

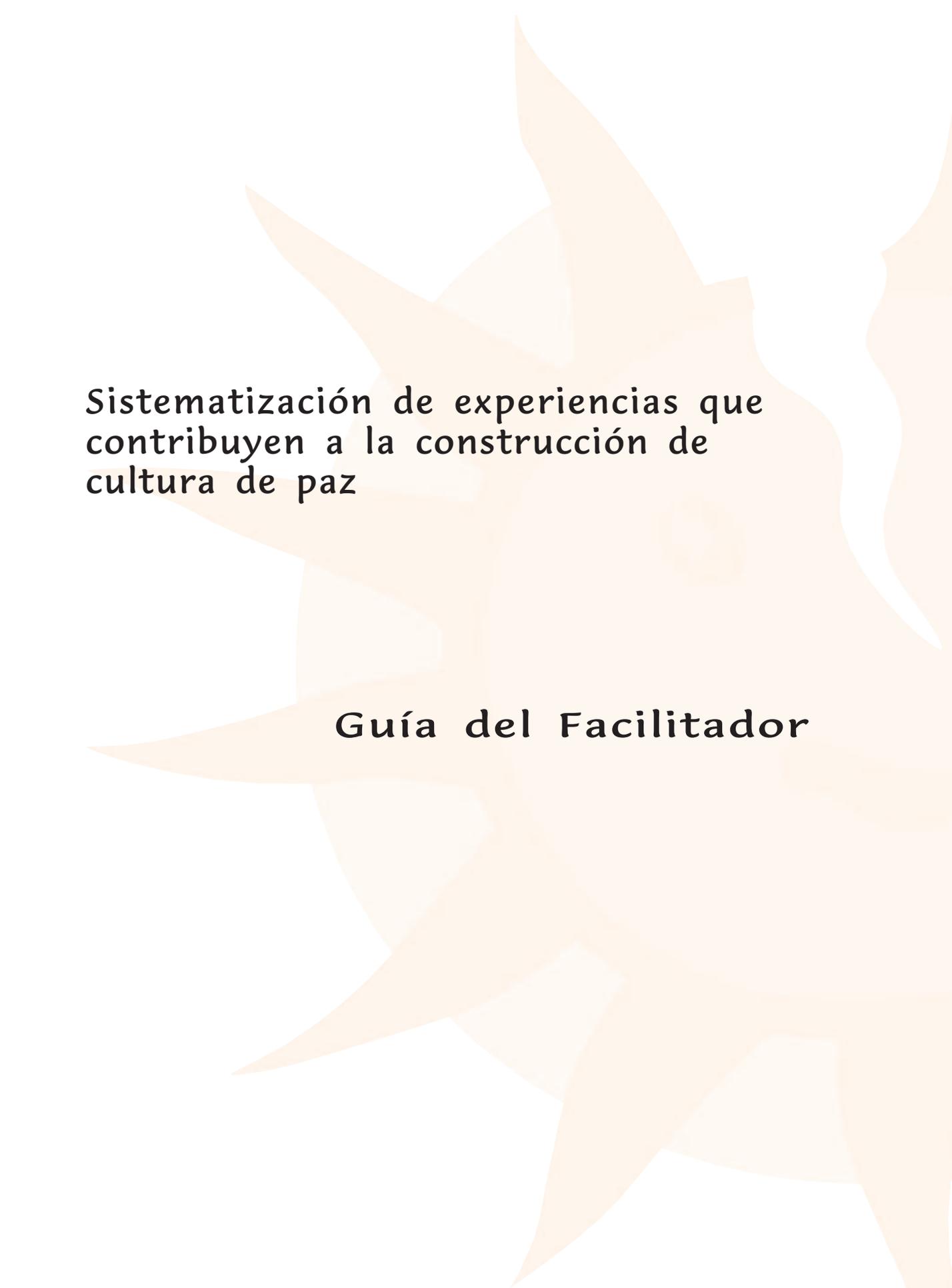
# GUÍA DEL FACILITADOR

*Sistematización de experiencias  
que contribuyen a la construcción  
de cultura de paz.*



ALIANZA EDUCACIÓN PARA  
LA CONSTRUCCIÓN DE CULTURA DE PAZ





**Sistematización de experiencias que  
contribuyen a la construcción de  
cultura de paz**

**Guía del Facilitador**



La Alianza Educación para la Construcción de Cultura de Paz, contribuye desde la educación a la construcción de una cultura de paz y convivencia democrática en lo nacional, regional y local.

### MIEMBROS DE LA ALIANZA

Agencias Alemanas de Cooperación para el Desarrollo y de Formación Internacional Continuada - GTZ - InWent  
Banco Mundial - BM -  
Convenio Andrés Bello - CAB  
Corporación Escuela Galán para el Desarrollo de la Democracia - CEG  
Fondo de Naciones Unidas para la Infancia - UNICEF -  
Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico - IDEP -  
Ministerio de Cultura - MC  
Ministerio de Educación Nacional - MEN  
Organización de Estados Iberoamericanos - OEI  
Organización Internacional para las Migraciones - OIM  
Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD  
Secretaría de Educación de Medellín  
Secretaría de Educación para la Cultura de Antioquia - SEDUCA

Primera edición  
1.000 Ejemplares.  
ISBN 978-958-8071-14-5  
Impreso y hecho en Colombia

Visite nuestra web: [www.educacionparalapaz.org.co](http://www.educacionparalapaz.org.co)  
e-mail: [secretariatecnica@educacionparalapaz.org.co](mailto:secretariatecnica@educacionparalapaz.org.co)

### Secretaría Técnica

UNICEF

### Coordinador Técnico de la Alianza

Gonzalo Rivera

### Comité Editorial

Martha Laverde

Diego Fernando Romero

Luis Eduardo Morales

María Emma Restrepo

Gonzalo Rivera

Irene Rodríguez

Beatriz Ángel

### Versión Final

Gustavo de Roux

### Edición

Diego Romero - María Emma Restrepo

### Diseño, diagramación e impresión

Taller Creativo de Aleida Sánchez B. Ltda  
[tallercreativoaleida@yahoo.com](mailto:tallercreativoaleida@yahoo.com)

Guillermo Calvache.

Angélica Pardo P.

Este documento es de propiedad de la Alianza Educación para la Construcción de Cultura de Paz. La primera versión fue contratada a la firma Gerencial Ltda., y el producto de esta consultoría se ajustó y validó en comités de la Alianza y talleres realizados con las experiencias registradas en ella.



# Guía del Facilitador

"Guía para la sistematización de experiencias que contribuyen a la construcción de cultura de paz"

## Contenido

<b>Presentación</b>	<b>4</b>
<b>Introducción</b>	<b>6</b>
<b>Los talleres para la sistematización de experiencias</b>	<b>8</b>
1. El carácter asertivo y sistemático del Taller	9
2. El carácter participativo del Taller	9
3. El carácter pedagógico del Taller	9
4. La sensibilización de los participantes	9
5. La planeación del Taller	10
<b>La expedición</b>	<b>13</b>
1. La Ruta de la Iniciación	13
2. La Ruta de la Historia	17
3. La Ruta de los Sueños	20
4. La Ruta de los Caminos Acertados	24
5. La Ruta del Saber Hacer	30
6. La Ruta de los Frutos Perdurables	35
7. La Ruta del Retorno	39
<b>La experiencia sistematizada</b>	<b>42</b>
<b>Anexos</b>	<b>44</b>

# P r e s e n t a c i ó n

Con el ánimo de contribuir a la construcción de una cultura de paz y convivencia, la Alianza Educación para la Construcción de Cultura de Paz ha implementado una metodología de sistematización y evaluación que le permita a las diversas experiencias significativas de educación para la paz, reflexionar organizadamente sobre sus necesidades y potencialidades.

La Alianza al apoyar y fortalecer experiencias que construyen cultura de paz, parte del supuesto de que cada experiencia en ejecución, contiene un saber hacer en contexto, que implica análisis de situación, definición de problemas, diseño de estrategias, formación de sujetos, evaluación de procesos y resultados y gestión de recursos. La sistematización como ejercicio de producción de conocimiento práctico, permite una reflexión sobre la acción para identificar las lecciones aprendidas y tomar decisiones en la gestión de estrategias, procesos y resultados.

La presente Guía de Sistematización de Experiencias, ofrece estrategias y criterios para la acción, basados en una metodología en la que se hace una expedición siguiendo siete rutas que van dando cuenta de diversos aspectos como la historia, los objetivos, estrategias, impactos y logros, entre otros, que necesariamente tienen que ser abordados cuando se analiza una experiencia, una iniciativa o un proyecto en ejecución.

Así mismo, la razón de ser de las rutas está fundamentada, y en cada una de ellas se puede encontrar el procedimiento para seguirlas y los materiales indispensables para llevarlas a cabo, así como los resultados esperados del ejercicio. El trabajo que acá se presenta se inició con la contratación que la Alianza realizó con una firma experimentada en el tema, Gerencial Ltda., a quien se le contrató para desarrollar una primera aproximación de la metodología. Con ellos se realizó un taller de validación con treinta experiencias y posterior a sus ajustes se puso a consideración y prueba con diversas experiencias de varias regiones del país. Un ejercicio final de depuración estuvo a cargo de la Coordinación Operativa de la Alianza y la Asesoría Pedagógica, de donde finalmente se obtuvo un producto más sencillo y amigable para hacerlo más accesible a cada uno de los posibles usuarios.

