

**Curso Técnicas de la
mediación y democracia
deliberativa 2022-2023**

Trabajo Práctico

Integrantes del grupo:

- Varinia Penco Retamal
- Paola Utz Ortiz
- Paulo Abad
- Humberto Campos
- Diego Fuentes Lira



COES.

**INSTITUT
FRANÇAIS**
CHILE

Organización y objetivo

- Nombre de la organización con la que trabajaron

Centro de Estudios Político Ambientales, CEPA

- Breve reseña o caracterización de la organización

- Es un colectivo voluntario, horizontal y paritario sin fines de lucro. Está constituido por estudiantes, docentes, investigadores e investigadoras de diferentes disciplinas de las ciencias sociales que se dedica a la producción de investigación sobre la relación entre política, territorios y medio ambiente desde el año 2019
- Su objetivo principal es “aportar a la construcción de narrativas críticas desde el ámbito académico, sobre la relación entre medio ambiente y política, en sus múltiples facetas, como movilización social, políticas públicas, poder empresarial, entre otras, y desarrollar un trabajo conjunto con diversos actores socio ambientales”.
- Cuenta con 16 integrantes activxs quienes pertenecen a diferentes ciudades del país

Organización y objetivo

- Razones por la que la escogieron
 - Existe vínculo con uno de nuestros participantes, lo que permitiría contar con información y espacios más continuos en este plan inmediato del trabajo práctico.
 - Características de sesionar virtualmente con sus integrantes a nivel nacional, por lo que nos permitía el acceso viable a la organización y nuestro grupo.
 - No ser una organización clásica y su carácter emergente de centro de pensamiento y acción territorial en temas ambientales de trabajo colaborativo.
 - Cuentan con avance de autodiagnóstico de problemas y posibles soluciones.

Organización y objetivo

- Expectativas iniciales del grupo (¿Qué esperaban de la experiencia?)
 - Tener una interacción dinámica y eficiente con CEPA, que permitiera el logro de nuestro objetivo de trabajo, para desarrollar técnicas participativas y deliberativas que se aplicaron en el curso
- ¿Cuál fue el objetivo del trabajo?
 - Generar propuestas que favorezcan en forma sustentable el funcionamiento organizacional, fortaleciendo las líneas de trabajo y cohesión de equipo.
 - Cumplir e implementar un ejercicio participativo y práctico de los elementos socio-técnicos del aprendizaje de curso (mediación y democracia deliberativa) que permitan ser viables a la realidad del grupo.

Diagnóstico

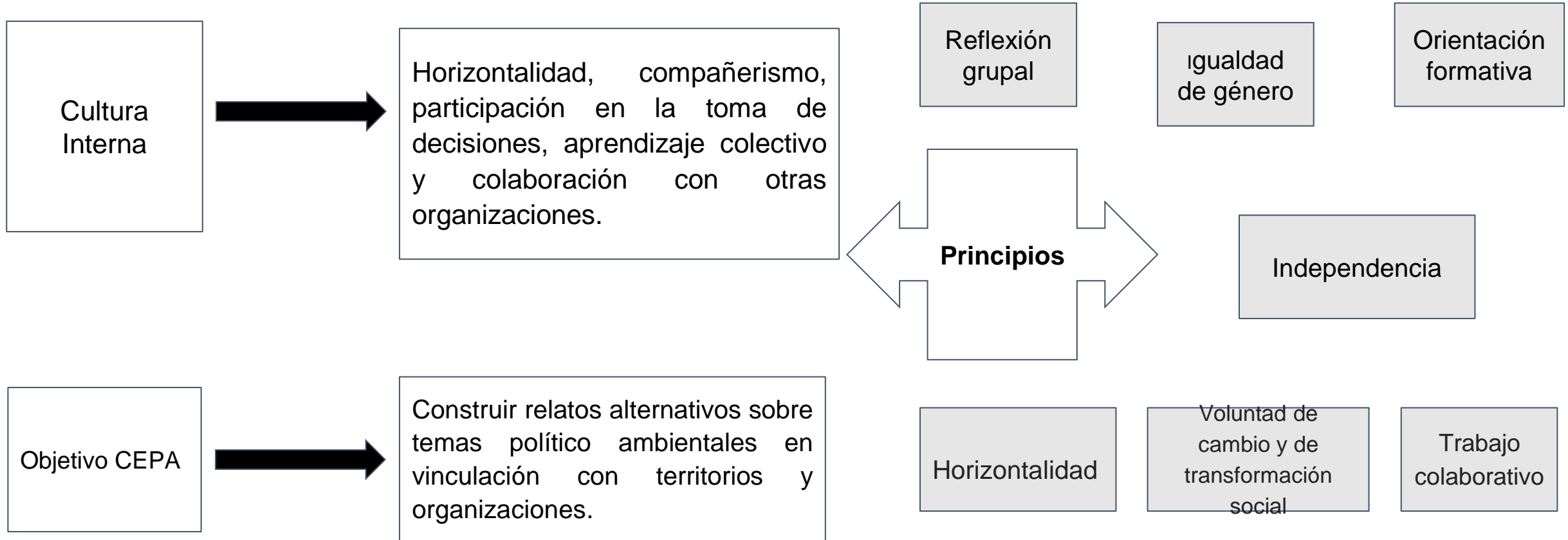
- Técnicas de diagnóstico utilizadas
 - **“Lluvia de ideas” o Brainstorming:** Esta técnica busca identificar una gran cantidad de ideas para resolver un problema, permite centrarse en la cantidad de ideas, sino más bien en la calidad de estas.
 - **Votación ponderada:** cada persona tiene diversos votos y los distribuye según su criterio entre las diferentes opciones, para buscar posibles soluciones desde la particularidad de cada sujeto.

