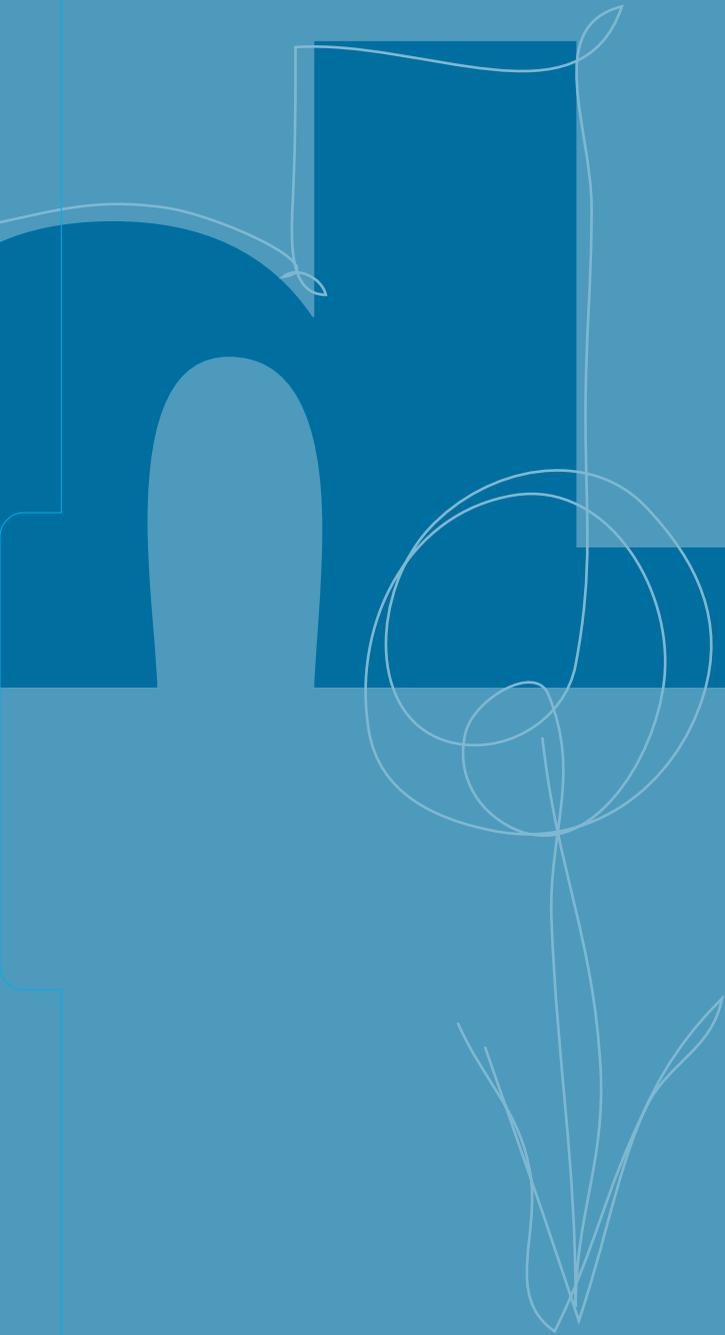




Baúl de Herramientas

- Técnicas
- Herramientas



Sección 1.

Técnicas

Como se ha mencionado en el apartado de “Condiciones previas”¹, el enfoque metodológico que este manual propone es el participativo, lo que significa que el proceso se construye de forma colectiva y a partir de la gente, siendo éste elemento el que promueve el reconocimiento crítico de la realidad y de nuestra propia práctica para mejorarla, a la vez que favorece la implicación y la responsabilidad de las personas.

A continuación ofrecemos una serie de técnicas concretas que sirven al propósito de impulsar la participación a lo largo de todo el proceso de elaboración del diagnóstico y también de la estrategia. Algunas de las técnicas - como la investigación documental y la observación participante- las utilizaremos en todo el proceso; otras - como los grupos focales- en función de aspectos muy específicos. Por otra parte, lo usual es que una sola herramienta nos sirva para abordar más de un aspecto –como los cuestionarios-, mientras que determinados temas requerirán de la combinación de varias técnicas-como en el caso de los programas y proyectos.

A lo largo de las páginas anteriores, se han recomendado algunas de estas técnicas para los diferentes aspectos que se pueden abordar en un diagnóstico y una estrategia y con quién se pueden aplicar. A la vez, encontrará ejemplos concretos de aplicación de estas técnicas, en forma de herramientas, en la Sección 2.

