceso de ajuste, mientras el proyecto se lleva a la práctica.

Un ejemplo:

El inicio de procesos debe contar siempre con la aprobación de quienes tienen la autoridad principal en la toma de decisiones de la entidad, y por tanto debe contar con espacios de contraste y seguimiento.

Otorgar espacios que van aportando perspectivas diferentes es tan fundamental como generar un mecanismo que coordine tanto los lugares como lo que éstos producen, y lo integre en la organización.

Favorece la sostenibilidad que se genere consenso o apropiación sobre el proceso, un acuerdo con sus objetivos y con el modo de ejecutarlo.

Un ejemplo:

En una experiencia se ha identificado que a lo largo de un proceso de coordinación entre asociaciones, muchos participantes veteranos se marchan cuando se incorpora una asociación nueva.

Ocurre porque pierden la sensación de avance: vuelven a salir discusiones anteriores, no comparten el mismo lenguaje, se retoman aspectos ya muy trabajados....

En el proceso no se estaba poniendo en valor suficientemente lo que se aprende con el propio tránsito de incorporaciones de otros y sus respectivos papeles como acompañantes (en su función por ejemplo de apoyo). Un debate dentro del Grupo de Elaboración de esta Guía valora la importancia de tomar conciencia de la necesidad del acompañamiento entre quienes participan, y de crear espacios de acogida y tránsito para que los ritmos sean más adecuados para los distintos perfiles de participantes.

Favorece la sostenibilidad que haya personas calificadas, infraestructura técnica y de comunicaciones y capital suficiente para desarrollar el proceso.



Un ejemplo:

Existen organizaciones que no habían previsto alternativas y han dejado de contar con los recursos que daban origen a las experiencias de participación.

La participación, si se hace dependiente de “un” programa y no se vincula al propio funcionamiento de la estructura acaba convirtiéndose en un medio asociado a las “cosas” y no a las “personas”. Adoptar la participación como estrategia dentro de una organización es la mejor manera de asegurar su dotación permanente, y por lo tanto, su sostenibilidad.

Tabla 11: Para pensar sobre la sostenibilidad de los procesos.

3. EL PAPEL DE LAS ORGANIZACIONES EN LA PARTICIPACIÓN SOCIAL DE LAS PERSONAS EN RIESGO DE POBREZA Y EXCLUSIÓN

- A. Organizaciones educadoras de valores democráticos
- B. Que trabajan en red para influir en las políticas

3

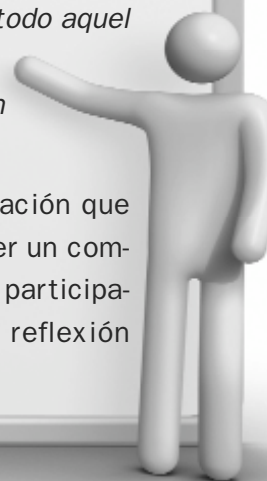


A. Organizaciones educadoras de valores democráticos

Una de las estrategias principales para avanzar en las posibilidades de participación, es **educar para una ciudadanía activa**.

(...) no se reduce a un conjunto de valores cívicos o éticos; en sentido amplio e inclusivo, comprende todo aquel conjunto de saberes y competencias que posibilitan la integración y participación activa en la vida pública” (Bolívar, 2008).

Con este objetivo estratégico, cualquier actuación que se realice desde una entidad social puede tener un componente de búsqueda de participación social y participación ciudadana, si bien no puede eludir una reflexión hacia dentro de la propia organización.



La participación en asociaciones produce capital social y eficacia institucional, y algunas asociaciones y estructuras sociales pueden generar compromiso cívico y promover democracias eficaces, tanto por los recursos que movilizan como por los valores y actitudes que promueven²⁶.

Los grados de participación de la población en las organizaciones son en general desiguales, hay muchas variables que inciden: sexo, edad, clase social, nivel educativo, cultura de origen, etc.

Mirando hacia dentro, la implicación de las personas en las organizaciones se nombra

de diferentes modos -militancia, activismo, afiliación, voluntariado y pertenencia, entre otros-, en función también de distintos grados de participación o de responsabilidad o de vinculación o de requisitos exigidos.

Para aumentar la incidencia sobre las decisiones políticas, la ciudadanía se organiza. Lo hace normalmente, en organizaciones sociales y políticas, con las que comparte su visión de la realidad y los objetivos que pretenden. La ventaja para el sistema es que las organizaciones aportan continuidad y predictibilidad a procesos sociales que de otro modo serían episódicos e inciertos²⁷. Además, las denominadas ‘for-

²⁶ (Putman, 1994)

²⁷ (Wilson 1995) citado por (Ulzurrun, 2001)



maciones intermedias' adquieren una gran importancia en la producción del bienestar.

La manera en que dirigen, planean o difunden su actividad las organizaciones, no depende sólo de la función que se han asignado, de su misión o de su visión, sino de su propia dinámica: surgen en un determinado contexto, algunas desaparecen y otras se mantienen, y transmiten sus ideas a través de su comunicación con la sociedad y con otras organizaciones, las decisiones de su dirigencia o las opiniones de las personas que se afilian a ellas de un modo u otro. Pero en todo ello, los procesos internos de los que se dotan y que conforman su cultura organizativa, son elementos de influencia.