Diagnóstico

- Reflexión grupal sobre el uso de las técnicas
 - Debido a la escasez de mayor espacio de coordinación o trabajo con CEPA, no se pudo establecer una mayor refinación en torno a las situaciones que debían priorizarse, lo cual también se complejiza, puesto que no todos/as los integrantes del CEPA entendían de la misma forma los problemas identificados, lo cual también plantea un nuevo desafío para la utilización de esta técnica.
 - Es por ello que fue necesario replantearse la técnica y profundizar sobre los temas diagnosticados a través de una matriz.
 - La lluvia de ideas es una técnica que se adapta de gran manera en diferentes tipos de organización, y posiciona el piso para la utilización de otras metodologías.

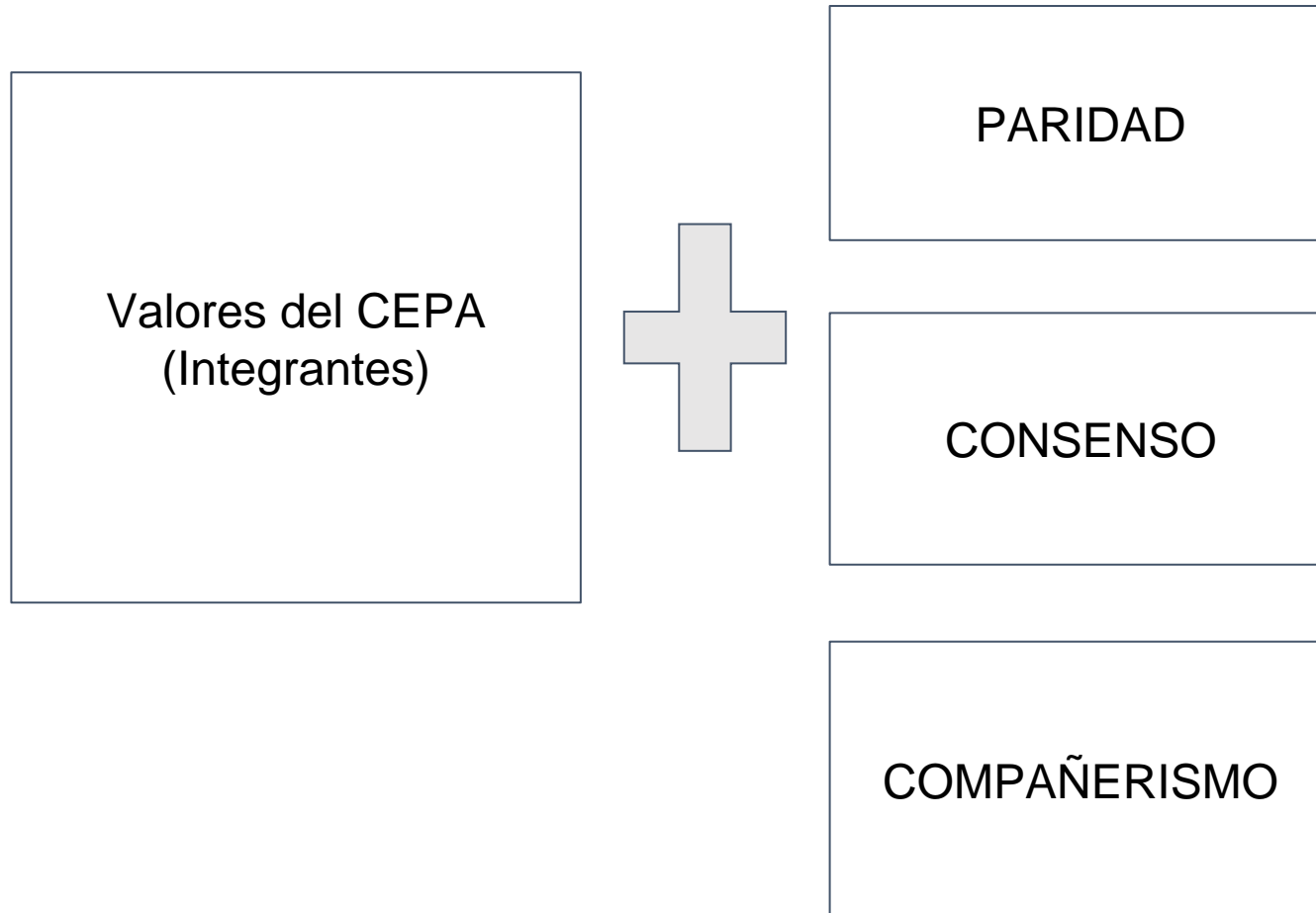
Resultados del diagnóstico

- Cultura de la organización (valores, estilos de hacer las cosas, supuestos)



Resultados del diagnóstico

- Cultura de la organización (valores, estilos de hacer las cosas, supuestos)