Pero atención, utilizar técnicas participativas no significa ni garantiza por sí solo que se lleve a cabo realmente un proceso más ambicioso de cambio en las estructuras de nuestras Oficinas de País. Todo dependerá del uso que se les dé y, sobre todo, que nos planteemos con seriedad que esa es la finalidad de este proceso que estamos emprendiendo.

Por último, destacar la importancia de que las técnicas sean utilizadas con la flexibilidad que corresponde, adaptándolas a su entorno y aplicándoles su propia dosis de creatividad.

¹ Ver Primera Parte, Condiciones previas, Sección 2 Nuestro Marco Filosófico.

La observación participante²

- **¿Qué es?** Esta técnica consiste precisamente en lo que dice su enunciado: investigar a través de la observación pero participando, ya que quien observa también interviene en la vida del grupo objeto de análisis, participando en mayor o menor grado en sus actividades. No es, por lo tanto, un observador externo que no se involucra.
- **¿Para qué le sirve?** En el diagnóstico, la utilizaremos a lo largo de todo el proceso para: investigar la presencia del tema en las reuniones o la opinión y reacción que genera en las personas; comprobar la memoria institucional de nuestra oficina; ver los valores de sus miembros, o las reglas de comportamiento. Es una técnica muy útil también para perfilar algunas acciones de la estrategia y, sobre todo, para darle seguimiento a su implementación.
- **Algunas pautas...** Hágase con su cuaderno, identifique qué información concreta quiere registrar y en qué espacios. reuniones, etcétera, tienen alta probabilidad de obtener estos registros.

Algunas pautas sobre la recogida de información:

1. La información se recoge a través de anotaciones que deben ser concretas y concisas, delimitadas espacial y temporalmente.
2. Se recaba información que permita medir la forma, duración, frecuencia, antecedentes y consecuencias de comportamientos individuales y sociales.
3. También se puede recoger para analizar trozos de discursos que escuchemos durante la observación o entrevistas informales con gente del grupo.
4. Se puede utilizar para registrar la aparición del tema en las reuniones.

Finalmente, el análisis que se haga ha de estar sustentado con datos o información precisa. No se pueden presentar conclusiones sin justificarlas con la información que se haya obtenido.





Grupo Focal³

¿Qué es? Es una de las técnicas más completa de la perspectiva metodológica cualitativa. Consiste en desarrollar una reunión con varias personas que se han seleccionado por ciertas características específicas y una persona que modera o conduce una conversación.

¿Para qué le sirve? Permite extraer información de carácter cualitativo en un grupo pequeño: valores, percepciones, análisis de problemas, etcétera. Es destacable su utilidad cuando hay diferentes grupos con visiones y relaciones muy distintas y no se quiere perder estos puntos de vista específicos (por ejemplo: hombres y mujeres, jóvenes...), o cuando hay personas particularmente informadas y/o interesadas por un tema particular sobre el cual el resto de la gente de la oficina no puede o no quiere concentrarse. Es una herramienta idónea para abordar la parte de la cultura organizacional en nuestra oficina. También nos sirve para generar discusión sobre posibles acciones para incluir en la estrategia de género.

Algunas pautas...

Sobre la facilitación

La figura del o la moderador/ a del grupo focal y su comportamiento con respecto al grupo es muy relevante para obtener una información adecuada. Debe propiciar que participen todas y todos, evitar que se monopolice el uso de la palabra, procurar repartir adecuadamente el tiempo entre quienes participan y asegurar el respeto en las intervenciones. La persona que facilita la sesión no opina ni interviene, pero sí dinamiza el grupo.

Sobre los participantes

- Los grupos se componen de 5 a 10 personas que puedan hablar del tema desde distintas perspectivas o enfoques. No es aconsejable que el grupo sea demasiado heterogéneo porque puede bloquearse la comunicación ni demasiado homogéneo, porque no se genera mucha discusión.
- Características a tomar en cuenta para la selección de los participantes: el sexo, la edad, su relación con el tema, su posición en la organización, su antigüedad, etcétera.

Sobre las sesiones y el local

- Prepare muy bien el desarrollo y la agenda de la sesión antes de comenzar.
- Establezca normas, destacando la importancia de la confidencialidad y el respeto.
- No haga sesiones de más de 3 horas.