La función educadora de las organizaciones sociales hacia dentro y hacia las personas con las que trabajan, pasa por **generar confianza en los valores democráticos, y las instituciones que los representan**. Cuentan con elementos de socialización que pueden actuar hacia la formación en valores de solidaridad, cooperación o responsabilidad colectiva. Para que esto sea posible, también la cultura organizativa debe ser coherente.

La democracia requiere estructuras democratizantes y no estructuras inhibitorias de la presencia emancipativa de la sociedad civil en el comando de la res-pública.

(Freire, 1993)

Cualquier actividad puede generar condiciones hacia la participación social siempre que se tenga presente el objetivo estratégico de que las personas actúen colectivamente en lo social, participen.

Cultura organizativa... ¿democrática?

La cultura organizativa hace referencia a la estructura de las organizaciones como espacios de planificación y toma de decisiones, de comunicación y participación, de relaciones internas e intrasectoriales (dentro del Tercer Sector), y como espacios para la calidad y el trabajo bien hecho. (Folia Consultores- Plataforma de ONGs de Acción Social 2005)

Además, la cultura organizacional se refiere al sistema de procedimientos y significados que son compartidos por los miembros de una organización, que produce acuerdos (implícitos o explícitos) sobre lo que es el comportamiento significativo de dicha organización o entidad: incluye valores, hábitos, características de toma de decisiones, patrones de interacción entre las personas, formas de gestión, relaciones de poder, etc.

Una organización que quiera poner en marcha una estrategia de participación transversal en la entidad, que quiera avanzar sobre la idea de "participación como proceso" y no quedarse en la "participación como medio", debería tratar de afrontar la participación como algo transversal.

Pistas para pensar desde la organización

En las organizaciones del Tercer Sector en general, “la democracia interna, la participación en la planificación, gestión y control de las entidades sociales es un objetivo que podemos llamar superior, es una de sus misiones o valores añadidos, es un objetivo permanente (...) Que no es una realidad en muchas asociaciones es algo asumido por muchos directivos que enfatizan críticamente que la participación deja mucho que desear”

(Rodríguez Cabrero, G., 2003: 376).

72

No es ya necesario recordar que la estrategia y estructura organizativa de las propias organizaciones influye en la motivación hacia la participación social de las personas.

Muchas de las causas de la débil participación se encuentran en el propio diseño organizativo de las entidades. Por ejemplo, falta de renovación en los espacios de toma de decisiones tiene como consecuencia: el estancamiento de ideas; la competitividad por el poder, y en consecuencia deterioro de la participación, e individualis-

mos y protagonismos que, en ocasiones, crean dependencias de signo político y la pérdida de capital social (De la Riva, F. 2002: 18).

A veces para muchas organizaciones, plantearse un cambio de modelo en su gestión y en su cultura, supone enfrentarse a un verdadero cambio organizacional. En este sentido, no viene mal recordar que, para que se den cambios en toda la organización se necesita tiempo y otros recursos, que suponen requisitos como los que vienen expresados en la tabla de al lado.

Pistas para reflexionar

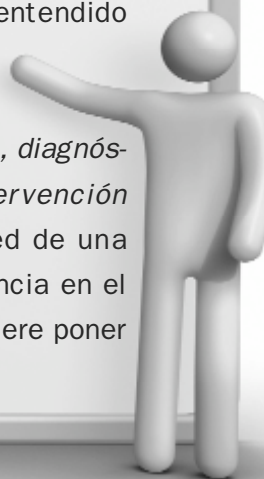
¿Contamos con recursos para el cambio organizacional? ¿Se cumplen algunos de los requisitos básicos? ¿Sobre cuáles deberíamos comenzar a trabajar por su debilidad en nuestra entidad?

**Pistas para reflexionar desde la organización****Algunos requisitos para el cambio organizacional**

- Motivación
- Comprensión del por qué y para qué.
- Participación de todos los miembros de la organización en espacios consensuados sobre el alcance de su toma de decisiones
- Generación de espacios de reflexión
- Política interna y externa activa y actualizada de comunicación permanente
- Actitud de aprendizaje, desarrollo de habilidades
- Construcción de alianzas y búsqueda de apoyos en el entorno
- Orientación estratégica.

Tabla 12. Algunos requisitos para el cambio organizacional**B. Que trabajan en red para influir en las políticas.**

El trabajo en red, y en general la colaboración entre entidades, es fundamental para el cumplimiento de los fines de las entidades sociales; esto es “los derechos sociales”, “la inclusión social”, “la justicia social”, etc. En este sentido, el trabajo en red puede ser entendido como *la agrupación de esfuerzos que parten de la propia concepción de “misión” de la entidad. Implica compartir la búsqueda de medios, diagnósticos y necesidades, y estrategias de intervención* (Folia, 2005). La ausencia del trabajo en red de una entidad social, supondría una falta de coherencia en el desarrollo del proceso de participación que quiere poner en marcha.



Una forma de coordinación y cooperación entre asociaciones, organizaciones, movimientos, entidades, etc., que se basa en la plena comunicación, la participación activa, la organización horizontal y el trabajo en equipo. Una red está formada por nodos conectados entre sí, entre los que se producen intercambios. Esta interrelación entre los nodos hace que cada una de las partes de la red dependa de las otras para desarrollarse y crecer (Navajo Gómez, 2002).