Al final del texto, el lector encontrará una serie de formatos que pueden ser copiados y en los que se debe consignar la síntesis de los resultados de cada una de las rutas, y la información que finalmente ha de servir para culminar el proceso de sistematización.

Esperamos que esta guía contribuya a sensibilizar sobre la importancia de entender los procesos de sistematización y a emprenderlos como una forma de mejorar nuestras prácticas, construir conocimiento y poder compartirlo con otras experiencias; como una forma de encontrarnos con nosotros mismos y evidenciar lo que hemos aprendido.



# Introducción

La paz y la convivencia pacífica hacen parte, en Colombia, de las esperanzas más sentidas y por eso la gente no se sienta a esperar a que caigan del cielo.



A lo largo y ancho del país se llevan a cabo cientos de iniciativas y procesos —que en esta *Guía* se designan con el nombre genérico de *experiencias*— a veces silenciosas y anónimas, con gran despliegue de creatividad e imaginación, en las que se realizan aprendizajes y prácticas para vivir en paz. Esas *experiencias* suelen variar en cuanto a sus enfoques y metodologías. En algunas, por ejemplo, se destaca el estímulo a la expresión y la discusión de sentimientos; en otras, se resalta la importancia de utilizar las desavenencias como oportunidades; en unas más, se pone de relieve la necesidad del aprendizaje interactivo. Hay *experiencias* en las que se exalta —como condición para el aprendizaje a vivir en paz— el respeto al otro, a los derechos humanos, la tolerancia, la solidaridad, la honestidad en las relaciones interpersonales y el fomento del diálogo y la argumentación. Y las hay que hacen énfasis sobre la comunicación efectiva, el fortalecimiento de mecanismos de gestión democrática institucional, o las relaciones entre la escuela y la comunidad. Lo común en ellas es que todas contribuyen de manera explícita o implícita a la construcción de cultura de paz.

La *Alianza Educación para la Construcción de Cultura de Paz* apoya el fortalecimiento de *experiencias* en las que se desarrollan aprendizajes y prácticas para vivir en paz, en el entendimiento de que en esa forma se contribuye a construir cultura de paz. Considera la *Alianza* que una de las maneras de apoyarlas es colaborarles con la sistematización porque ésta:

- Beneficia a las *experiencias* mismas por cuanto identifica los factores que las afectan, aquellos que hay que mejorar, y los apoyos, aliados, recursos y estrategias que se requieren para fortalecerlas.
- Beneficia a los *grupos animadores de las experiencias* porque participando en el proceso de sistematización el grupo aprende, se cohesionan, fortalece su identidad y se *empodera*.
- Permite describir las *experiencias* siguiendo un orden, lo que facilita su comparación con otras *experiencias*, una lectura organizada de sus aportes y logros y la difusión de los que ellas enseñan como ejercicios de construcción de cultura de paz.
- Genera conocimiento nuevo; permite conocer mejor las lecciones aprendidas con el desarrollo de las *experiencias*, llevarlas a escala e influenciar, desde ese conocimiento la política pública.

# Los talleres para la sistematización de

## experiencias

Una experiencia constructora de cultura de paz es un saber hacer en contexto, para aprender el respeto a los derechos de las personas y la apropiación de valores para la convivencia.

Detrás de cada experiencia hay un grupo animador que la impulsa. La sistematización de una experiencia realizada con el apoyo de un facilitador que utilice esta Guía, se lleva a cabo principalmente en un Taller que debe ser preparado minuciosamente teniendo en cuenta algunos aspectos conceptuales y metodológicos.



### **1. El carácter asertivo y sistemático del Taller**

El Taller tiene por objeto sistematizar las experiencias siguiendo 7 rutas, que son caminos analíticos y reflexivos, con base en conceptos y procedimientos que organizan una expedición. Para llevarla a cabo, deben seguirse fielmente las instrucciones estipuladas en la Guía para cada una de ellas.

### **2. El carácter participativo del Taller**

La sistematización consiste en la organización de información pertinente y consistente sobre una experiencia recolectada principalmente en procesos participativos en los que intervienen el grupo animador de la experiencia y, si es del caso, otros actores relevantes (aliados, beneficiarios). El proceso de sistematización es participativo por cuanto se trata de un ejercicio colectivo de reflexión y de análisis.

### **3. El carácter pedagógico del Taller**

El proceso colectivo de acopiar, organizar y analizar la información constituye un proceso pedagógico y una oportunidad para detectar claves que permitan fortalecer la experiencia. En otras palabras, el ejercicio de sistematización es a la vez un ejercicio de capacitación, de evaluación, de fortalecimiento grupal y de planificación.

El facilitador debe establecer una relación horizontal con el grupo y tener claro que su papel es el de animar un proceso en el que los protagonistas son quienes desarrollan la experiencia.

Participando en el Taller, el grupo animador debe desarrollar sus potencialidades para identificar, analizar y producir soluciones a los problemas surgidos en la realización de la experiencia y a aquellos que hay que superar para fortalecerla como constructora de cultura de paz.

### **4. La sensibilización de los participantes**

Antes de iniciar el proceso de sistematización el facilitador debe reunirse con el grupo animador de la experiencia para sensibilizarlo sobre la importancia de sistematizarla. Es relevante que el grupo, antes de emprender la expedición, valore los beneficios que la sistematización puede traerle tanto al grupo como a la experiencia misma.

## 5. La planeación del Taller

Planear el Taller es hacer los preparativos para iniciar una expedición con el grupo animador de la experiencia. Para lograr que esa correría tenga éxito, debe preparársela bien. La expedición consiste en un recorrido por la experiencia siguiendo unas rutas predeterminadas que permiten mirarla desde diferentes ángulos y organizar la información que resulte de esas miradas. Al finalizar la expedición debe quedar sistematizada la experiencia.

### ⦿ Los tiempos

El Taller se realiza en 7 sesiones y en cada sesión se recorre una ruta. La duración de cada ruta es de aproximadamente 2 horas por lo que el Taller tiene en total una duración aproximada de 14 horas, discriminadas así:

Sesión No.	Rutas	Duración
1	La Ruta de la Iniciación	2 horas
2	La Ruta de la Historia	2 horas
3	La Ruta de los Sueños	2 horas
4	La Ruta de los Caminos Acertados	2 horas
5	La Ruta del Saber Hacer	2 horas
6	La Ruta de los Frutos Perdurables	2 horas
7	La Ruta del Retorno	2 horas

El Taller debe realizarse considerando las circunstancias particulares del grupo animador y adaptarse a sus rutinas. Por tal motivo el facilitador debe acordar tiempos (días y horarios) y lugares con los miembros del grupo, para el desarrollo de las sesiones de sistematización. Entre las alternativas posibles estarían:

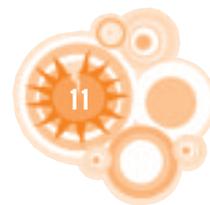
- 1) Realizar el Taller en dos días seguidos, en jornadas de 7 horas cada una
- 2) Realizar el Taller en una semana, trabajando una sesión cada día de la semana (lunes a viernes) y dos sesiones el día sábado.
- 3) Realizar el Taller en dos semanas, trabajando día de por medio una sesión (lunes, miércoles y viernes de cada una de las dos semanas) y una sesión final el último sábado.
- 4) Realizar el Taller en dos sábados consecutivos

### ⦿ Los ambientes

Los ambientes en los que se lleve a cabo la sistematización como ejercicio colectivo, deben ser agradables. Por eso las condiciones del lugar en el que se realizará el Taller deben ser adecuadas: tener buena iluminación, una pared en la que se puedan colocar carteleras, sillas para todos los participantes y contar, de ser posible, con un pizarrón o un papelógrafo.

### ⦿ Los materiales

Los materiales didácticos y de apoyo deben estar disponibles y en cantidad suficiente, antes de comenzar cada sesión.



### ☉ **La programación de actividades**

Para cumplir con los objetivos de cada ruta deben planificarse las actividades que se desarrollarán en la sesión correspondiente. Para cada una de las rutas el facilitador encontrará en esta Guía sus objetivos, fundamentos y procedimientos para seguirla. Así mismo, encontrará indicaciones sobre el tiempo previsto para desarrollar cada actividad y los materiales que necesita para hacerlo. Antes de cada sesión el facilitador debe programar su desarrollo.

No obstante, la programación de las actividades no puede ser camisa de fuerza y el facilitador debe tener disposición para flexibilizar las sesiones si las circunstancias lo demandan. En ese sentido, las actividades y los tiempos que se prevén para cada una deben tomarse como referentes y adaptarse a las condiciones existentes si es necesario.

### ☉ **Prever el manejo de situaciones**

Pueden surgir situaciones en el proceso de sistematización que requieren habilidad del facilitador para sortearlas. Entre ellas podrían estar la tendencia a abusar del uso de la palabra y los altercados entre participantes. Para evitarlas, debe acordar con el grupo unas reglas de juego sobre uso de la palabra y el manejo de desavenencias. Por otra parte, las presentaciones de los trabajos grupales en plenarias pueden ser repetitivas. Para hacerlas acumulativas el facilitador debe resaltar las conclusiones y hacer una síntesis que refuerce los aspectos más importantes.