3 "Manual Práctico de Investigación Social con Enfoque de Género", Red de Mujeres por la Unidad y el Desarrollo, El Salvador, C.A.1999.
"80 Herramientas para el Desarrollo Participativo", Frans Geiffus. Prochamate-IICA, San Salvador, El Salvador 1997.

1P2P3PIS1S2S3S4H

- El lugar donde se lleve a cabo el grupo focal debe ser agradable y cómodo, que permita la participación de la gente, y que ésta pueda permanecer sentada y con acceso a servicios de agua y baño. Se recomienda el jardín, si es posible.
- Registrar toda la conversación en al menos una grabadora. Después se hará la transcripción del contenido de las grabaciones de forma literal.
- En el caso que el grupo se sienta incómodo con la grabadora, tomar notas. De ser así, es mejor apoyarse en otra persona.



El cuestionario⁴

¿Qué es? El cuestionario o formulario es un repertorio de preguntas estructuradas cuya finalidad es la cuantificación de las características de amplios grupos o bien de sus estados de opinión respecto a temas específicos.

¿Para qué le sirve? En el diagnóstico, nos permiten hacer una aproximación a una serie de aspectos como la sensibilidad, los conocimientos y las actitudes de las personas de la oficina en torno al tema de género. En la estrategia, nos puede servir para recoger la opinión de las y los encuestados sobre posibles alternativas para solucionar problemas identificados. Los cuestionarios facilitan la confidencialidad de las respuestas y la cuantificación de los aspectos a medir.

Algunas pautas...

Para elaborar uno, en primer lugar hay que identificar la información que se quiere extraer y el grupo hacia el que se dirige el cuestionario, para así afinar el tipo de lenguaje y de preguntas que vamos a utilizar.

Sobre el tipo de preguntas:

- Preguntas abiertas: Son aquellas que las respuestas no están previstas de antemano, es decir, que no se pueden contestar con un sí o un no. En los cuestionarios las preguntas abiertas son excepcionales, puede haber alguna semiabierta, pero se intenta que sean las menos posibles porque presentan problemas para el procesamiento de datos. Por ejemplo: ¿Qué es el gender mainstreaming?
- Preguntas cerradas: Son las preguntas en las que todas las posibles formas de respuestas están previstas de antemano y aparecen reflejadas en el cuestionario: Ejemplo: ¿Considera que el personal del PNUD es sensible al género?

Muy sensible
Bastante sensible
No muy sensible
Nada sensible

- Preguntas semiabiertas: Hay un repertorio de posibles respuestas, pero hay una que queda clasificada bajo la categoría de “otros” y quien contesta tiene que especificar de qué otros se trata. Ejemplo: ¿A través de qué medios crees que el PNUD promueve la equidad de género?

Proyectos
Investigaciones
Comunicados de prensa
Otros..... (esta categoría abre la posibilidad de una respuesta libre)

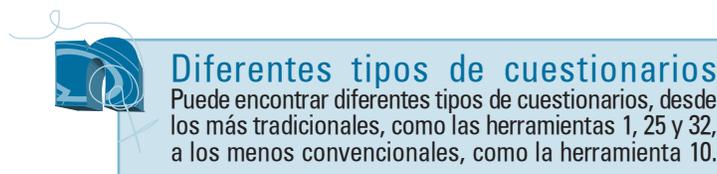
1P2P3PIS1S2S3S4H

Sobre el tiempo de aplicación del cuestionario:

No se debe esperar que la gente disponga de más de una hora para contestarlo en el mejor de los casos. Los cuestionarios cortos tienen ciertas ventajas porque permiten aumentar el número de personas en el mismo tiempo (muestra más grande), y también facilitan el análisis de los datos. El tiempo que se destine al cuestionario dependerá fundamentalmente de la profundidad que se quiera conseguir, además del presupuesto disponible.

Sobre el medio utilizado:

Puede ser que el/la entrevistador/a complete los cuestionarios con cada una de las personas o, si el cuestionario es breve y sencillo, el correo electrónico puede ser un buen medio para enviarlo y recibir las respuestas.



La entrevista⁵

¿Qué es? Se aplica para investigar actitudes, comportamientos, valores, la percepción social sobre un hecho concreto, la concienciación sobre una cuestión específica, las opiniones sobre las soluciones factibles... En síntesis, siempre que necesitamos profundizar sobre alguna cuestión que no se puede plantear de forma directa o rígida, como sería a través de las preguntas estructuradas de un cuestionario.