La mera agrupación con el objetivo de resolver conflictos puntuales (por ejemplo

con la Administración, o para buscar medios: recursos, fondos...), es una opción limitada y una visión reducida de lo que significa el verdadero trabajo en red. Además, el trabajo en red no es algo específico del departamento de comunicación de las entidades, sino que es transversal a todas y cada una de las áreas de una entidad.

En relación a esto, debemos ver el trabajo en red como el resultado de un proceso largo, que no puede separarse de la concepción de la participación que se ha estado manejando a lo largo de la Guía.

El trabajo en red implica:

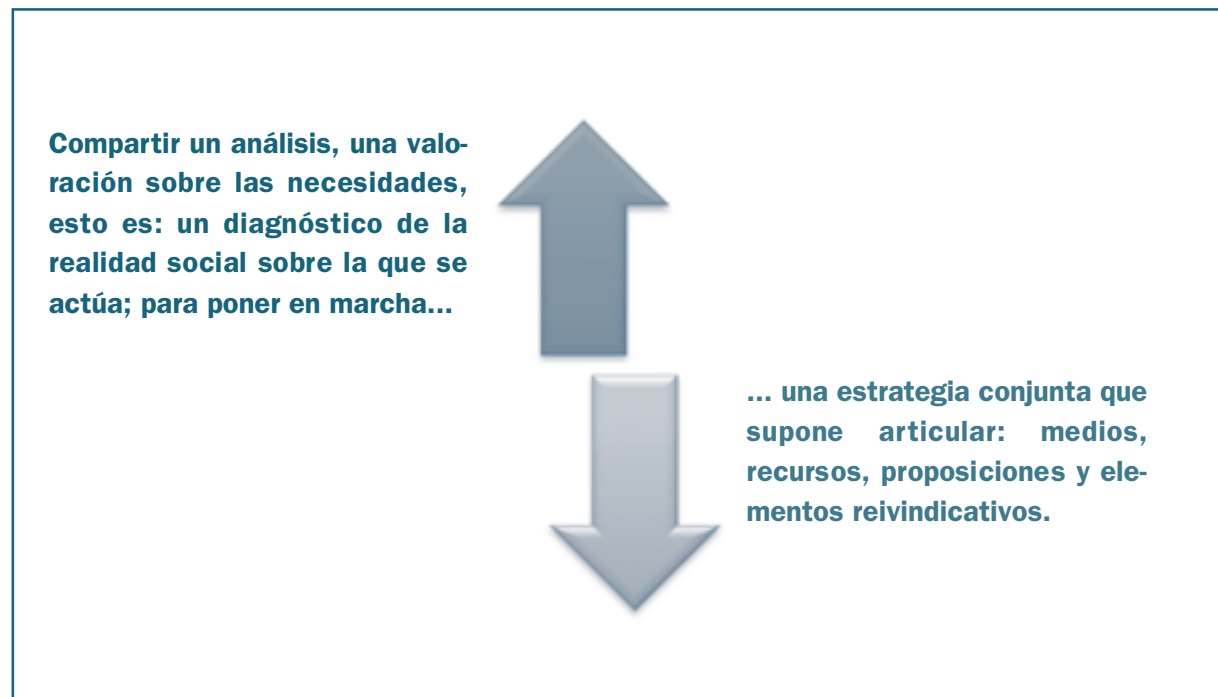


Ilustración 15. Implicaciones del trabajo en red



En línea con lo anterior, habría que considerar una serie de barreras a superar, en las que las entidades sociales deberían dete-

nerse para reflexionar si se dan en su contexto, y cómo superarlas (Folia, 2005; y Navajo 2002):

Pistas para reflexionar desde la organización **Algunas barreras para el trabajo en red**

- Falta de transparencia entre las entidades y desconocimiento; desconfianza; competencia-colisión-concurrencia por unos recursos escasos
- Falta de experiencia en el desarrollo y dinamización de la propia red
- Problemas de gestión conjunta de proyectos o programas: especificación y asunción de responsabilidades, problemas a la hora de delegar; falta de compromisos o falta de ejecución de los compromisos adoptados.
- En la planificación de las entidades no se tiene en cuenta que debe planificarse también el desarrollo del trabajo en red, hay por tanto una cultura organizativa deficitaria.
- No suele haber personal con el perfil adecuado, y la asunción de responsabilidades en relación con esto suele dejarse a la convicción personal. Falta de asignación de tiempos y recursos humanos
- En el trabajo en red influye la diversidad de las entidades: ideológica, en las formas de trabajo, en las políticas y otras cuestiones que dificultan el acuerdo, el consenso (por otra parte, algo que es propio a este Tercer Sector de acción social).

En conclusión, las características ideales (Folia 2005) de una red podrían ser:

- Compartir una visión entre las organizaciones integrantes de la red;
- Ser transversal a todos los departamentos y trabajos de cada organización, y dentro de la filosofía de las entidades;

- La creación colectiva de conocimiento, sobre una cuestión social y sobre el Sector de Acción Social;
- La adopción del principio de la diversidad;
- La adopción del principio de “proceso” como mecanismo y filosofía de actuación.