### ☉ **El seguimiento de las rutas**

El facilitador debe tener en cuenta que cada una de las rutas contiene:

- ☉ Una breve descripción de lo que significa recorrerla.
- ☉ Unos fundamentos, que dan cuenta de conceptos que el facilitador debe manejar.
- ☉ Los objetivos que se deben alcanzar siguiendo la ruta.
- ☉ Los procedimientos o pasos a seguir en los que se detallan los ejercicios que el facilitador debe invitar al grupo a realizar, con sus respectivos tiempos.
- ☉ Los materiales sugeridos.
- ☉ Los resultados esperados, una vez recorrida la ruta.

**La Ruta  
de la Iniciación**





# La expedición

La metodología del Taller consiste en realizar una expedición a través de la experiencia, siguiendo un derrotero definido por las rutas que se detallan a continuación.

## 1. La Ruta de la Iniciación

La ruta de la iniciación es un recorrido por conceptos mínimos que deben estar claros antes de comenzar en forma la expedición. Además, es la oportunidad para que el facilitador les de a conocer a los participantes el plan del Taller y acuerde con ellos unas reglas de juego para su realización.

Los conceptos que deben clarificarse son dos:

- 1) El de sistematización, recalcando en qué consiste y cuál es su importancia.
- 2) El de cultura de paz, pues se trata de experiencias que contribuyen a construirla.

### Objetivos de la ruta de la iniciación

1. Presentar el plan para el desarrollo del Taller.
2. Acordar reglas de juego para su realización.
3. Mejorar la comprensión sobre lo que se entiende por sistematización e incrementar su valoración como proceso.
4. Mejorar la comprensión sobre lo que se entiende por cultura de paz y sobre el papel de la experiencia en su construcción.

### Fundamentos

1. Presentar el Taller a los participantes, su objetivo y procedimientos, es el primer paso en la ruta de la iniciación. Presentar el Taller es como presentar el mapa general, indicando las rutas que se van a recorrer en una expedición del conocimiento que conduzca a la sistematización de la experiencia. El objetivo del Taller es realizar la expedición y el objetivo de la expedición es sistematizar la experiencia adentrándose en ella por las rutas previstas. Las rutas permiten señalar qué información es pertinente recolectar y, hacerlo de

manera tal, que ésta refleje una visión compartida y consistente de la experiencia. Las rutas son caminos que señalan el qué y el cómo y, aunque no constituyen camisas de fuerza ni son las únicas posibles, orientan el proceso de ordenar la información recolectada. Las rutas que hacen parte de esta expedición son:

- a) La Ruta de la Iniciación, en la que se acuerdan reglas de juego para realizar el Taller y se discuten los conceptos de sistematización y de cultura de paz.
  - b) La Ruta de la Historia, en la que se reconstruye colectivamente la historia de la experiencia.
  - c) La Ruta de los Sueños, en la que se revisan y replantean los objetivos.
  - d) La Ruta de los Caminos Acertados, en la que se revisan y replantean las estrategias.
  - e) La Ruta del Saber Hacer, en la que se revisan y replantean la organización y las maneras para gestionar la experiencia.
  - f) La Ruta de los Frutos Perdurables, en la que se revisan y replantean los impactos y los logros.
  - g) La Ruta del Retorno, en la que se revisa colectivamente lo que la expedición le deja a la experiencia.
2. Sistematizar una experiencia consiste en recoger y organizar información pertinente y consistente sobre ella y presentarla de una manera ordenada y coherente.

Información pertinente por cuanto precisa los objetivos, los procedimientos que utiliza, los contextos y la manera como contribuye la experiencia a la construcción de cultura de paz. Información consistente por cuanto refleja una visión compartida por todos los que animan o se benefician con la experiencia.

Sistematizar una experiencia es importante:

- 1) para el grupo animador por cuanto lo empodera y califica para hacer más eficiente el proceso,
  - 2) para la experiencia porque se fortalece como ejercicio de construcción de cultura de paz, y
  - 3) para otras experiencias porque la información sistematizada es más fácil de asimilar. La sistematización hace que la experiencia trascienda y que otras experiencias se enriquezcan.
3. La cultura de paz se sustenta en la puesta en práctica de saberes y valores que propician interacciones humanas de calidad. Construir cultura de paz es instaurar en las conciencias y en los comportamientos el convencimiento de que las relaciones humanas fundamentadas sobre el respeto de los derechos de los demás son una condición necesaria para la vida en paz.

La cultura de paz se construye aprendiendo a vivir en paz. Una experiencia construye cultura de paz cuando enseña a vivir en paz a través de la práctica de la vida en paz, cuando genera costumbres de paz y es capaz de contagiarlas. Se puede afirmar que una experiencia contribuye a la construcción de cultura de paz cuando:

- 1) Propicia cambios en los individuos por cuanto adquieren valores y desarrollan competencias y habilidades para interactuar pacíficamente con los demás.
- 2) Propicia cambios en las prácticas sociales y comunitarias, al estimular comportamientos colectivos que exalten la solución pacífica de los conflictos.
- 3) Propicia cambios en los ambientes familiares, escolares o comunitarios al estimular climas de paz y concordia.



### Procedimiento

- 1) El facilitador solicita a cada participante que se presente, anota el nombre y la responsabilidad que tiene con relación a la experiencia. Luego expone el objetivo del Taller: sistematizar la experiencia y explica que la metodología que se seguirá consiste en hacer una expedición a través de la experiencia, siguiendo unas rutas. En el tablero o papelógrafo escribe las rutas y explica brevemente de qué tratará cada una. Posteriormente acuerda un cronograma de trabajo con los participantes y unas reglas de juego (puntualidad, uso de la palabra, manejo del disenso). Tiempo: 30 minutos.
- 2) En el pizarrón o papelógrafo escribe los objetivos de la ruta de la iniciación o los distribuye por escrito. El facilitador debe asegurar que todos tengan claros los objetivos del ejercicio. Tiempo: 10 minutos.
- 3) El facilitador plantea las preguntas: ¿En qué consiste sistematizar una experiencia? ¿Por qué es importante hacerlo? Las respuestas son escritas en el tablero o papelógrafo y el facilitador orienta la construcción de un concepto aproximado al planteado en los fundamentos de esta ruta y recoge las apreciaciones sobre la importancia de realizar la sistematización. Tiempo: 20 minutos.
- 4) El facilitador divide a los participantes en pequeños grupos y los encarga de contestar las preguntas: ¿Qué condiciones se requieren para la vida en paz? ¿Cómo se sabe o se evidencia que en una escuela, familia o comunidad hay cultura de paz? ¿Cómo contribuye la experiencia a construir cultura de paz? Las conclusiones de los grupos se presentan en plenaria. Tiempo: 30 minutos.
- 5) Las respuestas de los grupos son presentadas en plenaria. El facilitador orienta la discusión hacia la construcción de un concepto aproximado al planteado en los fundamentos de esta ruta. Tiempo: 30 minutos.

### Materiales requeridos para el ejercicio

Tablero o papelógrafo; tiza o marcadores; papel para papelógrafo (en caso de usarse éste en lugar de tablero); copia de los objetivos de la ruta, y de las preguntas que se hacen a los grupos; papel y lápices para los participantes.

### Resultado del ejercicio

Al finalizar el ejercicio el grupo animador de la experiencia tendrá claro el sentido y el plan del Taller y tendrá una versión, construida colectivamente, sobre la sistematización y su importancia y sobre la cultura de paz y su construcción.

**La Ruta  
de la Historia**





## 2. La Ruta de la Historia

La ruta de la historia es un recorrido que realiza el grupo animador de la experiencia por los momentos vividos, circunstancias enfrentadas, propósitos tenidos y actividades realizadas, durante el tiempo que se lleva realizando la experiencia. Para aprender de una experiencia hay que contarla. El problema es que, cuando se la cuenta, es posible que cada uno la cuente de manera diferente porque cada uno la ve desde su propio ángulo. ¿Es posible elaborar una historia de la experiencia con la que todo el grupo animador esté de acuerdo? Vamos a intentarlo.

### Objetivos de la ruta de la historia

1. Construir una narración colectiva de la experiencia, una narración espejo en la que todos y todas quienes participaron en su iniciación, gestión y desarrollo, vean reflejadas las maneras como la ven.
2. Desarrollar la competencia, en el grupo animador, para narrar la historia de la experiencia poniendo de relieve sus aspectos más pertinentes.

### Fundamentos

Construir una sola historia entre todos y todas tiene varias ventajas. La principal es que una historia construida colectivamente es una historia enriquecida, porque contiene las miradas y percepciones de todos aquellos que han participado en ella. El conocimiento de la realidad, cuando se produce socialmente, es captado de una manera más comprensiva. Construir colectivamente la historia de la experiencia es una oportunidad para el encuentro de puntos de vista, llegar a acuerdos, comparar miradas sobre la experiencia e intercambiar opiniones. Es por eso, un ejercicio que fortalece las relaciones grupales. En esencia, este primer ejercicio de reconstruir la historia es un primer intento de sistematización.