¿Para qué le sirve? Generalmente se suele utilizar como técnica complementaria a los cuestionarios y para comprobar en qué grado son adecuadas nuestras hipótesis sobre la realidad o en qué aspectos no la toman en cuenta. Con una entrevista podemos tantear el terreno y nos permite obtener información cualitativa más afinada.

Algunas pautas...

Existen diversas modalidades de entrevista, según el grado de estructuración que presenten las preguntas:

- **Semiestructurada o semiabierta:** Es aquella en la cual existe un guión con todas las preguntas que vamos a realizar. Aunque se suelen incluir preguntas abiertas, el orden de las mismas sigue unos determinados criterios que responden a los objetivos de la investigación.
- **En profundidad, abierta o no estructurada:** Es aquella en la que sólo existirá un guión con algunas de las ideas o preguntas que son claves para el objeto de estudio, pero no debe haber una estructuración rígida de las mismas. Esto permite una comunicación más flexible, el entrevistado o la entrevistada podrá introducir nuevos aspectos que lleven a plantearle preguntas improvisadas si éstas son pertinentes.

Sobre la forma de hacer las preguntas, hay una serie de normas que son útiles para una aplicación adecuada. Demostrar una cierta empatía y respeto es fundamental, pero tampoco ofrecer falsas promesas. Además, para la formulación de preguntas se debe tener en cuenta:

- Restringir el número de preguntas a las necesarias.
- Es importante no interrumpir a quien nos contesta.
- Crear un clima de confianza.
- Si improvisa una pregunta, anotarla y esperar a que termine la otra persona. No es bueno generar ansiedad.
- Algunas preguntas sobre cuestiones delicadas o consideradas más difíciles de abordar no se deben hacer ni muy directas ni muy encubiertas. Es mejor pensarlas y analizarlas bien.
- Utilizar un lenguaje claro y accesible.
- Procurar que las preguntas no sean muy largas.



Los talleres

¿Qué son? Los talleres son jornadas de trabajo en grupo, de mayor o menor duración, caracterizadas por la utilización de una metodología participativa, es decir, que el grupo es el que va a trabajar los temas que se propongan con el apoyo de un/a facilitador/a. Un taller es una experiencia de trabajo “activo, puntual, colectivo, sistemático, vivencial, concreto y creativo”.⁶

¿Para qué sirven? Tienen múltiples utilidades, desde identificar problemas respecto a un asunto determinado, hasta identificar propuestas. En este caso, los talleres nos pueden servir para verificar, junto con el personal de un programa y/o proyecto, el estado de la situación en cuanto a género se refiere y las líneas de acción a potenciar. Esta técnica nos sirve tanto para el diagnóstico como para la estrategia.

Algunas pautas

- Requieren de una preparación previa. La persona responsable del taller debe identificar no solamente los objetivos del mismo, sino desarrollar la metodología y los contenidos para las sesiones, así como seleccionar a las y los participantes.
- Al igual que en la técnica de los grupos focales, la figura del/la facilitador/a del taller y su comportamiento con respecto al grupo es muy relevante para el buen desarrollo de las sesiones. Su papel es facilitar la participación individual, la comunicación horizontal y el proceso grupal para lograr los objetivos del taller.
- Se recomiendan un máximo de 15 a 20 personas y sesiones de 4 horas mínimo para que el trabajo sea sustantivo.
- Es importante seleccionar un lugar cómodo y amplio que facilite la tarea del grupo, y también solucionar todas las cuestiones logísticas (materiales que se precisen, alimentación si es preciso, etcétera).
- Hay que prever cómo se va a sistematizar la experiencia del taller para que resulte útil.



Sección 2.

Herramientas

En esta sección se encuentran todas las herramientas a las que se han ido haciendo referencia en las páginas anteriores. En total son 33 herramientas. Algunas de ellas son muy específicas y se puede utilizar sólo en fases determinadas del proceso o para aspectos muy concretos; pero la mayoría de ellas tienen una gran versatilidad y pueden ser usadas en fases diferentes (al iniciar el proceso, en el diagnóstico o la estrategia) y para analizar aspectos bien diferentes (desde programas hasta cultura organizacional). Este baúl podría recopilar un sinnúmero de herramientas, pero el objetivo no es la exhaustividad, sino reunir algunos ejemplos de herramientas diversos. A partir de ahí, deje volar su imaginación, inspírese en alguna de las herramientas y adáptela a sus necesidades o bien cree sus propias herramientas totalmente diferentes.



¡¡¡Dé rienda suelta
a su creatividad!!!

1P2P3PIS1S2S3S4H