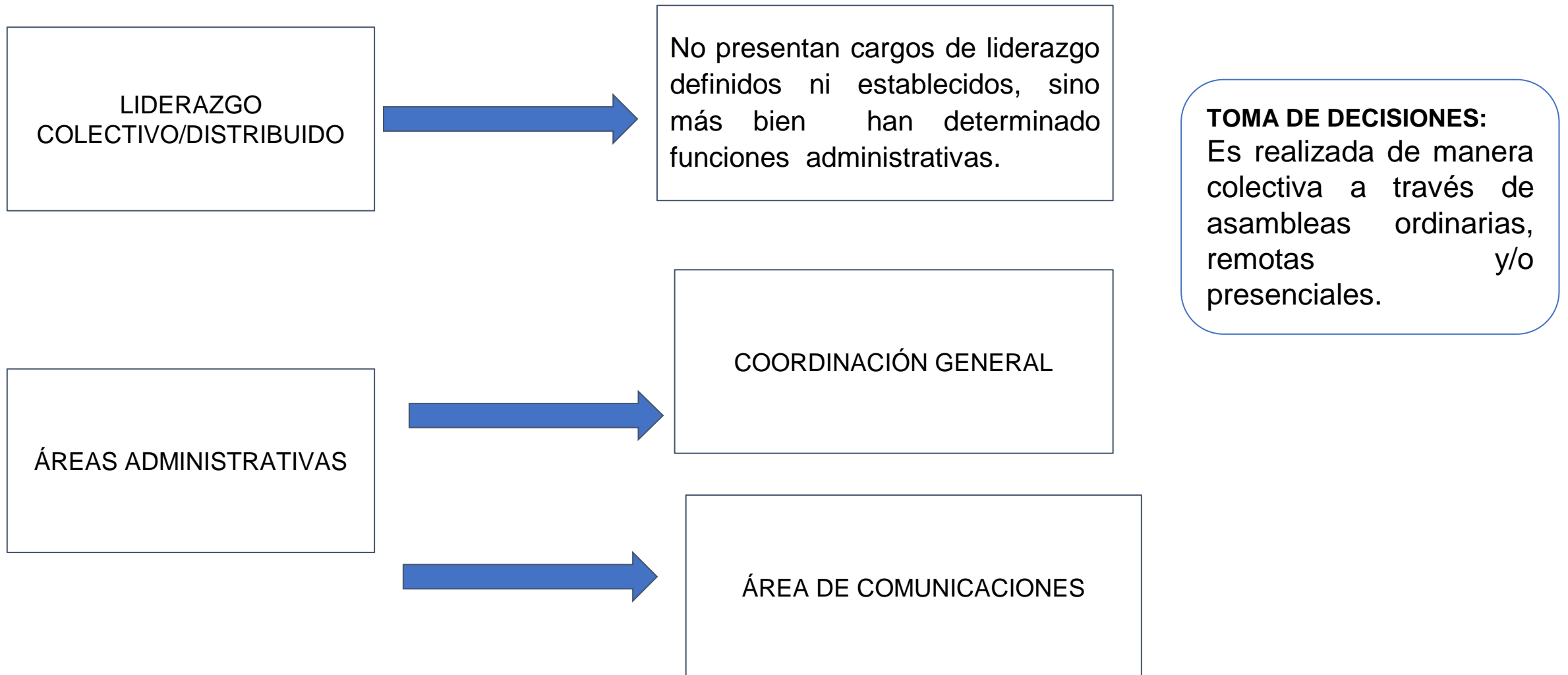


Resultados del diagnóstico (Misión y Visión)

- Actualmente no existe una Misión y Visión expresada por el CEPA: Se expresa la necesidad de reconstruir una propuesta en conjunto con la organización.
- Se plantea realizar el siguiente ejercicio reflexivo con las/os integrantes del colectivo.

	Misión	Visión
Definición	Razón y propósito de la organización.	Lugar al que la organización desea llegar.
Responde a	¿Quiénes somos? ¿Qué hacemos? ¿Qué nos diferencia?	¿A dónde queremos llegar? ¿Qué valores tenemos? ¿Hacia dónde vamos?
Tiempo	Futuro a corto plazo.	Futuro a largo plazo.
Función	Identidad.	Inspiración.

Resultados del diagnóstico (Liderazgo)



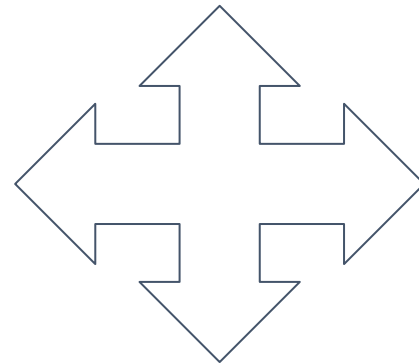
Resultados del diagnóstico: Manejo de conflictos

- Los participantes coincidieron en manifestar que durante los años de funcionamiento cada vez que han existido visiones o abordajes a un tema que pueda diferir entre ellos, han generado mecanismos dialógicos y deliberativos que han permitido abordar por consenso la mayoría de las diferencias.
- Lo anterior, lo permite su CULTURA ORGANIZACIONAL que se ha ido fortaleciendo, principalmente por una reflexión crítica permanente.

Resultados del diagnóstico: Problemas priorizados

Mantenimiento de los integrantes en la orgánica y funcionamiento del colectivo

Optimización de los flujos de comunicación interna de la organización.



Incorporación de nuevos integrantes (redes institucionales y/u organizaciones sociales).

Planificación: Técnicas de planificación utilizadas

- Una vez priorizados los problemas, fue necesario profundizar en ellos desde la perspectiva de la organización. Para esto, se les solicitó una descripción del problema y qué alternativas sugieren para solucionarlo.

Problema 1: Mantenimiento de los integrantes en la orgánica y funcionamiento del colectivo	
Descripción del problema (que significa e implica para ti este problema).	Alternativas de solución (mencione al menos 3 y descríbalas brevemente)

Fuente: elaboración propia, de acuerdo a metodología del marco lógico; árbol de problemas y árbol de objetivos

Planificación: Técnicas de planificación utilizadas

- Luego de haber recibido este insumo por parte de cinco participantes, dichos resultados fueron procesados para efectos de síntesis. Se compararon todas las respuestas y se agruparon las que tuviesen mayor similitud. Este resultado fue presentado y validado con la organización en la tercera y última sesión virtual realizada el pasado 14 de diciembre

* En caso que se hubiese generado algún aporte o comentario sobre estos resultados, se incorporaba.