Resumen. Recordando el proceso

La participación puede tomar muchas formas y corresponderse con muchas etiquetas. La propuesta de esta Guía ha sido la de fomentar la idea de proceso continuo, estable y sostenible desde las entidades sociales y en las entidades sociales.

Para ello, hemos propuesto una serie de pistas y un recorrido, que no es en absoluto lineal aunque quede así reflejado. (Esperamos que a quienes lo lean les suscite el mismo deseo de movilización que a quienes hemos participado en su elaboración.)

1. Comprendemos las premisas de partida

76



Entendemos nuestro contexto de actuación y por qué es importante la participación:

- respecto a la pobreza, los procesos de exclusión/inclusión;
- respecto a los derechos sociales y de ciudadanía;
- respecto a las distintas formas de participación.



Situamos la participación como proceso dentro de nuestra entidad:

- en la visión de la participación;
- en la visión de los/as sujeto protagonistas;
- en la estrategia y estructura organizativa.



Visibilizamos los factores que influyen en que las personas participen socialmente:

- teorías que tratan de explicar las causas de la participación social;
- factores de influencia sobre la posibilidad o no de la participación, del contexto, de la organización y de las personas;



- factores que influyen en que la participación sea estable, organizativos y de implicación personal.

2. Generamos condiciones



Visualizamos la identificación entre personas, buscamos lo compartido:

- nos conocemos y reconocemos necesidades, intereses y expectativas;
- generamos una red de valor basada en la confianza;
- mejoramos nuestro conocimiento sobre la realidad común y dónde estamos cada cual.



Aumentamos la conciencia en un proceso de información / acción. Analizamos en contexto y nuestra situación y posición para activar la participación:

- estableciendo los objetivos y estrategias comunes que surgen en el proceso, y cuyo análisis y puesta en marcha dependerá de los métodos escogidos;
- a través de un método participativo;
- a través de la educación popular.



Identificamos objetivos y estrategias comunes innovando en las respuestas a las cuestiones sociales detectadas:

- revisando las referencias “de proceso” de la participación en la entidad;
- identificando barreras ante los enfoques participativos;
- fomentando la innovación como un elemento del propio proceso.



Trabajando por la sostenibilidad:

- visibilizando condiciones de sostenibilidad a lo largo del proceso.

3. Recordamos el papel de las organizaciones en la participación de las personas en riesgo de pobreza y exclusión



Como organizadoras educadoras de valores democráticos:

- con una cultura organizativa democrática,
- que tiene en cuenta los requisitos para el cambio organizacional;



Que trabajan en red para influir en las políticas.

A continuación se anexan algunas fichas resumen de contenido.



Ficha .1. Resumen de contenido.

Apartado 1. Puntos de partida

ENTENDEMOS NUESTRO CONTEXTO Y POR QUÉ ES NECESARIA LA PARTICIPACIÓN SOCIAL

Implicación personal y participación social son mecanismos interrelacionados cuyo efecto mejora las posibilidades de autonomía personal e integración. El enfoque de género y de diversidad deben ser transversales. Las entidades sociales tienen como uno de sus objetivos estratégicos, la implicación en el fortalecimiento de una cultura democrática.

Cualquier actividad puede generar condiciones hacia la participación social siempre que se tenga presente el objetivo estratégico de que las personas actúen colectivamente en lo social

La exclusión supone negar a una persona o a un grupo, el poder para cambiar la realidad. Es un proceso de pérdida de integración o participación en la sociedad. Supone una negación de la ciudadanía. Inclusión/exclusión son fenómenos estructurales, relacionales, dinámicos, multifactoriales, multidimensionales, y politizables. Los derechos sociales están asociados al bienestar, y se han desarrollado a través de generaciones, y gracias a una ciudadanía activa.

Participar supone, la intervención activa de los sujetos en la construcción de su propia realidad y una dinámica de intercambio que genera una mutua transformación: entre el sujeto y el hecho en el cual se participa. Puede expresarse de diversas formas: participación ciudadana, comunitaria, social y política. Acción colectiva y empoderamiento son inseparables de la participación