## Procedimiento

- 1) El facilitador expone al grupo animador los objetivos de la ruta de los sueños y sus fundamentos. Los objetivos del ejercicio deben ser escritos en el pizarrón o el papelógrafo, o distribuidos en forma escrita a todos los participantes. El facilitador debe asegurar que todos los presentes tengan claros los objetivos del ejercicio. Tiempo: 15 minutos
- 2) El facilitador le pide a una de las personas que lleve más tiempo vinculada a la experiencia que de respuesta a las preguntas contenidas en el Cuadro No. 1.

### *Cuadro No. 1. Preguntas guía para orientar la narración de la historia*

- ¿Por qué se originó la experiencia? ¿Qué supuestos tenían? ¿Con quiénes y dónde se inició la experiencia? ¿Cómo se inició? ¿En qué consistía la experiencia?
- ¿Qué objetivos se trazaron inicialmente? ¿Qué pretendían lograr con el desarrollo de la experiencia?
- ¿Qué actividades hacían?
- ¿Qué dificultades encontraron? ¿Cómo las superaron?
- ¿Qué diferencias hay entre lo que hacían originalmente y lo que ahora hacen?
- ¿Qué apoyos y aliados buscaron? ¿Cómo hicieron para conseguirlos? ¿Cómo fueron apoyados?
- ¿Qué han logrado con el desarrollo de la experiencia? ¿Cómo se pueden comprobar esos logros?

18

El facilitador debe tener en cuenta que las preguntas contenidas en el Cuadro No. 1 son solamente orientadoras y que pueden ser complementadas. En la medida que el narrador vaya contando la historia los asistentes irán enriqueciéndola con nuevos aportes y anécdotas que serán recogidas por un escribiente, responsable de la versión escrita de la historia. Tiempo: 45 minutos.

- 3) Terminada la sesión de relatos, el escribiente, con apoyo del facilitador, organiza el texto siguiendo el orden planteado en las preguntas. Tiempo: 20 minutos
- 4) El relato escrito es leído en grupo y ajustado hasta ser aprobado por éste. Tiempo: 40 minutos

## Materiales requeridos para el ejercicio

Tablero o papelógrafo; tiza o marcadores; papel para papelógrafo (en caso de usarse éste en lugar de tablero); copias del Cuadro No. 1 para todos los participantes; libreta y lapicero para el escribiente.

## Resultado del ejercicio

Al finalizar el ejercicio el grupo animador de la experiencia tendrá una versión, construida colectivamente, de la historia de ésta y de sus características fundamentales.

La Ruta  
de los Sueños



### 3. La Ruta de los Sueños

La ruta de los sueños es un recorrido por lo deseable, por los buenos propósitos y por las intenciones de lo que se quiere realizar o lograr. Si no tenemos un sueño de futuro no podremos superar las vicisitudes del presente. Todos y todas alguna vez hemos soñado con alcanzar una meta, lograr algo que deseamos. Incursionar en la experiencia por la ruta de los sueños permitirá clarificar qué se ha querido lograr con ella, hacia dónde se ha querido avanzar, porque para avanzar hay que saber hacia dónde se camina.

20

#### Objetivos de la ruta de los sueños

1. Identificar los propósitos y objetivos implícitos o explícitos que la experiencia tiene actualmente.
2. Ajustar los propósitos y objetivos existentes a los problemas que se pretende disminuir con el desarrollo de la experiencia.

#### Fundamentos

Dicen que cuando uno no sabe para dónde va, piensa que cualquier camino es bueno. Pero cuando uno no sabe para dónde va, nunca llega o se demora mucho en llegar, pierde tiempo, pierde el esfuerzo y pierde plata. Es por eso que formular propósitos y objetivos claros y alcanzables es un paso obligado de todo proyecto o proceso que pretenda contribuir a la paz, a la educación o al bienestar.

El propósito de una experiencia responde a las preguntas de por qué o para qué se la realiza. Si a los animadores de una experiencia de resolución de conflictos en una escuela les preguntasen, por ejemplo, por qué o para qué la llevan a cabo, lo más probable es que respondan: porque queremos enseñarles a los estudiantes a resolver sus conflictos sin agredirse. El propósito de esa experiencia sería entonces enseñar a los estudiantes a resolver civilizadamente los conflictos interpersonales.



Los objetivos, por su parte, responden a la pregunta: ¿qué es lo que se quiere lograr con el desarrollo de la experiencia? Pero, ¡ojo! Los objetivos no pueden ser la expresión de una buena intención, ni un saludo a la bandera. Tampoco pueden ser etéreos, confusos o ambiguos. Los sueños no pueden ser utopías inalcanzables y por eso los objetivos tienen que indicar logros que se puedan alcanzar. Si los objetivos son muy ambiciosos será difícil alcanzarlos y por eso deben ser realistas, es decir, se deben poder conseguir en el tiempo previsto y con los recursos disponibles.

Hay que recordar que esta ruta tiene sus propios objetivos. El primero de ellos, es determinar los objetivos que tiene la experiencia que se está desarrollando. El segundo, es ajustar dichos objetivos, ¿Pero ajustarlos a qué? Un camino para ajustar los objetivos de la experiencia es relacionarlos con los problemas que se quieren resolver o disminuir con su realización. Identificados los problemas se está a medio camino en el proceso de determinar los objetivos, porque éstos deben ser la expresión de problemas que se hayan querido resolver con el desarrollo de la experiencia. Una experiencia realizada para mejorar la convivencia intrafamiliar es posible cuando existe un problema de maltrato al interior de las familias. Así mismo, una experiencia de resolución pacífica de conflictos tiene sentido en la medida en que hay un problema relacionado con maneras agresivas de resolverlos.

### Procedimiento

- 1) El facilitador expone al grupo animador los objetivos de la ruta de los sueños y sus fundamentos. Los objetivos del ejercicio deben ser escritos en el pizarrón o el papelógrafo, o distribuidos en forma escrita a todos los participantes. El facilitador debe asegurar que todos los presentes tengan claros los objetivos del ejercicio. Tiempo: 30 minutos
- 2) El facilitador solicita a cada participante que anote en un papel el propósito y los tres objetivos que, según él, tiene actualmente la experiencia. Una vez culminada esta tarea, invita a conformar pequeños grupos de tres personas y le pide a cada grupo, que con base en lo que escribió cada uno de sus integrantes, seleccione un propósito y tres objetivos. Luego, con base en el listado que cada pequeño grupo realizó, se selecciona un propósito y se elabora un listado único de objetivos eliminando aquellos que estén repetidos, sean parecidos a otros o, en consideración de todos, no sean relevantes. Tiempo: 30 minutos.
- 3) Una vez se tengan identificados los objetivos actuales de la experiencia, el paso siguiente está orientado a revisarlos y ajustarlos. El listado de objetivos (máximo cinco) se escribe en un tablero o papelógrafo y el facilitador invita a revisar cada uno de ellos con base en dos preguntas: ¿Es realista? ¿Tiene que ver con algún problema que se pretende resolver o disminuir? El Cuadro No. 2 sirve de guía para el ejercicio de ajuste de objetivos.

Hay que tener en cuenta que una experiencia puede tener objetivos relacionados con aprendizajes, con incrementar la autoestima y la autoconfianza, con desarrollar destrezas y habilidades. Los objetivos de la experiencia pueden ser variados, pero por lo menos uno de ellos debe estar relacionado con un problema que con la experiencia se quiere disminuir o resolver. Al final del ejercicio debe contarse con un cuadro concertado que de cuenta de los objetivos actuales y de los ajustados. Tiempo: 1 hora.

**Cuadro No. 2. Objetivos actuales y objetivos ajustados.**

■ Propósito	■ Objetivo	■ ¿Es realista? ¿Tiene que ver con el problema que se quiere resolver?	■ Objetivo ajustado (realista y relacionado con el problema)
1.	1.		
2.	2.		
3.	3.		
4.	4.		

**Materiales requeridos para el ejercicio**

Tablero o papelógrafo; tiza o marcadores; papel para papelógrafo (en caso de usarse éste en lugar de tablero); papel y lápices para todos los participantes; copias para todos del Cuadro No. 2.

**Resultado del ejercicio**

Al finalizar el ejercicio se debe contar con objetivos revisados y ajustados y con una argumentación clara, por parte del grupo animador, que justifique los ajustes realizados en los objetivos.

# La Ruta de los Caminos Acertados



## 4. La Ruta de los Caminos Acertados

Si la ruta de los sueños es la ruta de los qués, la ruta de los caminos acertados es la ruta de los cómo. Recorriendo la ruta de los sueños, el grupo animador precisó hacia dónde se quiere ir con la experiencia, qué es lo que se quiere lograr. Recorriendo la ruta de los caminos acertados el grupo animador va a precisar cuáles son las mejores maneras para alcanzar los objetivos, cómo los va a lograr, por cuáles caminos hay que transitar para alcanzar los sueños.