Planificación: Técnicas de planificación utilizadas

Problema 1	Alternativas	Nº orden de priorización	Responsabilidad
Existen dificultades que favorezcan la permanencia de <u>lxs</u> integrantes CEPA dado que faltan mayores espacios de inserción. Así también es necesario rotar cargos y responsabilidades que favorezcan la participación de <u>todxs</u> .	Potenciar las reuniones mensuales: evaluar día y horario, aumentar a dos y que sean una instancia para intercambiar información sobre proyectos en curso (compartir la agenda de trabajo)	3	Definir quién se hace cargo, uno de los coordinadores. A futuro: perfil <u>secretarix</u> que haga ese rol o el coordinador(a) interno(a)
	Planificación y seguimiento compartido (<u>todxs</u> aportan) de proyectos con actividades, responsables y reportes de avance	1	coord. de proyectos o a futuro pensar la estructura interna (alguien int y otro externo) hay que dar una vuelta -
	Revisar y formalizar los canales de ingreso de nuevos integrantes, requisitos y permanencia	2	Comisión ad hoc, es algo temporal
	Participar en redes de organizaciones similares, buscar mayor visibilidad e interés de <u>nuevxs</u> integrantes	4	Rol del coordinador(a) externo
	Organizar instancias que permitan compartir y favorecer la cohesión grupal	3	Coordinador interno. Definir quién se hace cargo, uno de los coordinadores. A futuro: perfil <u>secretarix</u> que haga ese rol o también coordinador(a) interno(a)

Se procedió a jerarquizar en orden de importancia. Posteriormente se les solicitó identificar responsabilidades. Esto permitió ordenar y visibilizar una especie de hoja de ruta de CEPA.

Planificación: Reflexión sobre las técnicas

- **En estricto rigor, no hubo alguna técnica de planificación que se ejecutara para este caso. Esto dado que lo intentado fue crear una matriz simple que pudiese orientar a la acción con requisitos mínimos como establecer una priorización de acuerdo a la importancia en abordar una alternativa como solución y a la vez identificar responsabilidades.**
- **Es relevante señalar que fue necesario dar más espacio, en la formación recibida, a aquellas técnicas que permitieran avanzar más allá del diagnóstico.**

Plan de acción: Objetivos del Plan

- **Objetivos del plan:** Realizar una propuesta de planificación estratégica del trabajo de CEPA para el próximo año, según áreas prioritarias identificadas en las distintas reuniones como problemáticas por la organización.