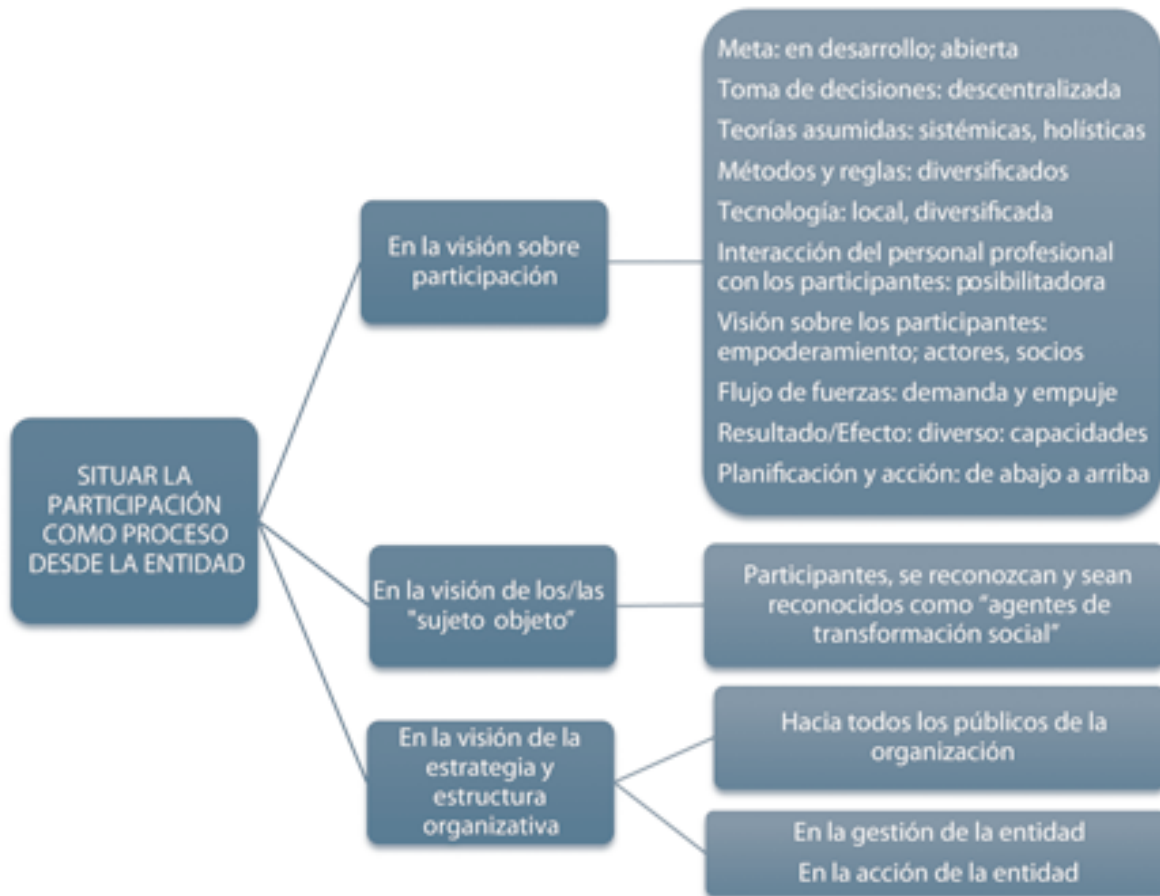
La participación amplía la base social de las entidades, y las hace ser más representativas al aumentar la legitimación de sus propuestas

Ficha resumen 1. Puntos de partida

Ficha .2. Resumen de contenido.

Apartado 1. Situar la participación como proceso desde la entidad

80



Ficha resumen 2. Situar la participación como proceso desde la entidad



Ficha 3. Resumen de contenido.

Apartado 1. Visibilizar factores de participación

VISIBILIZAMOS LOS FACTORES QUE INFLUYEN EN QUE LAS PERSONAS PARTICIPEN SOCIALMENTE

Teorías que tratan de explicar las causas de la participación social

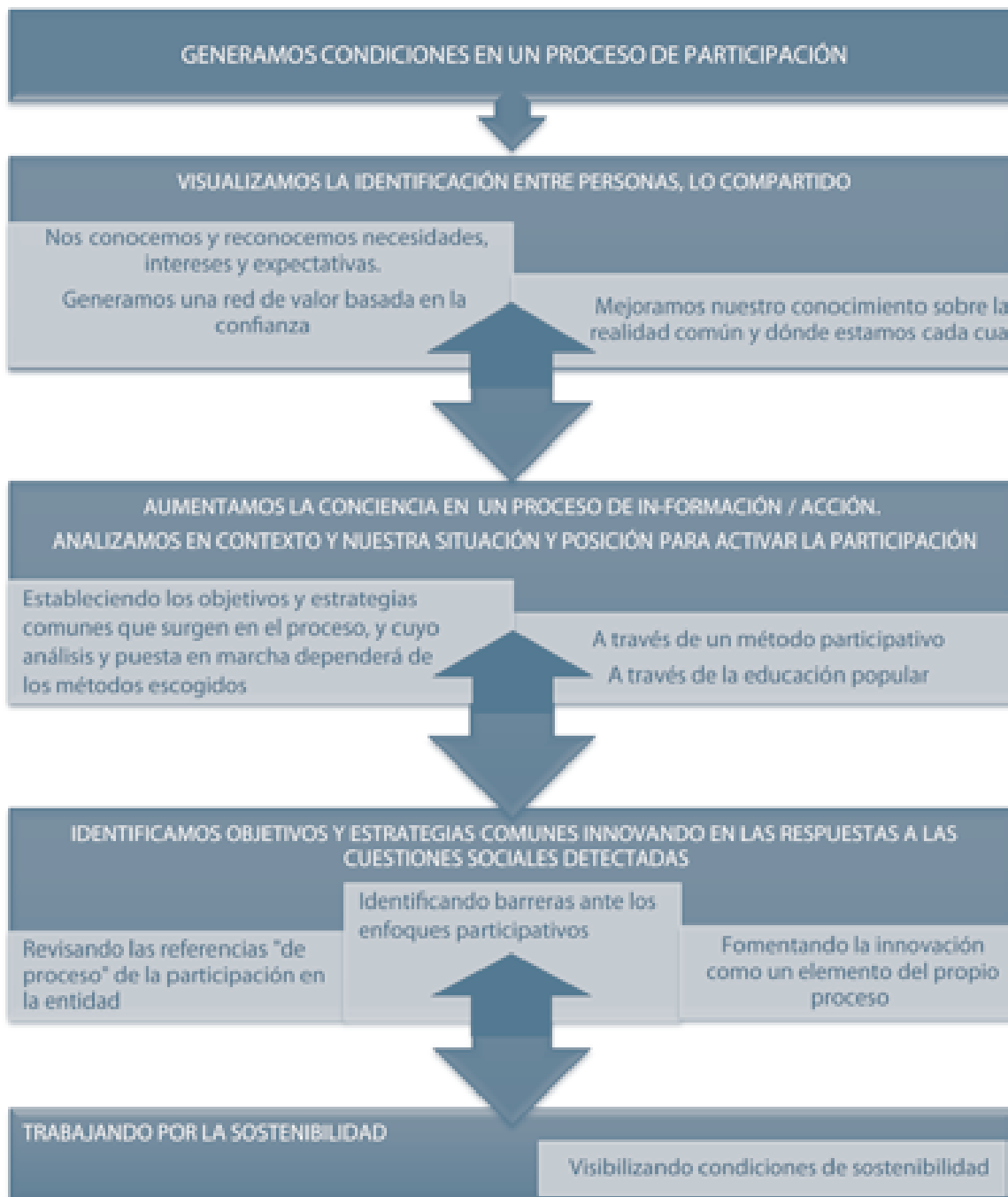
Factores de influencia sobre la posibilidad o no de la participación, del contexto, de la organización y de las personas