### Objetivos de la ruta de los caminos acertados

1. Identificar las estrategias, los principios que las orientan y las acciones correspondientes a cada una.
2. Ajustar las estrategias, los principios que las orientan y las acciones correspondientes a cada una.

### Fundamentos

Cuando se tiene un lugar de destino al que se desea llegar, se pueden tomar muchos caminos. Si se quiere ir desde Bogotá a Barranquilla, por ejemplo, se podría viajar de varias maneras. Se podría ir en bus a Girardot y de allí tomar un bote que vaya hasta La Arenosa por el río Magdalena. ○ se podría ir por Cartagena. ○ volar en avión a Medellín, seguir por tierra a Cauca y allí embarcarse en el río Cauca hasta su desembocadura en el Magdalena y continuar navegando por éste hasta Barranquilla. ○ se podría coger un camino equivocado, perderse y llegar a ninguna parte.

Escoger bien las estrategias es importante para poder llegar, para poder cumplir con los objetivos. Una buena estrategia es un buen camino. Un buen camino es una garantía para poder llegar. De alguna manera las estrategias pueden entenderse como las opciones o caminos que sigue un grupo para avanzar hacia el logro de objetivos. Esas estrategias o caminos pueden ser diferentes y en el Cuadro No. 3 se mencionan algunas de ellas.

**Cuadro No. 3. Ejemplos de caminos (estrategias) y sus orientaciones**

 <b>Caminos o Estrategias</b>	 <b>Se sigue cuando se quiere:</b>
El camino de la Sensibilización y Motivación	Generar condiciones anímicas para la receptividad y aceptación de la experiencia o de alguna idea o propuesta.
El camino de la Capacitación	Incrementar el conocimiento, las competencias y las habilidades de las personas y de los grupos que participan en la experiencia o a los cuales se pretende beneficiar con su ejecución.
El camino de la Investigación	Incrementar el conocimiento sobre alguna situación en particular que afecte la experiencia, que se requiera para facilitar su implementación o para descubrir claves que faciliten la solución de algún problema.
El camino de la Concertación y Negociación	Lograr acuerdos que sean de beneficio para la experiencia, que la potencien, realcen o incrementen su efectividad.
El camino de la Comunicación	Difundir información relevante para la experiencia. Puede ser utilizada como una herramienta de la sensibilización y de la capacitación.
El camino de la Participación	Potenciar la intervención de personas y grupos en los procesos de toma de decisión, ejecución y evaluación de las acciones. La participación empodera.
El camino de la Institucionalización	Lograr que la experiencia o algunas de sus estrategias sean institucionalizadas, es decir, que sean asumidas por una entidad u organización que garantice su continuidad.
El camino de la Movilización	Demostrar posiciones, dar a conocer puntos de vista o ejercer presión.
El camino de la Construcción de Alianzas y de Redes	Articular otras organizaciones al proceso para fortalecerlo, potenciarlo y hacerlo sostenible.
El camino de la Sistematización	Analizar el proceso, sus dificultades y potencialidades, organizar la información pertinente y utilizarla para fortalecer la experiencia.
El camino de la Evaluación	Identificar logros parciales o definitivos y sus determinantes.

Pero listar los caminos o las estrategias no es suficiente. Cada una de ellas tiene unos principios orientadores, muchas veces implícitos, es decir que no han sido puestos en evidencia, los que permiten saber cómo es que entendemos o concebimos la estrategia. Por ejemplo, una estrategia de capacitación puede tener principios orientadores distintos. Anteriormente uno de ellos era la letra con sangre entra, afortunadamente poco aceptado hoy en día. Un principio puede ser el de la memorización; uno diferente, pondría el énfasis, no en aprenderse cosas de memoria, sino en desarrollar competencias o capacidades para relacionarse constructivamente. Un principio podría ser el del maestro autoritario; otro distinto es el del maestro acompañante y participativo. Los principios orientadores son los que ponen los énfasis, los que dan el sabor. Son algo así como la sazón en una comida.

Miremos otro ejemplo. En la estrategia de participación habrá quienes entiendan la participación como la "asistencia" a reuniones o a eventos; otros, la entenderán como intervención en la toma de decisiones; unos más la verán como "consulta". En una experiencia, la participación podría ser vista a la vez como un fin en sí misma y como un medio para empoderar a la gente; en otras podría ser concebida simplemente como un medio para instrumentalizar a la gente y utilizarla. Una pregunta que ayuda a develar esos principios implícitos es: ¿qué características particulares tiene la capacitación (o la participación, o cualquiera otra de las estrategias)?

Finalmente, hay que revisar qué acciones se llevan a cabo en cada una de las estrategias teniendo en cuenta que a veces no es fácil relacionar una acción con una estrategia particular. Una reunión de concertación puede ser, por ejemplo, una acción que capacita, que fortalece la participación y que institucionaliza un procedimiento.



### Procedimiento

- 1) El facilitador expone al grupo animador los objetivos de la ruta de los caminos acertados, así como sus fundamentos. Los objetivos del ejercicio deben ser escritos en el pizarrón o el papelógrafo, o distribuidos en forma escrita a todos los participantes. El facilitador debe asegurar que todos los presentes tengan claros los objetivos del ejercicio. Tiempo: 20 minutos.
- 2) El facilitador divide el grupo animador en pequeños grupos de 3 personas como máximo y les solicita que elaboren un listado con las acciones o actividades que se están realizando y con las nuevas acciones que se deben realizar para lograr los objetivos ajustados. Con los aportes de cada subgrupo se elabora un solo listado en el papelógrafo o en el tablero. Tiempo: 40 minutos.
- 3) A continuación, se entrega a los participantes copia del cuadro de las estrategias (Cuadro No. 3) y se les pide que, en un tiempo de 15 minutos, identifiquen a qué estrategia pertenece cada una de las actividades listadas en el tablero o papelógrafo. Al lado de cada actividad se va señalando de cuál estrategia hace parte, como puede verse en el siguiente ejemplo:

*Cuadro No. 4. Ejemplos de actividades realizadas y estrategias a las que éstas pertenecen.*

 <b>Estrategia a que pertenece la actividad</b>	 <b>Listado de Actividades</b>
Capacitación	Talleres sobre manejo de emociones
Movilización	Caminatas por la vida
Sensibilización, capacitación	Presentación de dramatizado
Sensibilización	Mural
Concertación	Reuniones con rector para acordar permisos a docentes
Investigación	Entrevistas a docentes para identificar conflictos más frecuentes
Comunicación	Diseño de boletín informativo sobre tipos de conflictos
Evaluación	Revisión de cumplimiento de objetivos y de metas
Comunicación	Emisión de mensajes de convivencia por emisora comunitaria
Institucionalización	Propuesta de lema de la escuela con contenido de convivencia
Participación	Reuniones con padres de familia para promover su participación
Concertación	Reuniones con directivos y maestros para acordar cómo incorporar al PEI el tema de resolución de conflictos
Participación	Animación a los cursos para que presenten propuestas para manual de convivencia

- 4) Una vez relacionadas las actividades con las estrategias correspondientes en una forma desordenada, el facilitador invita al grupo animador a ordenarlas en un cuadro, en el que se evidencie con cuáles actividades se ejecuta cada una de las estrategias. En el mismo cuadro se señalan los principios estratégicos. Tiempo: 60 minutos. El cuadro siguiente sirve de ejemplo:

*Cuadro No. 5. Ejemplos de algunas estrategias con sus actividades y principios estratégicos.*

 <b>Camino o Estrategia</b>	 <b>Actividades</b>	 <b>Principios estratégicos</b>
Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊗ Curso de relaciones humanas</li> <li>⊗ Talleres de solución de conflictos</li> <li>⊗ Conferencia sobre vida en comunidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊗ Los participantes descubren con base a preguntas</li> <li>⊗ Se privilegia la argumentación</li> <li>⊗ Se aprende haciendo</li> </ul>
Participación	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊗ Reuniones del grupo para diseñar actividades de promoción de un evento</li> <li>⊗ Consulta a la comunidad</li> <li>⊗ Taller para planear colectivamente el evento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊗ Todas las voces son importantes</li> <li>⊗ La toma de decisiones es democrática</li> <li>⊗ El liderazgo es participativo</li> </ul>
Institucionalización	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊗ Talleres para incorporar el manejo de conflictos en el PEI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊗ Cambio de cultura institucional para favorecer la convivencia</li> </ul>
Construcción de Alianzas	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊗ Reuniones con directivos de otros planteles para conformar una red de escuelas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊗ Todas las escuelas son igualmente importantes</li> <li>⊗ La paz se hace con todos</li> </ul>

### **Materiales requeridos para el ejercicio**

Tablero o papelógrafo; tiza o marcadores; papel para papelógrafo (en caso de usarse éste en lugar de tablero); papel y lápices para todos los participantes; copias para todos de los Cuadros Nos. 3, 4 y 5.

### **Resultado del ejercicio**

Al finalizar el ejercicio se debe contar con las estrategias caracterizadas por sus principios y las actividades correspondientes.