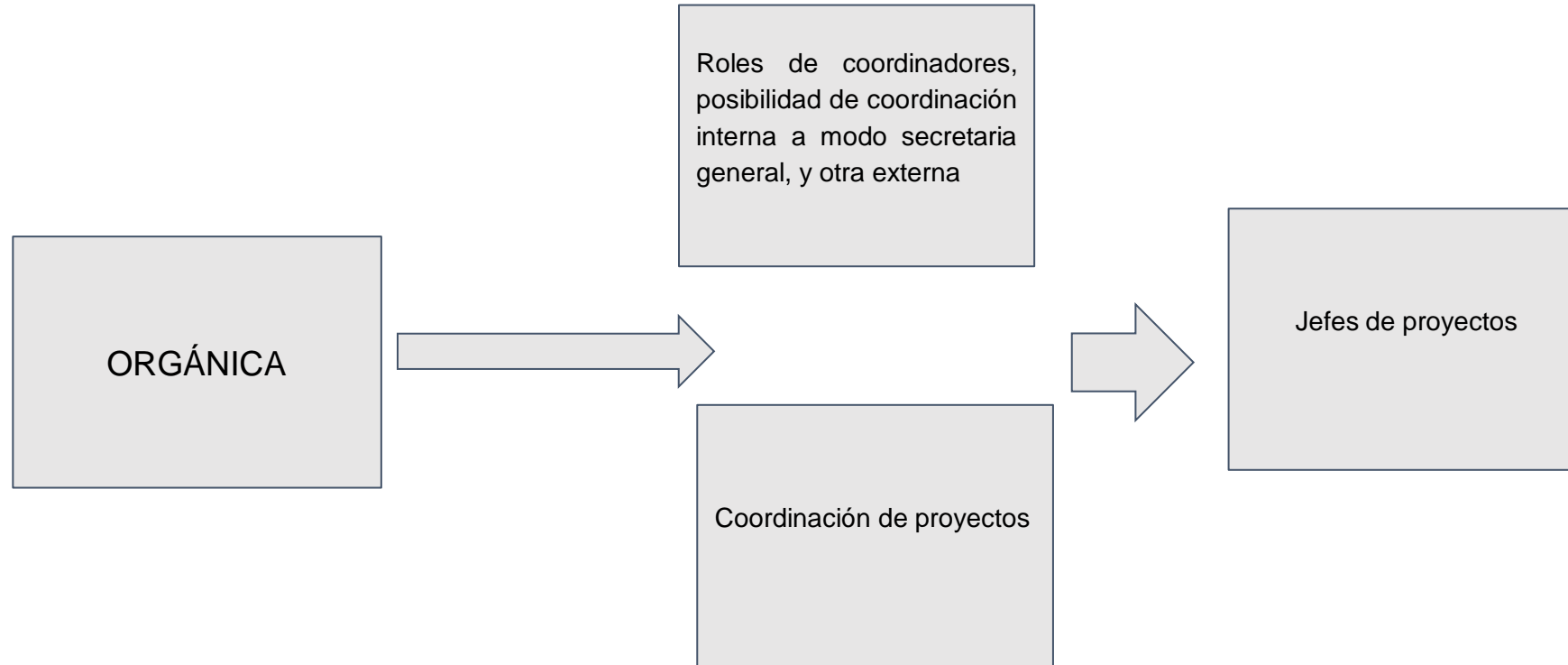
1era Reunión:
Entrevista Abierta

2da Reunión: Votación
Ponderada

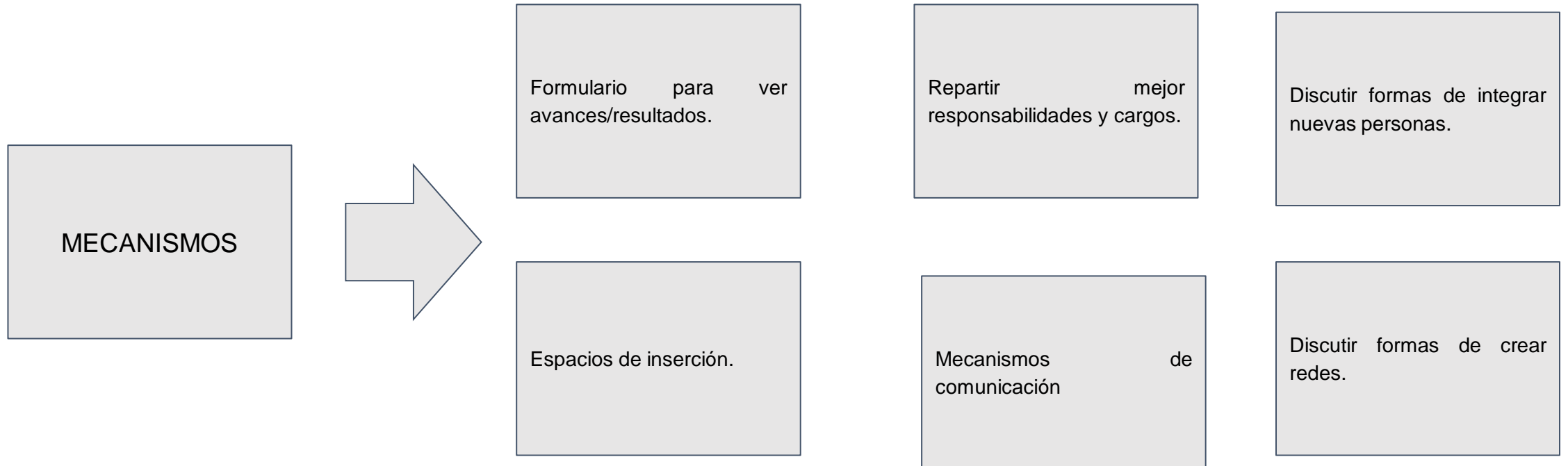
3ra Reunión:
Priorización de
problemáticas-
Asignación de
Responsabilidades.

* ESTO SE REALIZÓ POR MEDIO DE 3 REUNIONES EN LOS TRES MESES QUE SE SOSTUVO LA INTERVENCIÓN CON LA ORGANIZACIÓN (NOVIEMBRE- DICIEMBRE).