Factores que influyen en que la participación sea estable, organizativa y de implicación personal.

Ficha resumen 3. Visibilizamos factores de participación

Ficha 4. Resumen de contenido.

Apartado 2. Generando condiciones para un proceso de participación





Ficha .5. Resumen de contenido.
Apartado 3. Situando el papel de las organizaciones



Ficha resumen 5. Situando el papel de las organizaciones

Bibliografía y Documentación citada

X Congreso Internacional e Interdisciplinar Mundos de Mujeres [Madrid: 3-9 julio 2008] *Nuevas fronteras y desafíos* “¿Creación de redes de valor para la conformación de grupos de mujeres para un fin común?”

XVI Congreso Mundial de la Asociación Internacional de Educadores Sociales. [Montevideo: 15-18 noviembre 2005] *Educación social: Inclusión y participación. Desafíos éticos, técnicos y políticos*

Alforja (1996), *La construcción de la democracia desde la educación popular: su sentido y sus posibilidades*, San José, Costa Rica: Alforja.

Ander-Egg, E. (1983), *Técnicas de investigación social*. Buenos Aires: Humanitas.

84

Arango, J. (2006), “Derechos Sociales, Ciudadanía e Integración”. En CIDOB, *Inmigración y derechos de ciudadanía*. Barcelona: Fundación CIDOB, Centro de Estudios Internacionales de Barcelona, Diputación de Barcelona. Servicio de Políticas de Diversidad y Ciudadanía.

Benedicto, J. y M. L. Morán, (2002), *La construcción de una ciudadanía activa entre los jóvenes*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Injuve

Bolívar, A. (2008), *Ciudadanía y competencias básicas*. Sevilla: Fundación ECOEM.

Cabello, J. (2006), “Educación de personas adultas: ¿Productividad inmediata o mediata? Norteando el porvenir”. En Encina, Domínguez, Ávila, & A. (coord.), *Del dicho al hecho andando ese trecho. Participación, comunicación y desarrollo comunitario*. Palma del Río: Universidad Libre para la Construcción Colectiva (UNILCO); Atrapasueños Editorial.

Camps, F. (2000), “Participación comunitaria y gestión alternativa de conflictos”, *Cuadernos de Trabajo Social* 13

Camps, V. (2007), *Educar para la ciudadanía*. Sevilla: Fundación ECOEM.

Castells, M. (2001), “Internet y la Sociedad Red”, *Lección inaugural del programa de doctorado sobre la sociedad de la información y el conocimiento*. Barcelona: UOC

Chambers, R. (1994), *Paradigm Shifts and the practice of participatory research and development*, Brighton: Institute of Development Studies (IDS). University of Sussex.



Cortina, A. [Madrid: 30 de diciembre de 2006] “Educar para una ciudadanía activa”, Madrid: *El País*

Cruz Roja Española (2008), ¿Qué son las buenas prácticas en la inclusión social? *Prácticas inclusión.org*. < <http://practicasinclusion.org//content/view/93/65> > [con acceso 24-08-09]

De la Riva, F. (2002), *El Tercer Sector visto desde dentro: La renovación de las ONG*. Barcelona: Fundació Esplai.

Donati, P. (2002), “Ciudadanía y sociedad civil: dos paradigmas (ciudadanía lib/lab y ciudadanía societaria)”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 98.

Donati, P. (2004), “Nuevas políticas sociales y estado social relacional”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 108.

Encina, J. (2006), “Culturas populares y educación de adultos. Análisis desde los discursos: la investigación como praxis social”. En Encina, Domínguez, Ávila y C. Alcon, *Del dicho al hecho, andando ese trecho. Participación, comunicación y desarrollo comunitario*, México, Palma del Río: Universidad Libre para la Construcción Colectiva (UNILCO), Atrapasueños Editorial.