**La Ruta  
del Saber Hacer**



## 5. La Ruta del Saber Hacer

Cuando un grupo quiere realizar con éxito una expedición tiene que estar bien organizado. Tiene que saber quién es el líder, quién se encarga de los víveres, quién del transporte, quién de la información y tiene que tener claro qué le toca hacer a cada uno y cuáles son sus responsabilidades. Además de estar bien organizado, el grupo tiene que tener capacidad para hacer una buena gestión: saber cómo se van a tomar las decisiones, cómo se van a solucionar los problemas, cómo se van a manejar los recursos para que la expedición tenga éxito.

Algo similar sucede con una experiencia. El grupo animador puede tener claros sus objetivos y claros los caminos a seguir pero si no está bien organizado, no planea las actividades, no gestiona recursos, no maneja adecuadamente las desavenencias y no evalúa los logros, la experiencia se irá debilitando poco a poco. Por eso, saber hacer requiere de una buena organización y de capacidad de gestión.

La buena gestión de un proyecto o de una experiencia supone buena organización. Pero no necesariamente una buena organización se traduce en buena gestión. Con la ruta del saber hacer vamos a revisar cómo está organizado el grupo animador y cómo gerencia la experiencia.

### Objetivos de la ruta del saber hacer

1. Identificar la forma de organización con que se cuenta para realizar la experiencia y la manera como se lleva a cabo su gestión.
2. Identificar problemas y soluciones relacionados con la organización y con el proceso de gestión de la experiencia.

### Fundamentos

1. La buena organización de un grupo animador de una experiencia tiene que ver con varios aspectos. Aquí se ponen de relieve tres de ellos:
  - la existencia de funciones y responsabilidades claras,
  - la capacidad de trabajar en equipo, y
  - la capacidad de vigilar el cumplimiento de compromisos y tareas.

Un grupo que no define quién es responsable de qué, en el que no se determinan responsabilidades claras y cuyos integrantes no saben trabajar en equipo, difícilmente puede lograr los objetivos establecidos. Organizarse bien, pasa necesariamente por definir y cumplir funciones, trabajar en equipo y tener capacidad para vigilar y hacer cumplir los compromisos y responsabilidades acordadas.

2. La buena gestión puede equipararse con la buena conducción de un proceso. Volar un avión requiere pericia tanto del piloto como de la tripulación. También la gestión de una experiencia requiere alguna pericia técnica para planear y ejecutar con eficiencia las actividades, alguna pericia administrativa para manejar debidamente los recursos, y alguna pericia política para resolver problemas y negociar opciones que fortalezcan a la experiencia y contribuyan a su sostenibilidad.
3. Son muchos los aspectos que hay que tener en cuenta para hacer una buena gestión pero aquí vamos a destacar solamente algunos. Entre ellos, como puede verse en el Cuadro No. 6, están las capacidades para planear a futuro fijando metas, identificar problemas y dificultades, así como las potencialidades y fortalezas con que se cuenta para superarlas; la capacidad de concertar y negociar propuestas de solución a problemas, iniciativas o proyectos concretos, de hacer seguimiento al proceso y de establecer redes y alianzas estratégicas que puedan darle sostenibilidad.

*Cuadro No. 6.*

*Competencias mínimas requeridas para la buena organización y la buena gestión.*

 <b>Áreas</b>	 <b>Competencias requeridas en el grupo animador o gestor de la experiencia</b>
Organización	Capacidad para establecer funciones y responsabilidades claras. Capacidad para trabajar en equipo Capacidad para vigilar el cumplimiento de tareas, compromisos y responsabilidades
Gestión	Capacidad para fijar metas y planear a futuro Capacidad para identificar y superar amenazas y dificultades Capacidad para aprovechar oportunidades Capacidad para concertar y negociar propuestas de solución Capacidad para manejar bien los recursos Capacidad para hacer seguimiento a la experiencia Capacidad para establecer alianzas y vincularse a redes

### Procedimiento

- 1) El facilitador expone los objetivos de la ruta del saber hacer. Los objetivos del ejercicio deben ser escritos en el pizarrón o el papelógrafo, o distribuidos por escrito a los participantes. El facilitador debe asegurar que todos tengan claros los objetivos del ejercicio, así como sus fundamentos. Tiempo: 20 minutos.
- 2) El facilitador entrega a los participantes copia del Cuadro No. 6 y lo explica. Luego los divide en tres subgrupos, les entrega copia del Cuadro No. 7 y le asigna a cada uno de ellos la tarea de responder la pregunta de una de las columnas del cuadro. Con los aportes de cada subgrupo se elabora un solo listado en el papelógrafo o tablero resaltando las actividades que hay que hacer para lograr una mejor organización. Tiempo: 50 minutos.

*Cuadro No. 7. Preguntas relativas al proceso organizativo.*

 Funciones actuales	 Trabajo en equipo	 Vigilancia de tareas
¿Cuáles son las funciones existentes?	¿Cómo se realiza el trabajo en equipo?	¿Cómo se vigila el cumplimiento de tareas y compromisos?
¿Qué problemas presentan las funciones actuales. ¿Son claras, suficientes y sencillas?	¿Qué problemas hay con la manera como se está trabajando en equipo?	¿Qué problemas hay con la manera como se vigila que las tareas y los compromisos se cumplan?
¿Qué solución se le puede dar a esos problemas?	¿Qué solución se le puede dar a esos problemas?	¿Qué solución se le puede dar a esos problemas?
¿Qué se requiere para poner en práctica esas soluciones?	¿Qué se requiere para poner en práctica esas soluciones?	¿Qué se requiere para poner en práctica esas soluciones?

- 3) El facilitador explica al grupo que, de las competencias requeridas para la buena gestión, solamente se van a trabajar tres: 1) la capacidad para identificar y superar las amenazas a la experiencia, 2) la capacidad para establecer alianzas y redes, y 3) la capacidad para negociar soluciones, toda vez que en el tránsito por las rutas anteriores se trabajaron objetivos y estrategias que se relacionan con la capacidad de fijar metas y planear a futuro. Así mismo, la capacidad de hacer seguimiento del proceso general de la experiencia está relacionada con la capacidad de sistematizar.

A continuación, divide a los participantes en tres subgrupos, les entrega copia del Cuadro No. 8 y le asigna a cada subgrupo la tarea de responder a las preguntas de una de las columnas. Con los aportes de cada subgrupo se elabora un solo listado en el papelógrafo o tablero, resaltando las actividades que hay que realizar para mejorar la gestión. Tiempo: 50 minutos.

*Cuadro No. 8. Preguntas relativas al proceso de gestión*

 Amenazas, potencialidades y actividades para superar las amenazas	 Aliados potenciales y nuevas alianzas	 Concertación de soluciones
¿Qué amenazas tiene la experiencia?	¿Con qué aliados se cuenta?	¿Qué soluciones a qué problemas se han concertado? ¿Con quiénes?
¿Qué potencialidades tiene para superarlas?	¿Para qué actividades o programas hay que buscar nuevos aliados? ¿Quiénes serían esos aliados?	¿Qué dificultades concretas tuvieron esos procesos de concertación?
¿Qué actividades hay que hacer para superar las amenazas?	¿Qué actividades hay que hacer para establecer nuevas alianzas?	¿Qué actividades hay que hacer para mejorar la capacidad de concertación?

### **Materiales requeridos para el ejercicio**

Tablero o papelógrafo; tiza o marcadores; papel para papelógrafo (en caso de usarse éste en lugar de tablero); papel y lápices para todos los participantes; copias para todos de los Cuadros Nos. 6, 7 y 8.

### **Resultado del ejercicio**

Al finalizar el ejercicio el grupo animador debe haber identificado problemas relacionados con la organización y con la gestión de la experiencia y contar con una propuesta de actividades para mejorar la gestión.

# La Ruta de los Frutos Perdurables





## 6. La Ruta de los Frutos Perdurables

La ruta de los frutos perdurables es la de la cosecha, la que permite ver, terminando ya la expedición, qué logros se han obtenido con los esfuerzos realizados para desarrollar la experiencia. Esta ruta no es un camino para verificar, en los resultados, si las actividades programadas fueron realizadas, si se lograron los acuerdos previstos, o si se realizó una buena gestión. Esta ruta de los frutos perdurables es un camino que lleva a evidenciar si con la experiencia se ha contribuido y hasta qué punto, a la construcción de cultura de paz y si los cambios introducidos son sostenibles.

### Objetivos de la ruta de los frutos perdurables

1. Identificar los cambios generados con el desarrollo de la experiencia que contribuyen a la cultura de paz.
2. Identificar nuevos cambios que se deben generar y sostener.

### Fundamentos

Siguiendo la ruta de los frutos perdurables el grupo animador va a precisar los cambios logrados con el desarrollo de la experiencia, que pongan en evidencia que con ella se está contribuyendo a la construcción de cultura de paz. Pero, ¿cuáles son esos cambios? Los cambios que evidencian avances hacia la construcción de cultura de paz, como puede verse en el Cuadro No. 9, son:

- 1) En las personas
- 2) En prácticas sociales, y
- 3) En ambientes y circunstancias adversas a la convivencia

En otras palabras, son cambios en los comportamientos colectivos, en los ambientes o escenarios en los que dichos comportamientos se expresan, y en las capacidades de las personas para interactuar pacíficamente.

*Cuadro No. 9.*

*Cambios que evidencian avances en la construcción de cultura de paz.*

 <b>Cambios</b>	 <b>Expresados en</b>
De prácticas sociales	Vivencias y rutinas de convivencia social, fundamentadas en el respeto a los derechos de los demás y en la solución constructiva de los conflictos
De ambientes y circunstancias adversas a la convivencia	Circunstancias que favorecen la convivencia
De comportamientos individuales	Competencias ciudadanas tales como las capacidades para manejar la rabia, solucionar conflictos, trabajar en equipo, ser solidario, respetar los derechos de los demás.

**Procedimiento**

- 1) El facilitador expone al grupo animador los objetivos de la ruta de los frutos perdurables, así como sus fundamentos. Los objetivos del ejercicio deben ser escritos en el pizarrón o el papelógrafo, o distribuidos en forma escrita a todos los participantes. El facilitador debe asegurar que todos los presentes tengan claros los objetivos del ejercicio, así como sus fundamentos. Tiempo: 20 minutos.
- 2) El facilitador divide el grupo animador en pequeños grupos de 3 personas como máximo y les solicita que elaboren un listado de los cambios que, según ellos han ocurrido en las prácticas sociales, en los ambientes o contextos y en las personas. Para hacerlo, cada subgrupo puede seguir como modelo el ejemplo del Cuadro No. 10. Con los aportes de cada subgrupo se elabora un solo listado en el papelógrafo o en el tablero. Tiempo: 60 minutos.

*Cuadro No. 10. Ejemplos de cambios producidos*

Escenarios de cambios	Cambios producidos	Pruebas que demuestran los cambios producidos	Cambios a lograr
Prácticas sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊗ Se institucionalizó campeonato por la paz</li> <li>⊗ Mejoró participación para elegir personero estudiantil</li> <li>⊗ Maestros apoyan propuesta estudiantil de solución de conflictos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊗ Se está realizando anualmente</li> <li>⊗ Hubo 20% más electores que el año pasado</li> <li>⊗ Los directores de curso hacen carta apoyando iniciativa estudiantil</li> </ul>	
Ambientes, contextos o circunstancias	Mejoraron las relaciones entre los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊗ El informe de los maestros encargados de disciplina señala disminución de conflictos</li> </ul>	
Competencias personales	Mejoraron las habilidades para relacionarse pacíficamente	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊗ La evaluación de las competencias ciudadanas hecha por el Ministerio de Educación indicó avances</li> </ul>	

3) Una vez se tenga el listado de cambios, con sus respectivas pruebas, el facilitador invita a efectuar en plenaria la elaboración, en el tablero o papelógrafo, de un listado que contenga los cambios que, según la audiencia, no fueron evidenciados en el ejercicio anterior pero que parecen ser importantes. Este listado se completa con las acciones que sería necesario realizar para lograr los cambios señalados. Tiempo: 40 minutos.

### **Materiales requeridos para el ejercicio**

Tablero o papelógrafo; tiza o marcadores; papel para papelógrafo (en caso de usarse éste en lugar de tablero); papel y lápices para todos los participantes; copias para todos de los Cuadros Nos. 9 y 10.

### **Resultado del ejercicio**

Al finalizar el ejercicio se debe contar con la lista de cambios generados por la experiencia en las prácticas sociales, los ambientes y las competencias individuales, con sus respectivas pruebas. Así mismo, debe haberse indicado qué otros cambios se requieren y qué habría que hacer para lograrlos.

# La Ruta del Retorno





## 7. La Ruta del Retorno

La ruta del retorno es la ruta de regreso, es la ruta de la historia vuelta a contar. Así como empezamos la expedición con la historia de la experiencia, vamos a regresar a la historia y a volver a contar la experiencia pero incorporando lo aprendido a lo largo del recorrido. De alguna manera la ruta del retorno es una ruta en la que se evalúa lo que se aprendió en el Taller.

### Objetivo de la ruta de la historia vuelta a contar

Reconstruir la narración colectiva de la experiencia incorporando lo nuevo que hay que hacer para fortalecerla y potenciarla.

### Fundamentos

Volver a contar la historia al final de la expedición tiene varias ventajas. Una, es que la nueva versión de la historia de la experiencia se verá enriquecida por los análisis realizados a lo largo de la expedición; otra, que estará relacionada, no solamente con lo sucedido en el pasado sino además con una visión de futuro.

### Procedimiento

- 1) El facilitador expone al grupo animador el objetivo de la ruta del retorno y sus fundamentos. El objetivo del ejercicio debe escribirse en el pizarrón o el papelógrafo, o distribuirse en forma escrita a todos los participantes. El facilitador debe asegurar que todos los presentes tengan claro el objetivo del ejercicio. Tiempo: 10 minutos.
- 2) El facilitador le pide a uno de los integrantes del grupo animador que le de respuesta a las preguntas contenidas en el Cuadro No. 11.

*Cuadro No. 11. Preguntas guía para orientar la narración.*

- ¿En qué consistía la experiencia al iniciarse? ¿Cómo se la está viendo ahora?
- ¿Qué pretendían lograr con el desarrollo de la experiencia? ¿Qué nuevas cosas se pretenden ahora?
- ¿Qué estrategias tenían? ¿Qué nuevas actividades quieren hacer?
- ¿Qué dificultades encontraron? ¿Cómo las superaron?
- ¿Qué diferencias hay entre lo que hacían originalmente y lo que se proponen hacer de aquí en adelante?
- ¿Cómo van a mejorar la gestión? ¿Qué nuevos apoyos van a buscar?
- ¿Qué han logrado con el desarrollo de la experiencia? ¿Cómo se pueden comprobar esos logros?

40

El facilitador debe tener en cuenta que las preguntas contenidas en el Cuadro No. 11 son solamente orientadoras y que pueden ser complementadas. En la medida que el narrador vaya dando respuesta a los interrogantes los asistentes irán enriqueciendo la narración con nuevos aportes que serán recogidos por el escribiente, responsable de la versión escrita de la historia. Tiempo: 50 minutos.

- 3) Terminada la sesión de relatos, el escribiente, con apoyo del facilitador, organiza el texto siguiendo el orden de las preguntas. Tiempo: 30 minutos.
- 4) El relato es leído, ajustado y aprobado por el grupo. Tiempo: 30 minutos

### **Materiales requeridos para el ejercicio**

Tablero o papelógrafo; tiza o marcadores; papel para papelógrafo (en caso de usarse éste en lugar de tablero); copias del Cuadro No. 11 para todos los participantes; libreta y lapicero para el escribiente.

### **Resultado del ejercicio**

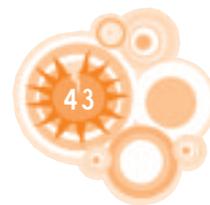
Al finalizar el ejercicio el grupo animador de la experiencia tendrá una versión, construida colectivamente, de la historia enriquecida de ésta y de las apuestas a futuro.

La experiencia  
sistematizada



# La experiencia sistematizada

[ El facilitador, terminado el Taller, reunirá y entregará la información recolectada y sistematizada en los siguientes documentos: ]



1. Documento de sistematización producido por cada experiencia sistematizada, el cual debe contener:
  - ⊗ Información general de la experiencia: Nombre de la experiencia y del coordinador(a), (Teléfono, Correo electrónico, dirección responsable).
  - ⊗ Nombre de la institución donde se lleva a cabo la experiencia.
  - ⊗ Nombre del grupo u organización animador de la experiencia.
  - ⊗ Lugar donde se realiza la experiencia (municipio y departamento).
  - ⊗ Población en cuyo beneficio se realiza la experiencia: (mujeres, jóvenes, niños(as), indígenas, afros, desplazados(as), escolares, etc); número de beneficiarios.
  - ⊗ Características generales del contexto en el que se desarrolla la experiencia. Principales amenazas y potencialidades.
  - ⊗ Productos resultantes de cada Ruta según las instrucciones contenidas en la Guía: cuadros desarrollados y relatorías de cada Ruta a cargo de integrantes escogidos por la experiencia.
  
2. Informe preparado por el Facilitador el cual contendrá:
  - ⊗ Datos generales sobre el proceso de sistematización cumplido: organización de las fechas de la sistematización; nombre y número de participantes; sedes utilizadas; listas de asistencia; organización logística.
  - ⊗ Resumen razonado de las observaciones del Facilitador sobre el desarrollo de la Ruta 1 de La Iniciación.
  - ⊗ Resumen organizado de los resultados de la Sistematización de acuerdo con los elementos revisados en las Rutas 3, 4, 5 y 6: Objetivos, Estrategias, Organización y Gestión, Logros.
  - ⊗ Informe de la evaluación realizada con los integrantes de la experiencia al finalizar el proceso completo de sistematización.
  - ⊗ Observaciones y percepciones del Facilitador que complementen la comprensión de la sistematización de la experiencia.
  - ⊗ Reflexiones y sugerencias sobre el proceso general de sistematización y recomendaciones sobre los pasos a seguir con posterioridad.

# Anexos



## 1. RUTA DE LA INICIACIÓN

### Cuadro de aciertos, dificultades y dudas

Una vez ha hecho el ejercicio de la Ruta correspondiente, incluya en cada columna las apreciaciones del grupo respecto a:

 Aciertos	 Dificultades	 Dudas

## 2. RUTA DE LA HISTORIA

### Cuadro de aciertos, dificultades y dudas

Una vez ha hecho el ejercicio de la Ruta correspondiente, incluya en cada columna las apreciaciones del grupo respecto a:

 Aciertos	 Dificultades	 Dudas

### 3. LA RUTA DE LOS SUEÑOS

*Cuadro No. 2. Propósitos, Objetivos actuales y Objetivos ajustados.*

 Propósito	 Objetivo	 ¿Es realista? ¿Tiene que ver con el problema que se quiere resolver?	 Objetivo <i>ajustado</i> (realista y relacionado con el problema)

### 3. LA RUTA DE LOS SUEÑOS

#### Cuadro de aciertos, dificultades y dudas

Una vez ha hecho el ejercicio de la Ruta correspondiente, incluya en cada columna las apreciaciones del grupo respecto a:

 <b>Aciertos</b>	 <b>Dificultades</b>	 <b>Dudas</b>

#### 4. RUTA DE LOS CAMINOS ACERTADOS

*Cuadro No. 4. Actividades realizadas y estrategias a las que éstas pertenecen.*

	Listado de Actividades		Estrategia a que pertenece la actividad
			

#### 4. RUTA DE LOS CAMINOS ACERTADOS

*Cuadro No. 5. Estrategias con sus actividades y principios estratégicos.*

 Camino o Estrategia	 Actividades	 Principios Estratégicos

#### 4. RUTA DE LOS CAMINOS ACERTADOS

##### Cuadro de aciertos, dificultades y dudas

Una vez ha hecho el ejercicio de la Ruta correspondiente, incluya en cada columna las apreciaciones del grupo respecto a:

 <b>Aciertos</b>	 <b>Dificultades</b>	 <b>Dudas</b>
		

## 5. RUTA DEL SABER HACER

### *Cuadro No. 7. Preguntas relativas al proceso organizativo*

 Funciones actuales	 Trabajo en equipo	 Vigilancia de tareas
¿Cuáles son las funciones existentes?	¿Cómo se realiza el trabajo en equipo?	¿Cómo se vigila el cumplimiento de tareas y compromisos?
Qué problemas presentan las funciones actuales. ¿Son claras, suficientes y sencillas?	¿Qué problemas hay con la manera como se está trabajando en equipo?	¿Qué problemas hay con la manera como se vigila que las tareas y los compromisos se cumplan?

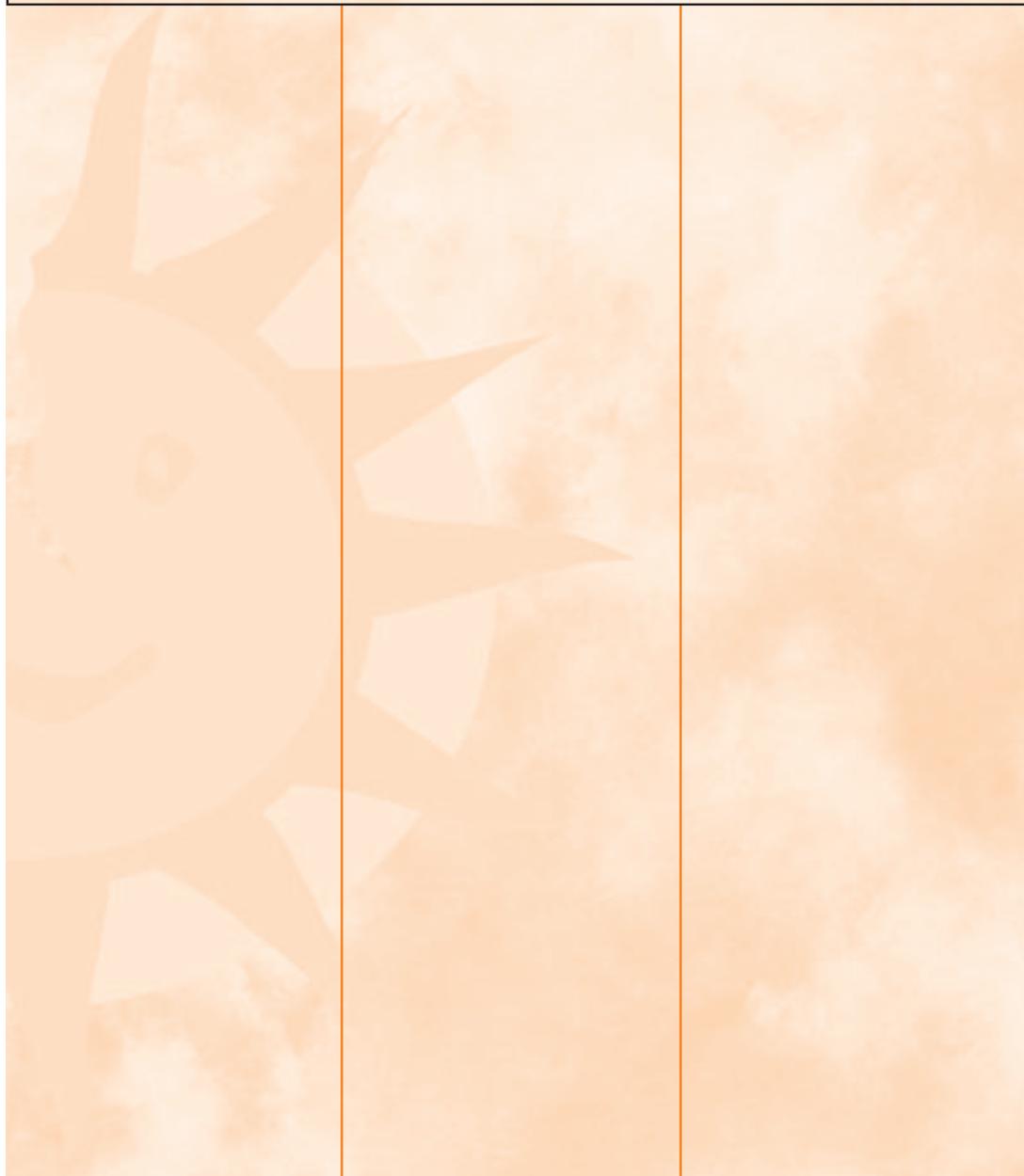
 Funciones actuales	 Trabajo en equipo	 Vigilancia de tareas
<p>¿Qué solución se le puede dar a esos problemas?</p>	<p>¿Qué solución se le puede dar a esos problemas?</p>	<p>¿Qué solución se le puede dar a esos problemas?</p>
<p>¿Qué se requiere para poner en práctica esas soluciones?</p>	<p>¿Qué se requiere para poner en práctica esas soluciones?</p>	<p>¿Qué se requiere para poner en práctica esas soluciones?</p>

## 5. RUTA DEL SABER HACER

Cuadro No. 8. Preguntas relativas al proceso de gestión

 Amenazas, potencialidades y actividades para superar las amenazas	 Aliados potenciales y nuevas alianzas	 Concertación de soluciones
<p>¿Qué amenazas tiene la experiencia?</p>	<p>¿Con qué aliados se cuenta?</p>	<p>¿Qué soluciones a qué problemas se han concertado? ¿Con quiénes?</p>
<p>¿Qué potencialidades tiene para superarlas?</p>	<p>¿Para qué actividades o programas hay que buscar nuevos aliados? ¿Quiénes serían esos aliados?</p>	<p>¿Qué dificultades concretas tuvieron esos procesos de concertación?</p>

<ul style="list-style-type: none"><li>■ ¿Qué actividades hay que hacer para superar las amenazas?</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ ¿Qué actividades hay que hacer para establecer nuevas alianzas?</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ ¿Qué actividades hay que hacer para mejorar la capacidad de concertación?</li></ul>
---	---	---



--	--	--

## 5. LA RUTA DEL SABER HACER

### Cuadro de aciertos, dificultades y dudas

Una vez ha hecho el ejercicio de la Ruta correspondiente, incluya en cada columna las apreciaciones del grupo respecto a:

 Aciertos	 Dificultades	 Dudas

## 6. LA RUTA DE LOS FRUTOS PERDURABLES

*Cuadro No. 9. Cambios que evidencian avances en la construcción de cultura de paz.*

 Cambios	 Expresados en
	

## 6. LA RUTA DE LOS FRUTOS PERDURABLES

*Cuadro No. 10. Ejemplos de cambios producidos*

Escenarios de cambios	Cambios producidos	Pruebas que demuestran cambios producidos	Cambios a lograr

## 6. LA RUTA DE LOS FRUTOS PERDURABLES

### Cuadro de aciertos, dificultades y dudas

Una vez ha hecho el ejercicio de la Ruta correspondiente, incluya en cada columna las apreciaciones del grupo respecto a:

 Aciertos	 Dificultades	 Dudas
		

## 7. LA RUTA DEL RETORNO O LA HISTORIA VUELTA A CONTAR

### Cuadro de aciertos, dificultades y dudas

Una vez ha hecho el ejercicio de la Ruta correspondiente, incluya en cada columna las apreciaciones del grupo respecto a:

 <b>Aciertos</b>	 <b>Dificultades</b>	 <b>Dudas</b>
		