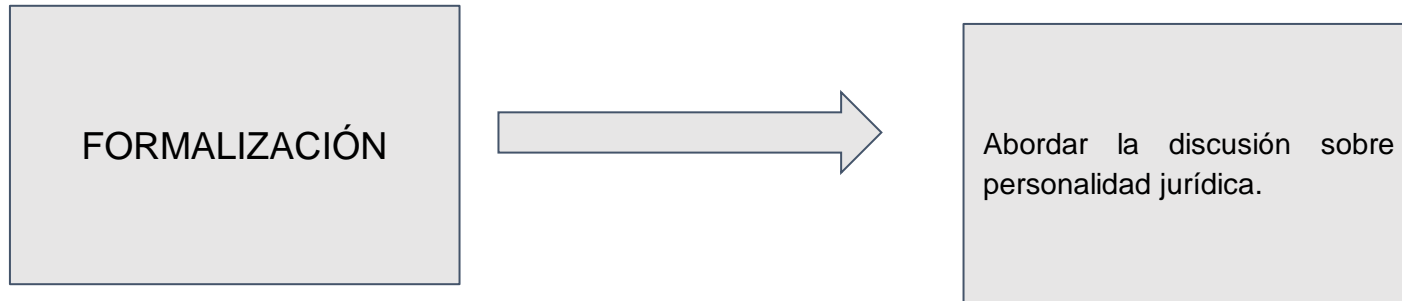
Plan de acción: Acciones



Plan de acción: Acciones



Plan de acción: Acciones



Plan de acción: Responsables y plazos

Es necesario que durante la reunión anual de CEPA se definan equipos de trabajo en torno a los siguientes ejes:

1. Orgánica: trabaja en torno a las temáticas de roles/cargos internos.
2. Funcionamiento: trabaja en torno las temáticas sobre mecanismos.
3. Formalización/planificación: trabaja en torno a la conversación sobre la personalidad jurídica y planificación de las actividades/proyectos para el año 2023.

*Se sugiere que los equipos de trabajo 1 y 2 puedan tener más tiempo en torno a sus plazos para generar propuestas(abril-mayo). El equipo 3 es fundamental debido a que la planificación anual, según lo conversado, se trabajara en la jornada anual de CEPA en enero. Por lo tanto, este equipo debe quizá tener plazos más cortos (marzo) debido a ejecutar la planificación en marzo.

Plan de acción: Efectos en la participación y difusión

d. Efectos esperados en la participación

Durante las distintas instancias con CEPA (4 reuniones y 5 respuestas al formulario enviado) participo más del 55% del colectivo en total. La coordinación fue satisfactoria con los liderazgos de la organización y en las jornadas la participación fue de calidad.

e. Mecanismos de difusión

La difusión del trabajo realizado se dio por medio de una reunión final, donde se expusieron los resultados y participaron 6 integrantes de CEPA. La comunicación fue fluida por correo y whatsApp, y también durante las reuniones.

Reflexión grupal final

- **Reflexiones y expectativas respecto a la asesoría y acompañamiento a la organización.**
 - Participación adecuada por parte de CEPA.
 - Dado el perfil académico de la organización significó un desafío para este grupo de trabajo, en términos de modificar-adaptar la realización de los encuentros virtuales, dado que se debía transmitir seguridad y manejo respecto a las metodologías participativas.
 - La asesoría a la organización fue una oportunidad para conocer otra orgánica, dado que no es común a las tradicionales, ya sea por su coordinación paritaria y por su estilo en la toma de decisiones de manera deliberativa y a través de consensos.

Reflexión grupal final

- **Reflexiones y expectativas respecto al curso de formación:**
 - Entrega un marco conceptual que permite una mirada reflexiva actualizada sobre la situación sociopolítica nacional.
 - Permitted to review and re-examine what has been done up to the moment with social organizations, favoring the identification of non-democratic and/or authoritarian leaderships in more traditional organic structures.

Reflexión grupal final

- **Reflexiones y expectativas respecto al curso de formación:**
 - Con relación a las clases telemáticas hay tres elementos a destacar: transferencia de prácticas e intervenciones, oportunidad para participar a quienes provienen de distintas ciudades y priorizar el rol del trabajo grupal de asesoría a una organización social y entregarle más tiempo
 - Es recomendable profundizar en cuanto a metodologías deliberativas que permitan hacer contraste o diferenciación respecto de las participativas.
 - Repensar el rol de las tutorías, vinculándolas en todo el proceso formativo en una lógica de equipo, más que la consultiva actual.

MUCHAS GRACIAS