Estivill, J. (et al.) (2006), *Pequenas experiências. Grandes esperanças!* Portugal: REAPN.

Fantova, F. (2006), *Exclusión e inclusión social: una aproximación desde el ámbito de la discapacidad*. Medellín, Colombia.

Fantova, F. (2008), *Sistemas públicos de servicios sociales. Nuevos derechos, nuevas respuestas*, Bilbao : Instituto de Derechos Humanos. Universidad de Deusto.

Ferrer, A. G. y L. M. Uzurrun (2006), “Las Asociaciones de Inmigrantes en Madrid. Una nota de investigación sobre su grado de integración política”, *Revista Española del Tercer Sector*, 4 <<http://www.fundacionluisvives.org/rets/4/articulos/14279/partes/2.html>> [con acceso el 31-07-08]

Fleury, S. (1992), *Estado y Políticas Sociales en América Latina*, México: UAM.

Folia Consultores (2005), *Análisis del Tercer Sector de Acción Social. Resumen de talleres diagnósticos*. < <http://www.foliaconsultores.com> > [con acceso 24.08-9]

Folia, C. (2006), *Retos del Tercer Sector de Acción Social*, Madrid: Plataforma de ONG de Acción Social.

<http://www.plataformaongs.org/upload/23/85/Retos_del_Tercer_Sector.pdf >[con acceso el 24-08-09]

Freire, P. (1969), *La educación como práctica de la libertad*, Montevideo: Tierra Nueva.

Freire, P. (1993), *Pedagogía de la esperanza*, México: Siglo XXI editores.

Freire, P. (1993), *Política y Educación*, Madrid: Siglo XXI.

Fundación Luis Vives (2008), *A Favor de la Inclusión Social 2008*.

<http://www.fundacionluisvives.org/areas/pse/proyectos_europeos/27742/conceptos_pobreza_exclusion_social_vulnerabilidad_e_inclusion_social.html>[con acceso el 31-07-08]

Fundación Luis Vives (2007), *Informe de Aprendizajes y Propuestas a Futuro*. <http://www.fundacionluisvives.org/areas/pse/proyectos_europeos/14566/informe_de_aprendizajes_y_propuestas_de_futuro.html >[con acceso el 31-07-08]

Funes Rivas, M. J. (1994), "Procesos de socialización y participación comunitaria: estudio de un caso", *Revista española de investigaciones sociológicas*, 67: 187-206.

Gallach, T. P. (2004), *Cultura de la participación. Intervención Psicosocial*, 13; 3 :361-372.

Gamson, W. (1992), *Talking politics*. Cambridge: Cambridge University Press.

Giner, S. (2006), "Los derechos sociales en el ámbito español y el trabajo de las entidades no lucrativas", *El Tercer Sector y los Derechos Sociales*. Madrid: Plataforma de ONG de Acción Social. Colección Debates.

Klandermans, B. (1994), "La construcción social de la protesta y los campos pluriorganizativos". En E. Larraña y J. Gusfield, *Los nuevos movimientos sociales. De la ideología a la identidad*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.

Luque, E. (2006), Capital social, sostenibilidad y participación deliberativa. *Revista da Escola Galega de Administración Pública* 1 nº 2: 97-108.



Magallón, R. (2006), “Entrevista con Alain Touraine: Sociedad y Globalidad”. *Cuadernos de Información y Comunicación* 11 .

Marshall, T. (1992 (1950)), “Citizenship and social class”. En T. Marshall y T. Bottomore, *Citizenship and social class*. Londres: Pluto Press

Molins, J. (1998), “La teoría de grupos”. *Working Papers. Institut de Ciències Polítiques i Socials*, Barcelona.

Navajo Gómez, P. (2002), *Síntesis del debate colectivo “El desafío de las sinergias: El trabajo en red de las ONG”*; en Fernando de la Riv, F. (2002). Barcelona: Fundació Esplai.

Neveu, E. (2002), *Sociología de los movimientos sociales*. Madrid: Hacer.

Nuñez, C. (1992), *Educación popular, movimientos populares y proceso de democratización*. México: Instituto Mexicano para el Desarrollo Comunitario.

Nuñez, C. O. (1990), *Investigación participativa y educación popular en América Latina hoy*. México: Instituto Mexicano para el Desarrollo Comunitario.

Pastor, J. (s/f), *Notas sobre democracia y derechos de ciudadanía en la UE*: <<http://www.espacioalternativo.org/seccions/resistencia/NotasDemocraciaUE-pastor.html>> [con acceso el 24-08-9]

Pérez de Armiño, K. (dir.) (2000), *Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo*. Barcelona: Icaria-Hegoa. <<http://dicc.hegoa.efaber.net>> [con acceso el 24-08-09]

Pérez, A. M., y B. Sobol (2005), *La semántica de la exclusión en el discurso de los medios gráficos*. (Obtenido de VII Congreso Nacional de Estudios del Trabajo - Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo)
<<http://www.aset.org.ar/congresos/7/12015.pdf>> [con acceso el 24-08-09]

Prats, J. (2005), “¿Pero, qué es la Gobernanza?” *Gobernanza. Revista Internacional para el Desarrollo Humano*, 17.

Putman, R. (1994), *Making Democracy Work. Civic Traditions in modern Italy*. Princeton: Princeton University Press.

Renes, V., F. Lorenzo, y A. Chahin, (2007) “Poniendo en práctica la Estrategia Europea para la Inclusión Social: del plano europeo al plano local” *Cuaderno europeo 4* <http://www.fundacionluisvives.org/upload/16/16/cuaderno_europeo4.pdf> [con acceso el 24-08-09]

Revilla Blanco, M. (1996), “El concepto de movimiento social: acción, identidad y sentido” Chile: *Última Década*, 5 <<http://www.redalyc.com>> [con acceso el 24-08-09]

Rey, J. A. (2007), “La cultura de las organizaciones para el desarrollo: Análisis macro y micro de un conflicto institucional”, *Revista Española del Tercer Sector*, 6. <<http://www.fundacionluisvives.org/rets/6/articulos/17552/partes/6.html>>.

Reyes, R. (dir.), (2004), Diccionario Crítico de Ciencias Sociales, Madrid: Universidad Complutense [publicación electrónica] <<http://www.ucm.es/info/eurotheo/diccionario>> [con acceso el 24-08-09]

Rowlands, J. (2006), “Poder y empoderamiento”, *Development in practice*, 5- 2.

Sabucedo, J.M, M.Rodríguez-Casal y C. Fernández. (2001). Identificación grupal, eficacia y protesta política. *Psicología Política*, 23:85-95 <<http://www.uv.es/garzon/psicologia%20politica/N23-6.pdf>> [con acceso el 24-08-09]

Sala, A. M. (2006), “Derechos de ciudadanía y estratificación cívica en sociedades de inmigración”, En I. C. (ed.), *Una discusión sobre la universalidad de los derechos humanos y la inmigración*. Madrid: Dykinson y Universidad Carlos III.

Sobol, B. N. (2005), “Los diversos significados de la exclusión social”, *Comunicaciones Científicas y Tecnológicas*. UNNE. Corrientes, Argentina .

Social, D. (1998), “Educación y transformación social”, Madrid: Documentacion Social. *Revista de Estudios Sociales y de Sociología Aplicada*, 110 (monográfico)

Subirats, J. (2002), *La implicación social ante los retos de la exclusión*. VII Congreso Internacional del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Lisboa: 8-11 Oct. 2002

<<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/CLAD/clad0044517.pdf>> [con acceso el 24-08-09]

Bibliografía y Documentación citada

Touraine, A. (2002), *¿Qué es la democracia?* Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica

Ulzurrun, L. M. (2001), “Participación política y pertenencia a grupos políticos: Los límites de las explicaciones individuales y la necesidad de considerar el contexto político”. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* 94.

Vargas, L. G. (1995), *Técnicas participativas para la educación popular*, Madrid: Popular.



Tablas e Ilustraciones

Tabla 1. Diferentes conceptos que se parecen.	23
Tabla 2. Componentes de derechos y de participación. Basado en: (Ferrer & Uzurrún, 2006)	24
Tabla 3. La participación como medio o como proceso	26
Tabla 4. Para pensar sobre factores influyentes en la participación social.....	38
Tabla 5. Aspectos que influyen en la participación de personas y grupos.....	40
Tabla 6. Para pensar sobre la sostenibilidad de la participación.	42
Tabla 7. Cinco etapas para generar redes de valor entre personas	45
Tabla 8. Características de los enfoques participativos más conocidos	54
Tabla 9. Para pensar sobre las barreras a los procesos.....	62
Tabla 10. Para pensar sobre la innovación de los procesos	63
Tabla 11. Para pensar sobre la sostenibilidad de los procesos.	67
Tabla 12. Algunos requisitos para el cambio organizacional	73
Ilustración 1. Mecanismos de la intervención social.....	7
Ilustración 2. Fases y contenido de la Guía	8
Ilustración 3. Reconocer un enfoque de diversidad	9
Ilustración 4: Problemática de la exclusión.....	14
Ilustración 5. Conceptos clave en participación	16



Ilustración 6. Connotaciones del concepto de participación	20
Ilustración 7. Acción colectiva y empoderamiento	22
Ilustración 8: ¿Cómo nombramos a la gente?	27
Ilustración 9. Reconocer a las personas como agentes de transformación social.....	28
Ilustración 10. Los públicos de una organización.....	29
Ilustración 11. Un ejemplo de diferentes espacios de participación en una organización	31
Ilustración 12. Algunas teorías sobre la participación de las personas	33
Ilustración 13. Etapas de una red de valor	45
Ilustración 14. La participación como proceso. Basado en Robert Chambers 1994. Traducción Folia Consultores 2008	60
Ilustración 15. Implicaciones del trabajo en red	74
Ficha resumen 1. Puntos de partida	79
Ficha resumen 2. Situar la participación como proceso desde la entidad	80
Ficha resumen 3. Visibilizamos factores de participación	81
Ficha resumen 4. Proceso para generar condiciones	82
Ficha resumen 5. Situando el papel de las organizaciones	83



EUROPEAN ANTI POVERTY NETWORK ■■■■■

EAPN ESPAÑA
C/ Ahijones, s/n
28018 Madrid
Teléfono/Fax: +34 91 786 04 11
www.eapn.es

Colabora:

