Agradecimiento

Sea el motivo de la publicación de esta cartilla, el momento para agradecer a todos los Campistas de Colombia, Árboles Mayores, Líderes y Coordinadores, su dedicación, apoyo y amor a este programa, que se ha convertido en una gran familia que ya celebra 35 años de existencia.

El trabajo arduo en cada grupo, municipio y departamento da a luz a este lineamiento, que no es más que la compilación de tres décadas de formación de jóvenes colombianos, ansiosos de servir a la comunidad y de dar un nuevo sentido sus vidas.

Coldeportes

ANDRÉS BOTERO PHILLIPSBOURNE
Director

AFRANIO LUIS RESTREPO VILLARROEL
Jefe oficina Asesora de Planeación
Director Fomento y Desarrollo

ALEXANDRA HERRERA VALENCIA
Secretaria General

MARÍA PATRICIA CÁRDENAS JIMÉNEZ
Coordinadora Nacional de Recreación

CLARA JANNETH MÉNDEZ CALDERÓN
Coordinadora Nacional Adolescencia y Juventud
Programa Campamentos Juveniles

Construcción y compilación de textos:

JUAN ESTEBAN GAVIRIA CARDONA
JOSE OMAR ESPINOSA NARVÁEZ
JOSÉ WILLIAM BERNAL CRUZ
HECTOR MARIO BENAVIDEZ
Líderes Programa Campamentos Juveniles
Equipo Nacional de Adolescencia y Juventud
COLDEPORTES

ADRIANA DEL PILAR LEÓN CIFUENTES
Campista de Bogotá

ELIZABETH LONDOÑO TORO
Campista de Antioquia

DIANA HURTADO LEÓN
JUÁN CAMILO HERRERA NIÑO
Diseño y producción

GRAFI IMPACTO S.A.S.
Impresión

Noviembre de 2015

ÍNDICE

Introducción	6
Contenido de capacitación por niveles de formación	11
Formación para los aspirantes a ser campistas	13
Formación para la etapa de semilla	27
Formación para la etapa de raíz	35
Formación para la etapa de tallo	50
Formación para la etapa de hoja	59
Formación e investigación para la etapa de flor y fruto	69
Bibliografía	91

Nacional 2013.

Introducción

Al celebrar los 35 años de existencia del programa campamentos juveniles en Colombia, descubrimos que el papel de los grupos ha sido, entre otros, el de promover espacios de fortalecimiento y capacitación de los diversos jóvenes que a ellos pertenecen. Áreas como la recreación, la cultura, la lúdica, el liderazgo, la salud y las técnicas campamentiles, por mencionar algunas, han sido frentes de trabajo del programa. Ahora se presenta una nueva oportunidad.

Esta publicación propone entregar herramientas a grupos y sus respectivos líderes para que puedan ejercer el derecho de la participación (heredado de nuestra constitución política de 1991) de manera más activa buscando el beneficio de los intereses comunitarios que nuestra organización representa.

Este material es un punto de partida, en donde el hecho donde las organizaciones de liderazgo tienen un valor de suma importancia; de ahí que se deba saber qué es y las características del mismo, de tal forma que puedan ser reconocidos en nuestras organizaciones para poder aprovecharlos y así, tomar conciencia de que un líder no surge de la nada, por lo anterior asumimos la corresponsabilidad de ofrecerles la mejor formación posible.

En esta cartilla se enfatiza en la concepción de un liderazgo transformador, entendido como una función requerida para impulsar, producir y consolidar cambios socio-comunitarios, enfrentar problemas y facilitar soluciones que requieran de acciones colectivas en pro de la adolescencia y la juventud del País.

Es importante aclarar que esta propuesta de trabajo formativo no tiene la intención de dar por concluido el tema, sino, por el contrario, la de abrir nuevas discusiones; por ello, su propósito es de servir como “documento base” que se complementará mediante trabajos posteriores y se pondrá a discusión en los encuentros nacionales, donde los coordinadores, árboles mayores y líderes que trabajarán esta línea de formación orientada al desarrollo de adolescentes y jóvenes, sean quienes primordialmente enriquezcan este trabajo con experiencias concretas.

Campistas Amazonas

MARCO TEÓRICO

No es fácil proponer un teoría para el desarrollo de esta línea de formación, ya que no somos amigos de pensar en dogmas ni en paradigmas inamovibles, pero con la finalidad e intención de tener un horizonte común en el acompañamiento que realizamos para el desarrollo personal y social de la juventud que se nos ha encomendado, proponemos la teoría del “Liderazgo transformador”, de la que a lo mejor poco hemos escuchado, pero que en la práctica la estamos viviendo en el día a día del qué hacer con nuestros grupos de campistas. La OPS[1], en el texto “La juventud y el liderazgo transformador” del año 1998, nos cuenta que:

[1] ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD, oficina regional de la Organización Mundial de la Salud, Buenos Aires, septiembre de 1998.

Hoy día, el liderazgo constituye un aspecto estratégico e instrumental de mucha importancia, dado que se asume que tiene un papel preponderante para promover y consolidar los cambios sociales en general y, en particular, en la materia que nos ocupa: la situación de los adolescentes y los jóvenes de la región de las Américas. Asi mismo, el liderazgo resulta relevante en la conformación y la dinámica de los grupos como, motores de cambio en instituciones, organizaciones, proyectos y programas. También tiene importancia en el desarrollo integral del potencial del individuo. Las aseveraciones anteriores están estrechamente conectadas entre sí: son representaciones de los tres planos desde los cuales se puede analizar el liderazgo:

- *la sociedad,*
- *las organizaciones y los grupos,*
- *los individuos.*

La interconexión entre esa tríada, tiene que ver con el hecho de que no es posible una transformación social u organizacional sin que haya grupos que la promuevan —donde los lazos de los miembros se fundan a partir de historiales, códigos compartidos, anhelos y propósitos comunes—, y sin que las personas puedan expresar o desarrollar plenamente sus potenciales y sus ideas.

Ahora bien, para desarrollar e impulsar este tipo de liderazgo, el LIDERAZGO TRANSFORMADOR, es necesario tener presente que lograrlo depende de una multiplicidad de variables como son: la historia personal o familiar (trayecto de vida), el nivel de vinculación con el medio en el que vive, la habilidad de observar, comprender e interpretar los fenómenos sociales y las herramientas de gestión que dispone, así como la etapa de formación en la que se encuentran en el marco de los ascensos del programa.

En cualquier grupo de campistas, para abordar acciones de crecimiento personal, voluntariado y liderazgo se requiere hacer un paso a paso responsable que incluye inicialmente: una conceptualización adecuada de términos y procesos; la identificación de los actores que puedan ejercer ese rol en los grupos; la capacitación general y la específica del ejercicio del rol y de las acciones particulares a intervenir; brindar a los participantes estímulos, apoyos, asistencia técnica y acompañamientos en el desempeño de sus labores e incorporarlos a las estructuras y los procesos de la gestión de los grupos y sus respectivos proyectos.

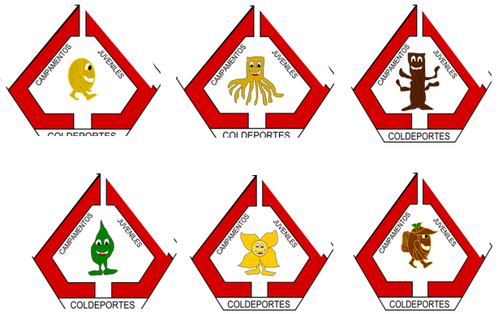
Este trabajo formador ayudará a que las intervenciones personales y comunitarias que se desarrollen desde el programa campamento juveniles, no sean fruto de una situación coyuntural, sino por el contrario, el fruto del desarrollo de un proyecto estructurado, secuencial y responsable, que permita al joven desarrollarse con otros jóvenes, que posiblemente, tienen sus mismos sentimientos e intenciones, y les permita ser competentes ante una sociedad que cada día exige más respuestas a los problemas que padece. Concebimos pues a la juventud campista de Colombia cono agentes de cambio y motores del desarrollo social, que han experimentado una profunda transformación personal y que se han perfilado como LÍDERES TRANSFORMADORES, constructores de nueva sociedad.

Campamento Nacional 2013
Pereira Risaralda

Campamento Nacional 2013
Proyección social, siembre de arboles.

Campamento Nacional 2013
Pereira Risaralda

CONTENIDO DE CAPACITACIÓN POR NIVELESDEFORMACIÓN



Unidad 1:
Aspirante a campista

TEMA 1: Historia y reconocimiento del programa.

TEMA 2: Misión, visión y objetivos de campamentos juveniles.

TEMA 3: Filosofía y mística campamentil.

TEMA 4: Himno, bandera, escudo, ascensos y uniforme.

TEMA 5: Saludos, lema, promesa y señales de pito.

Semilla

TEMA 1: Proyecto de vida del campista.

TEMA 2: Habilidades para la vida.

TEMA 3: Auto-reconocimiento.

TEMA 4: Relaciones interpersonales

Raíz

TEMA 1: Trabajo en equipo.

TEMA 2: Habilidades para hablar en público.

TEMA 3: Voluntariado.

Tallo

TEMA 1: Liderazgo

TEMA 2: Caracterización del líder.

TEMA 3: Conformación de grupos.

Hoja

TEMA 1: Metodologías de la intervención comunitaria y psicosocial.

TEMA 2: Derechos humanos.

TEMA 3: Derechos humanos sexuales y reproductivos.

Flor y fruto

FORMACIÓN E INVESTIGACIÓN CON ENFASIS EN POLÍTICAS PÚBLICAS.

FORMACIÓN PARA LOSASPIRANTESASER CAMPISTAS

ASPIRANTE A CAMPISTA

TEMA 1: Historia y reconocimiento del Programa.

El Programa CAMPAMENTOS JUVENILES tiene su inicio en lineamientos emitidos por COLDEPORTES dentro del marco de programas institucionales del sector recreativo.

El programa, cronológicamente inició en 1978 y su creación tiene dos razones fundamentales:

Una, la preocupación por la existencia de pocos programas de recreación para jóvenes desde el sector estatal; sólo se daban las actividades campamentiles dirigidas por el movimiento Scout a las que sólo podían ingresar los jóvenes que hacían parte del proceso en los centros educativos y disciplina propia de la organización, que generalmente se iniciaban desde la niñez, quedando excluidos de esta actividad, tan llamativa, los jóvenes que deseaban practicar la vivencia campamentil sin ser presionados por la permanencia en una organización reglamentada .

Otra razón, fundamentada en la anterior, es que por esa época, el Instituto Colombiano de la Juventud y el Deporte COLDEPORTES, lanzó el programa DEPORTE PARA TODOS, el cual tenía variadas actividades para diferentes sectores de población, cuyo fundamento era la gimnasia de mantenimiento, actividad que no era del completo agrado de los jóvenes que seguían ansiosos por un programa que llenara sus expectativas de libertad y aventura.

Las razones expuestas se convierten en preocupación para el equipo de funcionarios de la División de Recreación, Educación Física y Juventud de COLDEPORTES apoyado por un importante equipo de profesionales de la Educación Física: Martha Moncada de Rojas, Ruth María Mojica, Díaz, Luis G. Díaz, Francisco Rincón Medina, Elizabeth Ramos, William Suárez, María Teresa Puentes y Horacio Duarte Fernández, quienes motivados por las historias de las experiencias vividas por la licenciada Ruth en los Albergues Juveniles de Europa, durante su especialización en Alemania, deciden apoyarla en la idea de crear un programa para jóvenes de 14 a 25 años de edad, amigos de la naturaleza y de la aventura, que pudieran tener acceso a un programa organizado, que se llamó Campamentos Juveniles y dirigido por el Estado el que posteriormente se

Cúcuta apoyo a Desplazados Venezuela

convirtiera en albergues con instalaciones fijas donde pudiesen pernoctar todos los jóvenes que en aquella época, tenían la feliz idea de empacar su morral y salir como caminantes para conocer y recorrer nuestra querida Colombia.

Consolidada la idea se expone en el Encuentro Nacional de los Jóvenes agrupados en las Asociaciones Juveniles, evento realizado en Villeta - Cundinamarca a comienzos del año 1979, cuyos participantes la reciben con beneplácito y ofrecen su apoyo incondicional. Es así como se hace solicitud formal al Director General de COLDEPORTES Dr.. Miguel Forero Nougués quien se convierte en un “amigo” más del proyecto y lo involucra como un novedoso programa en el Plan “Deporte Para Todos”.

Creado el programa, con la licenciada Ruth a la cabeza, se procede a la estructuración de este desde el nivel nacional con una identidad propia, así como su reglamentación, promoción, capacitación de líderes, creación de grupos en las diferentes seccionales del país, realización de campamentos locales durante 1978, regionales en 1979 y por fin, la presentación en sociedad: Primer Campamento Nacional Juvenil dentro del marco de los Juegos Nacionales de Neiva el año de 1980 donde se complementan sus símbolos de identidad y su glorioso himno, compuesto por AVIS ENOTH GIL BARROS, campista del Departamento del Cesar.

TEMA 2: Misión, Visión y Objetivos de Campamentos Juveniles

Descripción

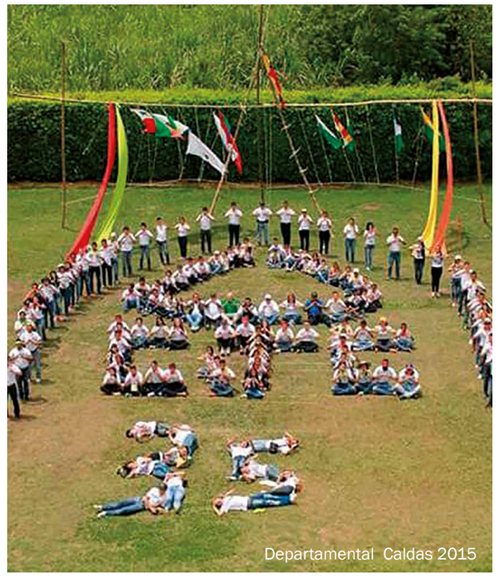
Es un programa de educación extraescolar para jóvenes hombres y mujeres voluntarios cuyas edades oscilan entre los 13 y los 28 años, el cual busca contribuir al mejoramiento de su formación y desarrollo integral, afianzar valores a través de actividades recreativas, deportivas y culturales, con una filosofía de servicio a los demás, amor por la naturaleza y por nuestra nación, las cuales son realizadas en contacto con la naturaleza para disfrute y aprovechamiento del tiempo libre.

Misión

Formar jóvenes colombianos entre los 13 y 28 años de edad en liderazgo y voluntariado, para que orienten y ejecuten proyectos sociales comunitarios de ocio y recreación, que involucren a los diferentes sectores poblacionales.

Visión

CAMPAMENTOS JUVENILES en el año 2019, será el programa nacional de voluntariado en ocio y recreación, mas grande de Colombia, con proyección social que apoye, acompañe y lidere;


Departamental Caldas 2015

políticas, programas y proyectos en deporte, recreación y actividad física orientados a las diferentes poblaciones de los municipios, departamentos y país, posibilitando la transformación de mundos imaginarios posibles; como agentes políticos para el cambio social y cultural en Colombia.

Objetivos generales

· Fomentar la confraternidad entre los jóvenes colombianos, a través de prácticas de campismo que estimulen el desarrollo de la personalidad y el afianzamiento de valores y conceptos.

· Formar jóvenes voluntarios con altruismo y liderazgo que guíen, orienten y ejecuten planes, programas y proyectos sociales comunitarios en el área de Recreación.

· Capacitar a los jóvenes voluntarios del país en temas de interés social que enriquezcan sus conocimientos en diferentes áreas y generen la participación en el desarrollo social, político, económico, cultural, recreativo y deportivo de su propia región.

Objetivos Específicos

1. Promover vivencias recreativas, culturales y de aprovechamiento del tiempo libre, que genere en los jóvenes voluntarios sentido de pertenencia por su comunidad y por dar a conocer su proyección social.

2. Desarrollar conocimientos, habilidades y destrezas sobre campismo y actividades al aire libre.

3. Orientar actividades encaminados a la conciencia ambiental, desde el Pensamiento Ambiental), así se pueden desarrollar procesos transformadores.

4. Manejar técnicas recreativas y deportivas para desarrollar y aplicar con diferentes grupos poblacionales. (Las Escuelas de Recreación)

Departamental Atlántico 2015

TEMA 3: Filosofía y Mística Campamentil

A continuación se describen los componentes que un campista debe conocer en su iniciación al programa CAMPAMENTOS JUVENILES, brindándole conocimientos especializados en diferentes áreas, como herramientas que permitan un mejor desarrollo integral dentro su formación campamentil.

FILOSOFÍA CAMPAMENTIL

Basadaenprincipioséticosyvalores sociales,queuncampistadecide aceptarypromulgarparaunmejor desarrollodesusfuncionesdela vivenciacampamentilcomounestilo de vida

Sapuyes 2013

Campistas Choco

Campistas Colombia

PRINCIPIOS	
PERFIL DEL CAMPISTA	PRINCIPIOS DEL CAMPISTA
- Ser social. - Ser creativo e innovador. - Ser líder. - Ser responsable. - Sentido de pertenencia al programa. - Llevar en alto el nombre de su región y del país. - Ser ejemplo de compromiso y lealtad. - Aplicar sus conocimientos y valores en beneficio de su comunidad. - Alegría y simpatía naturales.	- El campista avanza con paso firme guiado por un ser superior. - El campista respeta y defiende su patria. - El campista es en su hogar luz de un nuevo amanecer. - El campista proyecta su sabiduría al bien de la comunidad. - El campista es consciente de su patrimonio natural, cultural, lucha por cuidarlo y conservarlo. - El campista entrega lo mejor de sí mismo, conviviendo con alegría. - El campista es ejemplo de confianza, lealtad, compromiso y responsabilidad. - El campista ve en la formación integral un proyecto de vida con enfoque a un futuro promisorio. - El campista es reserva de fuerza moral para la sociedad.

TEMA 4: Escudo, bandera, himno, carné y uniforme.

SÍMBOLOS

ESCUDO

El escudo es un pentágono irregular que forman una C y una J de las palabras CAMPAMENTOS JUVENILES y semejan una carpa, en colores rojo, blanco y azul; en el centro va el logotipo institucional COLDEPORTES

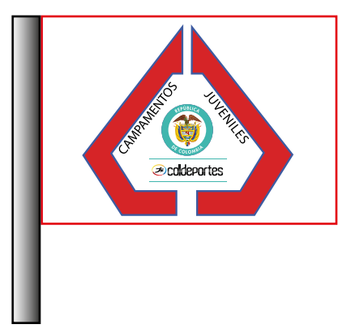
- Rojo: Significa vida, energía, amor, color característico de la juventud.

-Blanco: Rectitud en el comportamiento.

- Azul: Da la sensación de amplitud en el horizonte en búsqueda de las aspiraciones y conservación de costumbres.

BANDERA

Es un rectángulo de color blanco con el escudo de CAMPAMENTOS JUVENILES en el centro



HIMNO

CORO
Campismo Campismo, Campismo
El aire que nos refresca,
nos llena de contento
convivir con mis amigos,
es el aire del campamento

I
La luz de mi alegría
es compartir mi humilde lecho (bis)
con el blanco, con el negro
está en cantar o llorar con ellos (bis)
CORO

II
Nada pierdo sólo gano
valor humano lo que es mi anhelo (Bis)
es mi sol mi propio mundo
respeto y quiero al campamento (Bis)
CORO

III
Los paisajes los ríos y los bosques
mis manos cuidan sin parar
(Bis)
Exclamo al cielo mil honores
¡Viva la Juventud campista!
¡Viva la Juventud del mundo!
Y persevere en todo lugar.

Autor: Avis Enoth Gil Barros

CARNÉ

CAMPAMENTOS JUVENILES

Nombres y Apellidos:

Documento No.: | Rango:

Departamento: | Municipio:

E.P.S. _____ Grupo Sanguíneo _____ R.H.

Dirección: | Teléfono:

En caso de emergencia avisar a:

Este carné es personal e intransferible y acredita a su portador como **Campista** del programa Campamentos Juveniles - **COLDEPORTES**

_____

UNIFORME

Camiseta con cuello tipo polo, en su cuello y puños lleva dos franjas una azul y una roja, con el escudo de campamentos juveniles en la parte superior izquierda. Jean azul clásico y zapatos oscuros

TEMA 5: Saludos, lema, promesa, formaciones y señales de pito.

SÍMBOLOS	
SALUDO DEL CAMPISTA	El Saludo es una muestra de fraternidad y respeto, por esto el campista saludará con la mano derecha por debajo y con la mano izquierda entrelaza a la otra mano.
	Muy buenos… (días) Campistas de Colombia / nombre del Departamento Responden: Buenos… (días) Campamentos Juveniles.

SALUDO A LA BANDERA Y AL HIMNO DE CAMPAMENTOS JUVENILES	Se realiza en posición de respeto. El campista se ubica en posición firme, la mano izquierda en el corazón debajo del escudo y la derecha empuñada, en la parte de atrás, a la altura de la cintura.
LEMA	Campista… la paz es fraternidad y hermandad ahora y siempre!
PROMESA DEL CAMPISTA	Ante nuestra hermosa tierra y el bello tricolor que nos cubre, prometo cuidar y enaltecer el nombre de mi país, siendo fiel a los objetivos de campamentos juveniles y luchar por la comunidad.

FORMACIONES Y SEÑALES DE PITO	
GENERAL O POR SEMILLAS	Es la formación básica del Programa Campamentos Juveniles, esta se emplea en la inauguración, ceremonia de los buenos días, entre otras; la señal se da extendiendo los brazos al frente con los puños cerrados, indicando que se deben ubicar por semillas o delegaciones, a una distancia moderada del líder.
	La señal es: tres pitazos cortos y uno largo1
ESTRELLA	Formación utilizada especialmente en actividades recreativas, la señal se da extendiendo los brazos hacia arriba y abiertos al igual que las piernas en sus respectivas diagonales. Las semillas tomarán la forma de estrella en torno al líder.

	La señal es: Un pitazo largo
HILERAS	Formación utilizada para toda actividad donde se haga entrega de algo, sea está comida, escudos, material, etc., también se utiliza en las caminatas nocturnas para un mayor control y seguridad de los jóvenes campistas. La señal se da extendiendo el brazo derecho hacia adelante con el puño cerrado indicando la dirección en que se deben ubicar uno detrás de otro.
	La señal es: Un pitazo largo
FILA	Está formación se utiliza especialmente para revisión de uniformes, realización de barreras de contención, recolección de basura en terreno amplio, entre otros. La señal se da colocando los brazos extendidos a los lados, los campistas se colocaran uno junto al otro.
	La señal es: Un pitazo largo
RECTÁNGULO	Está formación primordialmente se utiliza para dar información, capacitaciones, entre otras, teniendo así en un espacio reducido a los campistas y poder observarlos mejor. La señal se da con los brazos extendidos a la altura de los hombros y doblados hacia arriba en forma de cuadro. Las esquinas del rectángulo deben formar un ángulo recto.
	La señal es: Un pitazo largo

HERRADURA	Esta formación tiene la misma funcionalidad de la del rectángulo. Se colocan los brazos hacia arriba formando un arco con cada brazo en forma de U.
	La señal es: Un pitazo largo
HILERAS	Está formación es utilizada para dar información y/o actividades recreativas. La señal se da extendiendo el brazo derecho hacia arriba y con el puño cerrado girándolo en círculo hacia una dirección determinada, dirección en la que los campistas formaran un círculo.
	La señal es: Un pitazo largo

FORMACIÓNPARALA ETAPA DE SEMILLA

SEMILLA

TEMA 1: Proyecto de vida del Campista.

El Programa busca promover el desarrollo integral del campista y resalta las áreas de desarrollo personal, escolar, social, vocacional y profesional, como ejes de interacción con el medio.

El acompañamiento en la construcción y desarrollo de los proyectos de vida, que transcurren en un ambiente de progreso particular y comunitario en las relaciones cotidianas en el hogar, el estudio, el grupo de amigos y de forma específico en la participación dentro de campamentos juveniles, permitirá al joven ir identificando un horizonte claro que le permita gestar su propio desarrollo.

Temas como el ajuste personal, la proyección de metas y expectativas, la toma de decisiones y la vocación, la elección de carrera y de profesión, por ejemplo, serían temas básicos en éste ejercicio de construcción que si bien no está enmarcado en una metodología particular, sí tiene un fin último, y es ayudar al campista a integrar en su proyecto de vida el campismo, no solo como proceso recreativo y de participación, sino como un estilo de vida marcado por el servicio a los demás.

Buscamos entonces promover el desarrollo del pensamiento, los valores y las capacidades humanas, como potencial de los campistas a través de métodos reflexivo-creativos, y lograr así orientar, asesorar y evaluar el proceso de formación integral.

TEMA 2: Habilidades para la vida

¿Qué son las habilidades para la vida?

Son destrezas para conducirse de cierta manera, de acuerdo con la motivación individual y el campo de acción que tenga la persona, dentro de sus posibilidades sociales y culturales.

Las habilidades para la vida son APRENDIDAS

- Facilitan la relación con los otros

- La reivindicación de los propios derechos sin negar los derechos de los demás (el respeto por la diferencia)

- Evita la ansiedad en situaciones difíciles o novedosas.

- Facilitan la comunicación emocional y la resolución de problemas.

¿Cuáles son las habilidades para la vida?

CONOCIMIENTO DE SÍ MISMO/A

Implica reconocer:

· El ser

· El carácter

· Las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas

· Puntos de tensión

· En la historia personal, los elementos más significativos y constitutivos de nuestra personalidad.

COMUNICACIÓN ASERTIVA, AFECTIVA Y EFECTIVA

Ser asertivo implica:

- Decir las cosas en el momento preciso, de la manera correcta y a quien corresponde.

- Tener la capacidad de expresar con claridad, coherencia y firmeza lo que deseamos y pensamos.

Campistas Cundinamarca

TOMA DE DECISIONES Y AUTONOMÍA

- Se va consolidando en la vinculación

- Resultados de una acción sobre sí mismo y sobre los otros.

- La autonomía se consolida cuando se comprende que los contratos sociales, se apoyan en principios universales.

Campistas Huila

PENSAMIENTO CREATIVO

Utilización de los procesos básicos de pensamiento para desarrollar o inventar ideas y productos novedosos valiosos para una cultura determinada

Requiere:

- Iniciativa

- Capacidad de razonamiento y adaptación

- Flexibilidad

Campistas Vaupés

MANEJO DE EMOCIONES Y SENTIMIENTOS

La inteligencia emocional implica:

- Reconocer las emociones identificando los cambios biológicos.

- Poner a nuestro servicio las emociones y no en contra. (Autocontrol)

- Controlar las emociones propias, mejora las relaciones con los demás, poniéndose en el lugar del otro.

- Que todas las emociones se pueden controlar.

- Que todas las emociones pasan.

- Entender que las emociones no son ni buenas ni malas.

- Reconocer que ue mi control emocional no puede depender del control emocional del otro.

- Saber que todas las emociones pasan por tres componentes: biológico, cognitivo y motriz.

EMPATÍA

- Es la capacidad de ponerse en los zapatos del otro, reconociendo las diferencias, para mejorar la interacción social

- Ayuda a fomentar comportamientos solidarios y de apoyo en las relaciones interpersonales

RELACIONES INTERPERSONALES

Representa la posibilidad de trabajar por el bien común generando procesos que favorecen el lazo social.

Implica:

- Inteligencia afectiva

- Capacidad de interacción

SOLUCIÓN DE PROBLEMAS Y CONFLICTOS

Ver en la diferencia una oportunidad y no una situación de conflicto

Promueve valores como:

Campistas Córdoba

- Respeto por la pluralidad y diversidad

- Equidad

- Inclusión

PENSAMIENTO CRÍTICO

- Es la habilidad para analizar la información y las experiencias de manera objetiva.

- Reconocer y a evaluar factores que influyen en actitudes y comportamientos propios y los de los demás.

- Hacerle frente a presiones externas.

- Implica estar mentalmente activo y tener una visión propositiva (proactiva).

TEMA 3: Auto-reconocimiento

"De todos los conocimientos posibles, el más sabio y útil es conocerse a sí mismo" - William Shakespeare

Esta es la primera aptitud de la inteligencia emocional (IE). Parte de que, si la persona no logra conocerse bien a sí mismo, a estar consciente de cuáles son sus fortalezas y debilidades, aprende a identificar sus estados de ánimo y las consecuencias que estos

"ESCUCHANDO" NUESTRAS EMOCIONES

Nuestras emociones pueden proporcionarnos información valiosa sobre nosotros mismos, sobre otras personas y sobre determinadas situaciones.

pueden tener en su comportamiento, difícilmente podrá controlar sus reacciones y utilizarlas productivamente. Tampoco podrá comprender bien el comportamiento de los que le rodean, identificar sus sentimientos y emociones, ni podrá actuar con efectividad en sus relaciones interpersonales.

También se utiliza la expresión "auto-evaluación" porque, muchas de las aptitudes que deben "auto-conocerse", requieren la utilización de instrumentos en los que debemos evaluar cómo estamos.

Si escuchamos la información que nos proporcionan las emociones, podemos modificar nuestras conductas y pensamientos con el fin de transformar las situaciones. Por ejemplo, en el caso de un arranque de cólera, pudiéramos ver la importancia de tomar medidas para reducir nuestra carga de trabajo, organizar mejor la misma o regular su proceso.

Habilidades a desarrollar:

Conciencia emocional. Reconocer las propias emociones y sus efectos.

Auto-evaluación precisa. Conocer las fuerzas y debilidades propias.

Confianza en uno mismo certeza sobre los valores y facultades que uno tiene.

Las personas que no reconocen sus sentimientos se encuentran en tremenda desventaja. En cierto sentido son "analfabetos emocionales" ajenos a un reino de realidad, que es crucial para triunfar en la vida como un todo.

TEMA 4: Relaciones inter-personales

Una relación interpersonal es

una asociación de largo plazo entre dos o más personas. Estas asociaciones pueden basarse en emociones como el amor y el gusto, negocios y actividades sociales. Las relaciones interpersonales tienen lugar en una gran variedad de contextos, como la familia, amigos, matrimonio, amistades, trabajo, barrios etc. Pueden ser reguladas por ley, costumbre o acuerdo mutuo y son la base de los grupos sociales y la sociedad en su conjunto.

En las relaciones interpersonales es importante desarrollar una comunicación correcta, eficaz y asertiva, que permita, en primer lugar, interactuar con los demás, nuestros compañeros y compañeras de trabajo, amigas y amigos, como con la pareja; en segundo lugar con los y las adolescentes y sus padres y madres. Para ello se deben usar gestos y palabras adecuadas, tener en cuenta los argumentos de las otras personas, defender bien los intereses, resolver de forma pacífica los conflictos, saber decir sí y saber decir no, siendo dueños de lo que se siente y se expresa y responsables de lo que se dice, decir las cosas de una forma agradable, ser sinceros; cuando se quiere algo se debe pedir de forma sencilla y clara, se debe conceder el derecho al otro de que diga no, que tenga libertad de organizar su vida y las conductas que considere adecuadas.

TEMA 1: Trabajo en equipo

El trabajo en equipo, concepto definido como determinado número de personas que trabajan en pro de un mismo objetivo suele ser el medio común usado por la sociedad en busca de su supervivencia, debido a sus características inherentes que hacen del ser un ente netamente social, permitiéndole así facilitar sus acciones y adquiriendo de forma más eficaz los logros obtenidos.

El término abordado trae consigo ciertas especificaciones requeridas para llevar a cabo un excelente trabajo en equipo, las cuales dependen de los integrantes del mismo, iniciando desde los valores y cualidades que cada uno tenga y alcanzando así el debido respeto entre todos, puesto que es necesario hacer pública la opinión de cada quien para elegir la opción más viable a la hora de dar inicio a las actividades predeterminadas. Incluyendo entre dichas cualidades la tolerancia y la escucha, expresiones que se vinculan entre sí para formar la conocida comunicación, que es la percepción más importante cuando hablamos del trabajo en equipo, ya que a través de esta se desarrollan todos y cada uno de los requerimientos acompañados de una adecuada coordinación, que finalmente compromete de forma solidaria a los constituyentes y los convierte en líder de la actividad o tarea asignada.

Sin embargo, aunque se define como un trabajo en conjunto, aquello no implica que todo el equipo está trabajando en un mismo método, sino por el contrario, lo que se busca tras esto es implementar y fomentar la confianza que se necesita en el momento de creer en la capacidad del prójimo, lo cual genera compromiso en cada quien durante la realización de su trabajo y finalmente al unir cada una de las tareas estipuladas se alcanza lo esperado.

Siguiente a lo anterior, es posible denotar que; trabajar en equipo no es estar todo el grupo haciendo la misma actividad, sino asignar actividades a cada quien dependiendo de sus habilidades y comprometerlos haciéndoles ver la responsabilidad que tienen para con sus compañeros y la importancia que tiene cada quien en el desarrollo de la actividad general. Cabe aclarar que; en ocasiones particulares todo un equipo trabaja en la misma actividad, pero sin dejar atrás las mencionadas habilidades individuales. Recordando siempre que la unión hace la fuerza y la colaboración mutua promueve el cumplimiento de los objetivos.

TEMA 2: Habilidades para hablar en público

La inseguridad es un factor que en muchas ocasiones afecta el adecuado desarrollo del ser humano en su medio, impidiéndole la comunicación necesaria para referirse a una cantidad determinada de personas, por lo cual es necesario adquirir habilidades que permitan el desenvolvimiento en el entorno social para obtener lo que se pretende.

A la hora de hablar ante un público es necesario tener conocimiento exhaustivo frente al tema a tratar, lo cual por su parte brindará la seguridad necesaria para transmitirlo, haciendo explícitos los conceptos abarcados y logrando un entendimiento con el público. Precisando también una previa preparación para encontrar y cumplir con coordinación y confianza durante el acto, lo que por su parte disminuirá los tan conocidos nervios y ayudará a aclarar las ideas que se tienen estipuladas, logrando cohesión y coherencia entre ellas con suficientes argumentos para convencer al público de que tienen en frente a la persona idónea en el tema avalado.

La seguridad que el remitente brinde a sus receptores depende de su capacidad en el manejo propio de argumentos, el manejo que se le dé al público, la interacción con ellos, el debido aprovechamiento de herramientas

como la expresión corporal, apoyos técnicos o manuales, material de trabajo que facilite el entendimiento y el conocimiento, llegando a ellos de manera didáctica y divertida, donde la charla no se haga tediosa y por el contrario sea agradable participar en ella.

Finalmente, la oratoria para referirse influye de forma total en la toma de decisiones por la sensatez y la certeza expresada mediante la locución de temas que requieren críticas previas y el uso de ejemplos para el convencimiento requerido.

TEMA 3: Voluntariado

UNA DEFINICIÓN APROXIMADA DE VOLUNTARIO.

Hay muchas formas y matices para explicar "qué es" un voluntario. Abreviando, proponemos una "definición" sencilla:

Voluntario es la persona que, por elección propia, dedica una parte de su tiempo a la acción solidaria, altruista, sin recibir remuneración por ello.

CUATRO IDEAS CLAVE SOBRE EL VOLUNTARIADO.

Conviene que tengas claras cuatro ideas, cuatro conceptos fundamentales

Intervención Comunidad Escuela Recreación

en esto del voluntariado:

Voluntariedad. El voluntariado, la acción voluntaria, es el resultado de una libre elección, es una opción ética, personal, gratuita, que no espera retribución o recompensa. La palabra exacta no es desinterés, porque la persona voluntaria tiene interés, mucho interés y obtiene satisfacción en sus motivaciones personales.

Solidaridad. Altruismo quiere decir amor al otro, es lo contrario de egoísmo. El voluntariado, la acción voluntaria sólo existe cuando repercute en los otros, cuando su interés es colectivo, general, público. El voluntariado es un medio para dar respuesta a necesidades, problemas e intereses sociales, y no un fin en sí mismo para satisfacer a las personas voluntarias. La acción voluntaria supone un compromiso solidario para mejorar la vida colectiva.

Acción. El voluntariado no es sólo un valor ético, una actitud, sino una práctica concreta. El voluntariado se hace, es acción. Si se queda tan solo en un vago espíritu de buena persona, de buen ciudadano o ciudadana, acaba siendo algo vacío y sin sentido. Aunque también es cierto que no es posible la pura acción sin "alma", sin valores. Pero lo que cambia el mundo, lo que enfrenta los problemas y las necesidades, es la acción.

Organización. El voluntariado, por ser algo muy importante, no se puede tratar como una práctica personal, individual, testimonial, íntima. El objetivo es mejorar la realidad, transformar el mundo, y hacerlo eficazmente. Frente a la improvisación y la espontaneidad, se requiere actuar organizadamente, uniendo fuerzas. Por tanto, la acción voluntaria debe de ser una acción organizada, sistemática, sinérgica, que requiere de organización, de asociaciones o fundaciones en las que actuar.

¿Qué motivaciones tienen los voluntarios?

La persona voluntaria realiza su acción solidaria por dos tipos de motivaciones y razones principales:

Por razones ideológicas, éticas y morales, o de carácter religioso, que le llevan a sentir como suyos los problemas y necesidades de otros, a querer hacer algo para mejorar la sociedad, cambiar las cosas, transformar el mundo.

Por razones personales, por la necesidad de sentirse socialmente útil, de conocer y vivir nuevas experiencias, formarse y desarrollarse como persona, relacionarse y trabajar con otros,...

Esos dos tipos de motivaciones principales se combinan en cada persona voluntaria en distintas proporciones. La acción voluntaria significa DAR (tiempo, recursos, trabajo, etc.) y también RECIBIR (satisfacción, aprendizajes, experiencia, relaciones humanas, etc.).

Existen personas cuyas motivaciones principales hacia el voluntariado son la búsqueda de prestigio social, o expectativas profesionales de futuro, o el afán de poder e influencia social, u otras de carácter más egoísta. Pero a nosotros nos parece que la acción voluntaria tiene que ver, fundamentalmente, con los dos

primeros tipos de motivaciones que hemos mencionado, y, si no es así, nos parece discutible hablar de voluntariado.

En todo caso, una persona voluntaria evitará realizar tareas que deben y pueden ser realizadas por trabajadores profesionales, sirviendo de mano de obra barata u ocultando situaciones de trabajo no declarado.

LAS ORGANIZACIONES DE ACCIÓN VOLUNTARIA

Las personas voluntarias no actúan por su cuenta, de manera espontánea (a eso le llamamos "buena gente", buenos ciudadanos, personas solidarias y responsables...) sino de forma organizada, sumándose a asociaciones o fundaciones existentes o creando otras nuevas.

Una organización de acción voluntaria, como su nombre indica, es una organización sin ánimo de lucro, más o menos formalizado y estable, cuyos objetivos son la mejora de la sociedad en los más diversos campos, y cuyo trabajo se desarrolla (total o parcialmente) mediante la acción voluntaria de sus miembros.

El voluntariado y las organizaciones de acción voluntaria son parte de la iniciativa social, de los Movimientos Sociales, del Tercer Sector, diferenciándose claramente de la acción de los gobiernos o de las empresas privadas. No obstante, existen administraciones públicas que impulsan proyectos de voluntariado vinculados a sus respectivas políticas sociales, culturales, etc. En nuestra opinión, no deben ser los gobiernos sino los ciudadanos quienes protagonicen y articulen la acción voluntaria, para ello existen (o se pueden impulsar cuando no existan) las ONG, de carácter independiente, no gubernamental. Las administraciones públicas deben y pueden negociar o convenir con ellas proyectos de cooperación conjunta. De otra forma, se incrementan los peligros de manipulación o utilización interesada del voluntariado para objetivos político-partidistas o de carácter privado.

¿Qué hacen los voluntarios?

Las personas voluntarias realizan, en las asociaciones y fundaciones, todo tipo de tareas, como por ejemplo:

Investigación, recolección de datos y testimonios sobre una determinada situación, un territorio, una comunidad o un sector social, en torno a problemas o necesidades concretas...

Información y sensibilización, difundiendo, dando a conocer situaciones, necesidades, problemas, despertando y movilizando la conciencia de otras personas...

Orientación y asesoramiento, escuchando, atendiendo consultas, prestando apoyo y facilitando información a personas o colectivos en situación de necesidad...

Formación, educando en valores, capacitando en habilidades sociales, hábitos de salud, habilidades profesionales, etc., a personas y colectivos sociales.

Reivindicación y denuncia, reclamando derechos, señalando irregularidades o injusticias...

Captación de fondos y recursos, recogiendo y canalizando dinero, medios materiales, recursos técnicos, necesarios para el desarrollo de proyectos solidarios o la atención a situaciones de emergencia...

Apoyo y asistencia directa a personas en situación de necesidad, atendiendo a enfermos de sida, toxicómanos, ancianos solos, mujeres maltratadas, transeúntes, sin techo...

Planificación y gestión de proyectos de acción, analizando necesidades, formulando objetivos y estrategias de acción, buscando y organizando todo tipo de recursos, evaluando resultados...

Dirección, gestión y mantenimiento mediante la cualificación de su recurso humano y asistencia técnica de organizaciones de acción voluntaria, ocupándose de fortalecer la participación, mejorar la eficacia en el funcionamiento organizativo y en la acción para alcanzar los objetivos, desarrollando las relaciones con otras organizaciones o instituciones.

¿En qué campos de acción participan los voluntarios?

La acción voluntaria se desarrolla prácticamente en todos los ámbitos temáticos, en todos los campos de actuación, como por ejemplo:

· Social. Muchas personas voluntarias trabajan en el apoyo a personas y colectivos socialmente excluidos, en la acogida e integración de inmigrantes, en la lucha contra la pobreza, en la atención a colectivos sociales con necesidades, carencias o discapacidades de distinto tipo, etc.

· Cultural. Llevan a cabo trabajos de recuperación o conservación de la identidad cultural, en la promoción de la creatividad, en la difusión de los bienes culturales, etc.

· Educativo. Trabajan en la alfabetización y educación de personas adultas, en la defensa de la educación para todos, en la dinamización y la promoción de la participación en la comunidad escolar, etc.

· Medioambiente. Se enfocan en la protección o recuperación de especies o espacios naturales, en la denuncia de situaciones de degradación medioambiental, en el desarrollo de una conciencia medioambiental entre la ciudadanía, etc.

· Salud. Se basa en la promoción de la salud, en el desarrollo de hábitos de vida saludable, en la respuesta a situaciones de necesidad sanitaria, etc.

· Participación ciudadana y civismo. Muchas personas voluntarias trabajan en la promoción de la participación ciudadana, en el fortalecimiento del tejido asociativo, en el impulso de la iniciativa social, en la creación y animación de redes sociales, etc.

· Promoción de colectivos. Muchas personas voluntarias trabajan en la promoción, defensa de derechos, integración social de determinados colectivos sociales: mujeres, jóvenes, inmigrantes, reclusos, grupos étnicos, etc.

· Derechos humanos. Trabajan en la denuncia de injusticias, contra la pena de muerte, en defensa de los Derechos Humanos, la justicia, los valores democráticos, etc.

· Cooperación Internacional. Muchas personas voluntarias trabajan en la promoción y desarrollo de proyectos de cooperación, es combatir la pobreza y promover el desarrollo en los países empobrecidos del Sur, etc.

· Emergencia y Socorro. Se basan en la respuesta a situaciones de emergencia causadas por desastres naturales, guerras, hambrunas, etc.

Campistas Guainia

Campistas Guainia

Campistas Guainia

Campistas Huila

¿Qué supone ser voluntario?

Deberes del voluntario hacia los beneficiarios.

Entrega generosa de lo mejor de uno mismo. Actuar con profesionalidad, humanidad y eficacia en las tareas encomendadas.

Prestar al beneficiario una ayuda gratuita y desinteresada sin esperar ni aceptar ningún tipo de compensación material.

Reconocer, respetar y defender activamente la dignidad personal de los beneficiarios, conociendo y acatando la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Confidencialidad y discreción en el uso de los datos relativos a los beneficiarios.

Crear un clima de respeto mutuo, evitando posturas paternalistas.

Fomentar en los beneficiarios la superación personal y la autonomía.

Informar a los beneficiarios de manera objetiva, teniendo en cuenta sus necesidades y circunstancias personales.

Denunciar cualquier violación de los Derechos Humanos.

Potenciar el desarrollo integral como persona del beneficiario.

Comprender la situación de partida del beneficiario.

Tratar de informarle con amabilidad de los modos en que puede buscar su propio desarrollo.

Ser paciente a la hora de esperar resultados de las acciones realizadas.

Deberes del voluntario hacia la organización.

Conocer y asumir el ideario, estatutos, fines, programas, normas de regulación y métodos de trabajo de la organización.

Respetar la organización sin utilizarla en beneficio propio.

Confidencialidad y discreción.

Hacer un uso responsable de los bienes materiales que la organización ponga a disposición del voluntario.

Utilizar debidamente la acreditación que la organización proporciona al voluntario.

Interrumpir la colaboración cuando la organización justificadamente lo solicite.

Comprometerse de modo meditado, libre y responsable, cumpliendo, los compromisos adquiridos y realizando con seriedad las tareas encomendadas.

Demandar y participar en actividades de formación, necesarias para la calidad del servicio prestado.

Informarse, antes de comprometerse, sobre la tarea y responsabilidades que se asumirán, y considerar si se dispone de tiempo y energías suficientes.

En caso de renuncia, comunicarla con antelación suficiente para evitar perjuicios a los beneficiarios o a la organización.

Actitud abierta y cooperante hacia las indicaciones de la organización.

Participar imaginativamente en la organización.

Informar sobre las necesidades no satisfechas de los beneficiarios y sobre las deficiencias en la aplicación de los programas.

Informar sobre la posible inadecuación de los programas.

Denunciar las posibles irregularidades que se detecten.

Colaborar de manera gratuita y desinteresada.

Deberes del voluntario hacia los otros voluntarios.

Respetar la dignidad y la libertad de los otros voluntarios, reconociendo el valor de su quehacer, ya sean de la propia organización o de otras.

Adoptar una actitud de apertura y escucha hacia el otro.

Fomentar el trabajo en equipo propiciando una comunicación fluida y un clima de trabajo y convivencia agradable.

Intercambiar sugerencias, ideas, propuestas y experiencias en un marco de respeto mutuo con vistas a una mayor eficacia del trabajo que se lleva a cabo.

Hacer propios y asumir con responsabilidad los compromisos adquiridos por el grupo.

Facilitar la integración, formación y participación de todos los voluntarios, especialmente de los nuevos, en condiciones de igualdad.

Ofrecer una acogida cálida y sincera a quienes inician su voluntariado.

Promover el compañerismo para evitar la competitividad, el afán de protagonismo, las tensiones y las rivalidades.

Crear lazos de unión entre voluntarios

de diferentes organizaciones.

Deberes del voluntario hacia la sociedad.

Promover la justicia social, fomentando una cultura de la solidaridad rica en valores humanos y difundiendo el voluntariado.

Conocer la realidad socio-cultural, para mejorarla, atendiendo las necesidades e interviniendo en las situaciones de injusticia.

Tener como referencia de la propia actividad la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Patio de banderas
Campamento Nacional 2015

Complementar la acción social de las distintas administraciones públicas, para dar un mejor servicio a la sociedad, sin proporcionarles un pretexto para eludir sus propias responsabilidades.

Comunicar a las instituciones pertinentes las situaciones de necesidad o marginación y reclinarles compromisos para solventarlas.

Procurar que el voluntariado no impida la creación de empleo. Detectar posibles yacimientos de empleo en relación a las necesidades cubiertas por el voluntariado que deben ser asumidas por otros sectores.

Transmitir, con sus actitudes, acciones o palabras aquellos valores e ideales que persigue con su trabajo voluntario. Ser coherente con la actitud de voluntario en el día a día.

¿Qué dicen las leyes?

Desde 1996 existe una Ley del Voluntariado de ámbito estatal. Por su parte, en los últimos años prácticamente todas las Comunidades Autónomas han producido normas legales sobre el voluntariado, en algunos casos leyes aprobadas por sus parlamentos respectivos, en otros casos decretos administrativos, dentro de su ámbito territorial y de competencias.

Todas esas leyes, reconocen unánimemente la importancia del voluntariado, su papel como expresión de la participación ciudadana en el desarrollo cultural, político, económico, de la comunidad social, y expresan el compromiso de los poderes públicos en su impulso y promoción.

En términos generales, se trata de normas que pretenden "promover y facilitar la participación solidaria de los ciudadanos en las actuaciones de voluntariado, en el seno de organizaciones sin ánimo de lucro públicas o privadas" (Ley Estatal del voluntariado 6/1996), y regular y "facilitar las relaciones entre las Administraciones Públicas, las entidades y las personas voluntarias" (Ley del Voluntariado 30/1998 de Canarias).

Desde una perspectiva general, estas normas legales entienden por "voluntariado el conjunto de personas que efectúan una prestación voluntaria de servicios cívicos o sociales, sin contraprestación económica, dentro del marco de una organización estable y democrática que compone un compromiso de actuación a favor de la sociedad y la persona" (Ley 25/1991 Incavol. Cataluña).

Muchas de esas normativas, excluyen expresamente como actividades de voluntariado las actuaciones "aisladas, esporádicas o prestadas al margen de organizaciones públicas o privadas sin ánimo de lucro, así como aquellas ejecutadas por razones familiares, de amistad o mera vecindad" (Ley del Voluntariado 7/1998. La Rioja).

También se excluyen, expresamente "las actividades que se desarrollen en virtud de una relación laboral o funcionarial; las actividades que generen algún beneficio para las personas que las realicen; las actividades realizadas en el ejercicio de una obligación personal, las reglamentariamente establecidas como las realizadas por los objetores de conciencia en el ejercicio de la prestación social sustitutoria; las actividades realizadas por cargos directivos o gerentes en las entidades promotoras" (Decreto de Voluntariado 12/95. Castilla La Mancha.)

Prácticamente todas las normas señalan que "la actividad (voluntaria) no podrá sustituir al trabajo retribuido, ni aún en caso de conflicto laboral, ni ser considerada como prácticas, aprendizaje o experiencia profesional." (Ley 30/1998 del Voluntariado. Canarias).

En cuanto a las áreas de actuación del voluntariado, las diferentes normativas mencionan "las asistenciales, de servicios sociales, cívicas, educativas, culturales, científicas, deportivas, sanitarias, de cooperación al desarrollo, de defensa del medioambiente, de defensa de la economía o la investigación, de desarrollo de la vida asociativa, de promoción del voluntariado, o

cualesquiera otras de naturaleza análoga" (Ley Estatal del Voluntariado 6/1996). Otras normas mencionan otros campos, como la defensa de los derechos humanos, la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, la lucha contra el paro. Algunas leyes especifican que estas actividades, sea cual sea su ámbito, deben ir "dirigidas a la construcción de una sociedad más solidaria y más justa" (Ley de Voluntariado 3/1998. Baleares.).

Las distintas leyes y normativas también señalan un conjunto de principios de actuación que deben regir la acción del voluntariado y de las organizaciones de acción voluntaria, como, por ejemplo: (a) Participación libre, altruista y comprometida de los ciudadanos y ciudadanas, sin compensación económica, de acuerdo a las preferencias y capacidades, mediante entidades de organización democrática y no discriminatoria. b) Solidaridad con las personas y los grupos, con el objetivo de alcanzar el interés general, atendiendo a las necesidades sociales de forma global y no exclusivamente de los miembros de la propia organización. c) Descentralización, procurando que las actividades del voluntariado se realicen lo más cerca posible de los ciudadanos y en su propio entorno. d) Autonomía y libertad de las organizaciones del voluntariado respecto a los poderes públicos, velando a la vez para que se garantice el cumplimiento de la legislación y la responsabilidad que las entidades de voluntariado asumen ante la sociedad. e) Complementariedad y coordinación de voluntariado y las administraciones en todos sus ámbitos y niveles y no sustitución de las actuaciones de éstas" (Ley de Voluntariado 3/1998. Baleares).

Las distintas normativas también hacen referencia a los derechos y deberes de los voluntarios, por ejemplo, tal y como señala la Ley Estatal del Voluntariado 6/1996:

A. Recibir, tanto con carácter inicial como permanente, la información, formación, orientación, apoyo y, en su caso, medios materiales necesarios para el ejercicio de las funciones que se les asignen.

B. Ser tratados sin discriminación, respetando su libertad, dignidad, intimidad y creencias.

C. Participar activamente en la organización en que se inserten, colaborando en la elaboración, diseño, ejecución y evaluación de los programas, de acuerdo con sus estatutos o normas de aplicación.

D. Ser asegurados contra los riesgos de accidente y enfermedad derivados directamente del ejercicio de la actividad voluntaria, con las características y por los capitales asegurados que se establezcan reglamentariamente.

E. Ser reembolsados por los gastos realizados en el desempeño de sus actividades.

F. Disponer de una acreditación identificativa de su condición de voluntario.

G. Realizar su actividad en las debidas condiciones de seguridad e higiene en función de la naturaleza y características de aquélla.

H. Obtener el respeto y reconocimiento por el valor social de su contribución.

Los voluntarios están obligados a:

A. Cumplir los compromisos adquiridos con las organizaciones en las que se integren, respetando los fines y la normativa de las mismas.

B. Guardar, cuando proceda, confidencialidad de la información recibida y conocida en el desarrollo de su actividad voluntaria.

C. Rechazar cualquier contraprestación material que pudieran recibir bien del beneficiario o de otras personas relacionadas con su acción.

D. Respetar los derechos de los beneficiarios de su actividad voluntaria.

E. Actuar de forma diligente y solidaria.

F. Participar en las tareas formativas previstas por la organización de modo concreto para las actividades y funciones confiadas, así como las que con carácter permanente se precisen para mantener la calidad de los servicios que presten.

G. Seguir las instrucciones adecuadas a los fines que se impartan en el desarrollo de las actividades encomendadas.

H. Utilizar debidamente la acreditación y distintivos de la organización.

I. Respetar y cuidar los recursos materiales que pongan a su disposición las organizaciones.

LEGISLACIÓN ESTATAL

Ley 6/1996, de 15 de Enero, del Voluntariado (Ley estatal del Voluntariado)

· Publicación: BOE 17/01/1996. Número: 15-1996

FORMACIÓNPARALA
ETAPA DE TALLO

TEMA 1: Liderazgo

Liderazgo transformacional

Un líder transformacional va más allá de la gestión del día a día de las estrategias de operaciones y oficios para llevar su empresa, departamento o equipo de trabajo al siguiente nivel de rendimiento y éxito. El estilo de liderazgo transformacional se centra en la creación de equipos, la motivación y la colaboración con los empleados en los diferentes niveles de una organización para lograr un cambio para mejor. Los líderes transformacionales establecen metas e incentivos para impulsar a sus subordinados a niveles de rendimiento más altos, mientras que proporcionan oportunidades para el crecimiento personal y profesional de cada empleado.

Ventajas

Ambos estilos de liderazgo son necesarios para guiar una organización hacia el éxito. Los líderes transaccionales proporcionan ventajas a través de su capacidad para hacer frente a pequeños detalles de funcionamiento rápidamente. Los líderes transaccionales manejan todos los detalles que se unen para construir una sólida reputación en el mercado, mientras que mantienen a los empleados productivos en la línea del frente. El estilo de liderazgo transformacional es crucial para el desarrollo estratégico de una pequeña empresa. Las pequeñas empresas con líderes transformacionales a la cabeza disparan metas ambiciosas y pueden alcanzar un éxito rápido a través de la visión y habilidades de trabajo en equipo del líder.

Aplicaciones

Los diferentes estilos de gestión están más adecuados a las diferentes situaciones. Cuando se trata de la primera línea de supervisores de los empleados con salario mínimo, por ejemplo, un estilo de liderazgo transaccional puede ser más eficaz. Los supervisores de turno en un restaurante

de comida rápida serán mucho más eficaces si se ocupan de asegurar todas las estaciones diferentes sin problemas, en lugar de gastar su tiempo pensando en las mejores maneras de servir hamburguesas. Por otro lado, los directores generales o gerentes de ventas pueden ser más eficaces si son líderes transformacionales. Los directores ejecutivos necesitan la capacidad de diseñar y comunicar grandes misiones estratégicas, pasando las misiones a los líderes transaccionales para la ejecución de los detalles.

Tomado de: http://pyme.lavoztx.com/definicin-de-liderazgo-transformacional-vs-liderazgo-transaccional-5325.html.

TEMA 2: Caracterización del líder

Cuando hablamos de líder nos imaginamos a las personas que siempre se hacen notar, ya sea hablando, llamando la atención, imponiendo e incluso los vemos como personas que la gran mayoría siguen. Sin embargo, todas las personas somos líderes desde las decisiones que tomamos a diario.

Este documento lo invitara a leer e indagar, porque el líder debe tener las ganas de aprender cada día nuevas situaciones que lo vuelvan un ser lleno de buenos conocimientos.

Podríamos resumir las técnicas para ser un buen líder en estas características:

· Aptitudes diarias: Actúa apasionadamente, se optimista, motiva y valora a tu gente, demuestra tus valores en los pequeños actos con todos, todo el tiempo (honestidad, coraje, perseverancia, lealtad, humildad).

· Relaciones interpersonales: El liderazgo no tiene nada que ver con el cargo o el título, el liderazgo se demuestra con las relaciones interpersonales. Cumples promesas, escuchas atentamente, dices la verdad, fomentas el respeto y logras relaciones de confianza duradera y genuina.

· Mueve a la acción: ser un líder no es dirigir a los demás, sino que debes tener actitudes que inspiren a las personas de tu entorno y las muevan a actuar.

· Eficacia personal: Enfócate en lo valioso, prioriza, reclasifica las metas, ten momentos de reflexión solo o sola.

· Visión: las ideas se han convertido en la materia prima de los proyectos exitosos, pero no son más que eso, materia prima. Después de la creatividad e innovación falta la ejecución. Debes crear e innovar pensando en la ejecución desde un principio.

· Ser el Coach del equipo: aconsejas, observas cosas que se pueden mejorar, compartes experiencias pasadas generosamente.

· Tomar decisiones: Toma las decisiones necesarias y ponlas en práctica después de consultar a tu equipo. Cuanto más los miembros del equipo puedan participar en la toma de decisiones mayor será su motivación.

· Comunicar: Debes saber lo que quieres, comunicar con eficacia tus intenciones, transmitir tu fuerza y dinamismo a los demás.

· Gestionar el tiempo: Si sabes gestionar tu tiempo, eres capaz de administrar cualquier cosa.

· Gestionar los Conflictos: La gestión de los conflictos es uno de los puntos en los que un líder se pone a si mismo más en juego. Porque en este caso, debes demostrar tus habilidades de liderazgo: capacidad de análisis, justicia en el diagnóstico, construcción y alineamiento de tu equipo.

Una de las técnicas para ser un líder y la más importante para mí es su vocación de “Servir a los demás”. Debes tomar conciencia de eso y empezar a ponerte al servicio de los demás. Es uno de los talentos de un buen líder.

|Tomado de: http://comoserunbuenlider.com/blog/tecnicas-para-ser-un-lider.html

TEMA 3: Conformación de grupos

PASOS METODÒLOGICOS PARA CONFORMACION DE GRUPO DE CAMPISTAS

Con la necesidad de dar a conocer los pasos para conformar un grupo, en este caso de campistas, se parte desde una clasificación en 3 aspectos, referente a los grupos o sectores que existen en una comunidad. Para esto tomaremos como referencia a Libardo Sarmiento Anzola quien define que la comunidad maneja 3 sectores los cuales son: sector privado, sector

público y grupos. Siendo asertivo a la realidad en Colombia, se tomará como referencia este autor para el siguiente planteamiento.

Para la conformación de grupos se parte de tres tapas que denominaremos: 1. Formalismo. 2. Convocatoria. 3. Intervención o acción.

Desarrollo.

ETAPAS

1. Formalismo (pre convocatoria):

Temas:

a. Presentación

b. Oficios informativos

c. Empalme

d. Acta de reunión

2. CONVOCATORIA.

Temas:

a. Preámbulo

b. Diagnóstico

c. Estrategia de convocatoria.

3. INTERVENCIÓN.

Temas:

a. Empalme

b. Presentación

c. Proyección

d. Acuerdos y Normas.

Campistas Amazonas

IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA POR ETAPAS

1- FORMALIZACIÓN (pre-convocatoria)

Es recomendable que la presentación del programa se haga a través de documentos escritos y/o visuales (cartillas oficiales, pdf, power point, publicaciones, entre otros), y que en ella se responda a diferentes interrogantes, tales como:

Información referente a Coldeportes, programas de adolescencia y juventud, ¿qué es campamentos juveniles? (Ofrecer, historia del Programa, políticas públicas, resolución de creación y actualización, etc.).

¿Cómo se desarrolla? (Población atendida, conformación de grupos, metodología de trabajo, etapas de formación, presupuesto, actividades, intervención comunitaria, voluntariado, y demás información útil para orientar el desarrollo del programa en los diferentes municipios o localidades).

¿Dónde desarrollarlo? (Espacios abiertos o al aire libre, instituciones educativas, parques públicos, canchas, escenarios deportivos y recreativos, entre otros).

Ha de procurarse que en la presentación se muestren las generalidades del programa, su trayectoria, virtudes y aportes a la resignificación de la recreación y de la población joven, acompañado de imágenes y videos de las experiencias previas que se han tenido, con el fin de generar una alta expectativa y que se impulse a los interesados a indagar más sobre lo que contiene en sí mismo campamentos juveniles, y que conduzca a la generación de alianzas estratégicas para el desarrollo del mismo. Es bueno tener en cuenta en el desarrollo de la presentación del programa, darse a conocer como expositor y relacionar las experiencias vividas en el transcurso del diálogo, igualmente procurar elevar el imaginario de los asistentes en torno a las prácticas campamentiles, sus intencionalidades y los beneficios que ofrece, al igual de cómo éste se enmarca en una realidad local, departamental y nacional.

Oficios informativos: Es importante dirigir una carta al alcalde, secretario de

despacho, líder, coordinador, rector, gerente, o quien sea responsable de implementar el programa, en la que se exponga de forma sintética la intencionalidad del programa, su implementación, alianzas requeridas, y el apoyo que se brindará para la creación de grupos de campistas. De la misma forma una respuesta oficial adaptándose al programa y a sus lineamientos para su efectivo desarrollo.

Empalme: Se da pié al empalme construyendo una base de datos que contenga la información de los líderes y jóvenes con los que se iniciará el proceso, estableciendo compromisos, medios de control y verificación, fechas de próximas reuniones, así mismo un acta que contenga lo dialogado (es de suma importancia que todas las actas y formatos utilizados contengan la información requerida y actualizada, al igual que los logos que en ellos se utilicen).

2 CONVOCATORIA

a) Preámbulo: se sistematiza y estructura la información recolectada en la primera etapa y se da a conocer de tal forma que esté muy claro el ¿qué?, el ¿cómo?, y el ¿dónde?; apoyándose en imágenes y textos cortos de fácil comprensión.

b) Diagnóstico: Su elaboración nos debe permitir la identificación de necesidades, características poblacionales y las diversas situaciones del entorno que puedan favorecer o no el desarrollo del programa. Con ésta información lograremos perfilar la población que

MES	OBJETIVO	HORAS	NUMERO DE SESIONES	ACTIVIDADES	PRACTICA COMUNITARIA
Septiembre	Resolución de Conflictos	24	6	Líder y su clasificación	Evento feria del amor y la amistad. espacio donde los jóvenes ponen en práctica lo aprendido
				Juego de equipo Maquiavelo	
				Educación experiencial: Templo Sagrado	
				Reivindicación: Educación Ambiental	
				Proyección social: ¿quién soy? Ser útil para mi hogar.	
				Joven inventor de juegos y estrategias sociales	

hará parte del grupo, los sitios de reunión, horarios y tipos de encuentros que se proyecten.

c) Convocatoria: Ahora nos enfocaremos en el diseño de estrategias de convocatoria que permitan la socialización y la adhesión de los jóvenes al grupo naciente. Es válido utilizar la socialización del programa en diferentes espacios de participación como las JAC (juntas de acción comunal), grupos comunitarios, líderes de grupos y organizaciones, instituciones educativas,

redes y organizaciones sociales, entre otros. La estrategia IEC (informar, educar y comunicar) a través de las TIC´s, redes sociales, medios de comunicación masiva y comunitaria; los productos publicitarios tales como volantes, carteleras, afiches, plegables, entre otros, pueden ser de gran ayuda para que la población de informe y participe activamente. Las actividades recreativas, deportivas y de participación ciudadana siempre serán una gran opción para convocar y motivar, a través de éstas se interrumpe la monotonía de la rutina de las comunidades y se permite la integración de los diferentes grupos poblacionales, es importante que los eventos sean organizados, llamativos y referenciados desde las entidades que convocan y apoyan el proceso, es de vital importancia que se tengan pendones, carteles o pasacalles con los logos del Programa y de Coldeportes para que se vaya generando identidad institucional.

3- INTERVENCION

La intervención parte desde el plan de acción por objetivos para el grupo conformado, donde se muestre de manera cuantitativa el inicio, el desarrollo y la meta. De esta manera, los objetivos darían a la clasificación de actividades que logren este objetivo general, por ejemplo.

· De aquí se parte para la realización de un plan clase que permita conocer que se va a desarrollar por intervención, donde se muestre el inicio desarrollo y clausura de la misma, materiales y observaciones.

· Este plan clase o planeador debe permitir al instructor, campista o líder, saber la evolución que en el tiempo presenta su grupo de campistas, fortalezas y debilidades.

· La intervención debe dar la posibilidad de escribir y mostrar resultados y conclusiones.

EL PERFIL DEL CAMPISTA:

Son campistas, los jóvenes, conforme con los términos de la resolución 000352 de 8 de mayo de 2008 o las normas que promueve el manual de convivencia del programa campamentos juveniles, que en forma voluntaria, sin prestación, ni relación laboral de ninguna índole, a ad honoren, se vinculan a la institución a través de convocatorias programadas por los institutos del deporte y recreación.

El aspirante debe ser un ciudadano colombiano cuyo desarrollo personal tiene las más altas calidades, que desarrolla una actitud importante para su entorno y su familia,

El campista debe estar en la capacidad de trabajar en equipo, de tomar decisiones acertadas, conocer la problemática ambiental y social del país, y de la región, está en la capacidad de desarrollar proyectos dentro de los

proyección comunitaria.

Vinculación Al Programa

La vinculación al programa es enteramente voluntaria, ad honorem y obedece a una situación especial de asimilación institucional que implica, una vez aceptada individualmente, el acercamiento de los deberes y obligaciones, consignados en la resolución 000352 del 8 de mayo de 2008.El número de campistas a incorporarse al programa será establecido por cada coordinación departamental y municipal.

FORMACIÓN PARA LA ETAPA DE HOJA

TEMA 1: Metodologías de la intervención comunitaria y psicosocial

La cultura desde la perspectiva humanista, toda práctica cultural y persona culta es aquella que demuestra dominio del conocimiento y así orientará las prácticas de los demás.

El cultivo del espíritu es para aquellos que poseen determinadas cualidades.

Quien tiene el libro es el que tiene el conocimiento, y el que tiene el conocimiento tiene el poder.

"En general, se usa el concepto de cultura en su acepción sociológica, cuando el hablante se refiere a la suma de conocimientos compartidos por una sociedad, y que utiliza en forma práctica o guarda en la mente de sus intelectuales. Es decir, al total de conocimientos que posee acerca del mundo o del universo, incluyendo todas las artes, las ciencias exactas (matemáticas, física, química, etc.); las ciencias humanas (economía, psicología, sociología, antropología, etc.), y filosofía.

Teniendo presente que por mucho que ese pueblo o sociedad sepa del universo, siempre hay áreas de conocimiento que no posee o desconoce. Por ellos es justamente el sentido sociológico el que usa los agentes del gobierno, la planificación o la política, cuando proponen planes "para desarrollar la cultura nacional".

El concepto sociológico de cultura tiene una fuerte connotación con la apreciación del presente, pensando en el desarrollo o progreso futuro de la sociedad, para alcanzar aquello que llamamos el patrimonio cultural de la humanidad o, simplemente, "la cultura universal". Es en este sentido que debe entenderse la expresión "desarrollar la cultura de un país", implicando desarrollar y ampliar el conocimiento nacional de lo que el hombre (universal) ha sido capaz de desarrollar hasta hoy". (Hervé Fischer-Sociólogo de la Cultura)

Para los sociólogos la cultura va a ser entendida como un área geográfica en

la que se da una interacción que luego tendrá un sentido interpretado, y que permite que los sujetos dominen el territorio. Definen cómo se debe ser en un área geográfica y regulan los comportamientos en ella. Entre mayor coacción mayor regulación.

Vivir en cultura implica una pérdida de lo más biológico, y esas pérdidas son las que limitan las posibilidades culturales.

Socialización humana… "te formo único e irrepetible, pero igual a todos"

El nacimiento de los problemas sociales

- Existe un problema social cuando un grupo significativo de la sociedad percibe y define ciertas condiciones como ´problema y pone en marcha acciones para solucionarlas

- Blumer (1971) entiende que los problemas sociales no tienen existencia por sí mismos (hay que llevar al sujeto a tomar conciencia del problema ya que para él no lo es) sino que son producto de un proceso de definición colectiva que ocurre cuando un número significativo de personas consideran ciertas situaciones sociales como no seseadas y tienen el suficiente poder como para transmitir esa percepción a otros sectores.

Perspectivas teóricas:

- Psicosocial: interacción sujeto-sociedad

- Desarrollo Humano Integral: necesidades, capacidades y potencialidades. Idea de cambio

- Derecho: dignidad humana, equidad de género, sujetos merecedores de respeto.

CONTEXTO: histórico, geográfico, político

ESTRUCTURA SOCIAL: cultura, prácticas sociales, representaciones sociales, marcos normativos.

SUJETO: Sujeto de Cambio

Grupo Escuelas Recreación Atlántico

PROCESO DE UN PROBLEMA SOCIAL:

- Agitación: momento en el que los sujetos movilizan la problemática, la visibilizan y la denuncian.

- Organización: conformar grupos, redes, movimientos, proceso de organización.

- Burocratización: se incide en la política, diseños de políticas públicas.

Esto genera un cambio social y fortalece el DESARROLLO HUMANO Y SOCIAL

Equipo Juventud Colombia
Trabajo en Equipo.

TRABAJAMOS DESDE EL VALOR NO DESDE LA PRÁCTICA

TEORÍA DE LAS POTENCIALIDADES – bajo unas características ambientales particulares se desarrollan correctamente las potencialidades

Desarrollo Humano = Desarrollo de potencialidades = Sistema Nervioso Central

Maduración

Crecimiento

Desarrollo

Desarrollo en interacción con el Medio ambiente

Desarrollo de habilidades y competencias: moral, sexual, social, educativo, cognitivo, físico, espiritual, afectivo…

Las escalas de valores ubican las necesidades y estas son reguladas por el seudosatisfactor postulado por la persona.

TEORÍA DE LAS CAPACIDADES - que se desarrollan en cuanto el sujeto pueda configurarlas como necesidades y oportunidades para sí.

La IS se puede definir como una acción intencionada para cambiar una

situación que según ciertos criterios (necesidad, riesgo de conflicto o daño, depredación ambiental, entre otros) se considera intolerable o suficientemente alejada de unas pautas ideales de funcionamiento y relación social (libertad, justicia social, sostenibilidad y similares) como para necesitar corrección en una dirección marcada por unos objetivos. Es un proceso de cambio.

Lo Psicosocial se desarrolla desde el BIENESTAR SUBJETIVO

TEMA 2: Derechos Humanos

¿Qué son los derechos humanos?

Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles.

Los derechos humanos universales están a menudo contemplados en la ley y garantizados por ella, a través de los tratados, el derecho internacional consuetudinario, los principios generales y otras fuentes del derecho internacional. El derecho internacional de los derechos humanos establece las obligaciones que tienen los gobiernos de tomar medidas en determinadas situaciones, o de abstenerse de actuar de determinada forma en otras, a fin de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales de los individuos o grupos.

Universales e inalienables

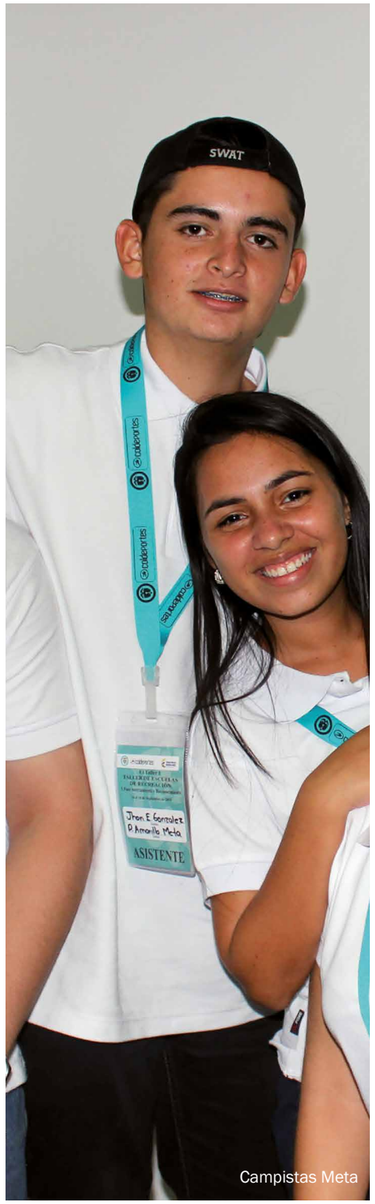
El principio de la universalidad de los derechos humanos es la piedra angular del derecho internacional de los derechos humanos. Este principio, tal como se destacara inicialmente en la Declaración Universal de Derechos Humanos, se ha reiterado en numerosos convenios, declaraciones y resoluciones internacionales de derechos humanos. En la Conferencia Mundial de Derechos Humanos celebrada en Viena en 1993, por ejemplo, se dispuso que todos los Estados tenían el deber, independientemente de sus sistemas políticos, económicos y culturales, de promover y proteger todos los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Todos los Estados han ratificado al menos uno, y el 80 por ciento de ellos cuatro o más, de los principales tratados de derechos humanos, reflejando así el consentimiento de los Estados para establecer obligaciones jurídicas que se comprometen a cumplir, y confiriéndole al concepto de la universalidad una expresión concreta. Algunas normas fundamentales de derechos humanos gozan de protección universal en virtud del derecho internacional consuetudinario a través de todas las fronteras y civilizaciones.

Los derechos humanos son inalienables. No deben suprimirse, salvo en determinadas situaciones y según las debidas garantías procesales. Por ejemplo, se puede restringir el derecho a la libertad si un tribunal de justicia dictamina que una persona es culpable de haber cometido un delito.

Interdependientes e indivisibles

Todos los derechos humanos, sean éstos los derechos civiles y políticos, como el derecho a la vida, la igualdad ante la ley y la libertad de



Campistas Meta

expresión; los derechos económicos, sociales y culturales, como el derecho al trabajo, la seguridad social y la educación; o los derechos colectivos, como los derechos al desarrollo y la libre determinación, todos son derechos indivisibles, interrelacionados e interdependientes. El avance de uno facilita el avance de los demás. De la misma manera, la privación de un derecho afecta negativamente a los demás.

Iguales y no discriminatorios

La no discriminación es un principio transversal en el derecho internacional de derechos humanos. Está presente en todos los principales tratados de derechos humanos y constituye el tema central de algunas convenciones internacionales como la Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial y la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

El principio se aplica a toda persona en relación con todos los derechos humanos y las libertades, y prohíbe la discriminación sobre la base de una lista no exhaustiva de categorías tales como sexo, raza, color, y así sucesivamente. El principio de la no discriminación se complementa con el principio de igualdad, como lo estipula el artículo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”.

Derechos y obligaciones

Los derechos humanos incluyen tanto derechos como obligaciones. Los Estados asumen las obligaciones y los deberes, en virtud del derecho internacional, de respetar, proteger y realizar los derechos humanos. La obligación de respetarlos significa que los Estados deben abstenerse de interferir en el disfrute de los derechos humanos, o de limitarlos. La obligación de protegerlos exige que los Estados impidan los abusos de los derechos humanos contra individuos y grupos. La obligación de realizarlos significa que los Estados deben adoptar medidas positivas para facilitar el disfrute de los derechos humanos básicos. En el plano individual, así como debemos hacer respetar nuestros derechos humanos, también debemos respetar los derechos humanos de los demás.

TEMA 3: Derechos Humanos sexuales y reproductivos

¿Para qué sirven los Derechos Sexuales y Reproductivos (DSR)?

Los derechos humanos son una conquista de la sociedad y por muchos años se ha trabajado para que sean garantizados. En este proceso han estado implicados diversos grupos sociales, sin embargo, dentro de la generalidad, algunos sectores y esferas fueron quedando desamparados, de ahí que se hizo necesario proponer derechos que particularizaran en temas más específicos.

Tal es el caso de los derechos sexuales y reproductivos, los cuales legalizan la protección de los seres humanos en esa área. En total son doce y las cuestiones que incluyen describen un espectro que va desde el derecho a la vida -partiendo de que ninguna mujer debe ser puesta en riesgo o en peligro por razones de embarazo-, hasta el derecho a recibir información y educación sobre estos temas. Además, se explicita una gama diversa de elementos tales como: la libertad de pensamiento; la opción de contraer matrimonio o no, la tenencia de hijos y el momento en el cual tenerlos; la privacidad, la libertad de reunión y participación política; el acceso a los beneficios del progreso científico, a la seguridad de la persona, la atención y protección de la salud, al no sometimiento a torturas y maltratos, y a estar exento(a) de toda forma de discriminación.

El mundo de hoy, muestra numerosas situaciones en las cuales se pone de manifiesto la violación de los derechos relativos a la sexualidad y a la reproducción. Por sólo citar algunos ejemplos, razones económicas asociadas a políticas gubernamentales carentes de voluntad, limitan el acceso a los servicios médicos correspondientes, para quienes poseen menos ingresos. Por otra parte, la necesaria información sobre estos temas, sucumbe bajo el analfabetismo y las escasas posibilidades con que cuentan muchas personas para obtener conocimientos; y por si fuera poco, una amplia gama de prejuicios, así como de tradiciones culturales, sirven de colofón para que los seres humanos vean amenazada su sexualidad en diferentes espacios.

Aunque uno de los derechos que protege la salud sexual y reproductiva expresa claramente que los seres

Campistas Casanare

humanos deben estar libres de todas las formas de discriminación, ha sido ella una de las vías a través de la cual se ha manifestado la trasgresión de los mismos

Salud sexual

Es el completo estado de bienestar físico, mental y social más allá de la ausencia de enfermedades o dolencias, que permite a un individuo relacionarse, sentir y expresar afecto, formar pareja, experimentar placer y ejercer libremente su identidad sexual; contempla dimensiones comunicativas, afectivas, placenteras y reproductivas que se reflejan en su conducta, actitudes y prácticas frente a las diferentes experiencias de la vida.

Salud reproductiva

Es un estado general de bienestar físico, mental, social y no de mera ausencia de enfermedades y dolencias, en todos los aspectos relacionados con el sistema reproductivo, sus funciones y procesos.

La atención en salud sexual y reproductiva, se define como el conjunto de métodos, técnicas y servicios que contribuyen a la salud, al bienestar reproductivo y a evitar o resolver los problemas relacionados.

Fecundidad.

Según la Encuesta de Demografía y Salud - ENDS – de l995, la fecundidad descendió casi 23% en los últimos 15 años. De mantenerse invariables los niveles actuales de reproducción, las mujeres tendrían 3 hijos en promedio durante toda la vida fértil.

La fecundidad de adolescentes requiere atención preferencial por la profunda repercusión que tiene en la vida de las jóvenes. Según la ENDS de l955 el 17% de las mujeres de 15 a 19 años ya es madre o está embarazada de su primer hijo: a los 19 años ya lo son 4 de cada 10 y entre ellas hay un 9% que ya tiene por lo menos 2 hijos. La mitad de las mujeres ha tenido su primera relación sexual antes de los 20 años, en promedio casi un año antes del establecimiento de la primera unión.

Aunque la edad de inicio de la vida reproductiva ha variado poco en los últimos 20 años pues la mitad de las mujeres tienen su primer hijo antes de cumplir los 22 años, entre las mujeres con mayor educación se observa la tendencia a retrasar la iniciación de la maternidad.

Planificación familiar.

Los programas de planificación familiar deben ofrecer a las (los) clientes el acceso a una atención de alta calidad, por medio de una amplia gama de servicios anticonceptivos y de atención de seguimiento por el tiempo que lo requieran.

El conocimiento de las mujeres en edad fértil y en unión, sobre los métodos anticonceptivos en Colombia, es casi del 100%. Los más conocidos son la píldora, el condón, la esterilización femenina y el dispositivo intrauterino (DIU). El 72% de las mujeres colombianas en unión está usando anticonceptivos; la mayor prevalencia de uso se encuentra entre las mujeres de mayor nivel educativo y las residentes en las zonas urbanas. El mayor aumento en el uso de la esterilización se registró entre 1990 y 1995 al pasar de 21 a 26%. También aumentó en forma considerable el uso del condón del 2 al 4%. La píldora es usada por el 12,9% y el DIU por 11,1% de las mujeres.

Enfermedades de transmisión sexual y SIDA.

En la era del SIDA se ha prestado más atención a las ETS como peligros principales para la salud de la reproducción. Antes de la era de las ETS vírales incurables y a menudo mortales, no eran motivo de mucha preocupación para los hombres porque las enfermedades tradicionales solían ser asintomáticas o producían síntomas que podían tratarse con antibióticos y no tenían secuelas visibles duraderas para los hombres. Actualmente se sabe que algunas ETS reducen la fertilidad masculina, ya que las infecciones pueden causar bloqueo de los conductos deferentes o causar epididimitis, que es una inflamación de los tubos por los que los espermatozoides se desplazan desde los testículos hasta los conductos.

Con frecuencia, la gente no sabe o no recuerda que la infertilidad afecta tanto a los hombres como a las mujeres. Particularmente en los países en desarrollo, es posible que se culpe a las mujeres e incluso que sus esposos se divorcien de ellas por la creencia de que ellas son las únicas culpables de no tener hijos.

FORMACIÓNEINVESTIGACIÓN PARA LA ETAPA DE FLOR Y FRUTO

FORMACIÓN E INVESTIGACIÓN PARA LA ETAPA DE FLOR Y FRUTO CON ÉNFASIS EN POLÍTICAS PÚBLICAS

Competencias a desarrollar

- Fortalecimiento de espacios de encuentros comunitarios

- Conocimiento de acciones en el campo juvenil basados en las políticas nacionales, departamentales y locales.

- Generación de estrategias para conocer los sectores que trabajan con la juventud en el territorio municipal.

- Diagnosticar sobre los actores de la juventud en el municipio usando como herramienta, la metodológica el mapeo.

- Competencia situacional: donde el joven por medio de una propuesta, demuestra que después de entender su posición en la sociedad es parte activa de las decisiones sobre la juventud en el municipio, como asesor de juventud, promotor de acciones juveniles, y vigilante de las políticas de juventud en la región.

Contenido temático a desarrollar

Para el desarrollo de los diferentes temas necesarios para conocer y hacer parte activa de las políticas públicas, se desarrollara un mapa conceptual base donde los campistas se den a la tarea de buscar e indagar sobre los diferentes espacios, teóricos y prácticos

contenidos en la política pública de Colombia y Política pública juvenil tanto a nivel nacional como local.

Los temas giraran en 5 espacios.

LECTURA SOBRE JUVENTUD				
1. NORMAS	2. ACCIONES	3. COMUNIDAD	4. ACTORES	5. MANIFIESTO CAMPISTA
A. Carta Iberoamericana de derechos de la juventud	A. Plan Nacional de Desarrollo	A. Entidades públicas en mi ciudad y sus acciones hacia la juventud.	A. Diagnóstico de los actores de la juventud en mi ciudad por medio de la metodología del mapeo.	A. Documento o escrito arrojado de la experiencia obtenida y su proyección como grupo campista activos en la comunidad
B. Convención Iberoamericana de los derechos de los jóvenes	B. Plan departamental de desarrollo de juventud	B. Entidades privadas en mi ciudad que generan acciones hacia la juventud		
C. Constitución política de Colombia en el marco de los derechos de los y las jóvenes de Colombia.	C. Plan local de desarrollo de la juventud	C. Diferentes comunidades u organizaciones de juventud.		
D. Ley y normas de la juventud				

DESARROLLO DE TEMAS

1. NORMAS

A. Carta Iberoamericana de los derechos de la juventud.

Realice una lectura de dicho documento de tal manera que permita contextualizar que pasa en Iberoamérica en temas de Juventud.

Preguntas Orientadoras:

Cultura general

· ¿Qué es Iberoamérica? _____
_____
_____
_____
_____
_____

· ¿Qué países hacen parte de Iberoamérica? _____
_____
_____
_____
_____
_____

· ¿Cuánta población tiene Colombia y que puesto ocupa en Iberoamérica? _____
_____
_____
_____
_____
_____

· ¿Qué es la cumbre Iberoamericana? _____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

· ¿Qué Organizaciones Iberoamericanas hablan sobre la Juventud? _____
_____
_____
_____
_____
_____

· ¿Qué es la Organización Iberoamericana de la Juventud (O.I.J)?
_____
_____
_____
_____
_____

b. Convención Iberoamericana de los derechos de los jóvenes (C.I.D.J.)

Debido a que las convenciones iberoamericanas de los Derechos de los y las jóvenes reconocen a los mencionados como sujetos de derechos, actores estratégicos del desarrollo y personas capaces de ejercer responsablemente los derechos y libertades que configuran esta Convención, es necesario que el Campista en este nivel de formación (Flor) conozca y este actualizado sobre los movimientos y manifestaciones sobre la juventud en el Mundo y en Iberoamérica, ya que son acciones que de manera constante están en modificación en busca de ir a la par con las necesidades de la juventud y con los movimientos socio culturales.

· De esta manera, como campista revise detenidamente los capítulos de la convención Iberoamericana de los derechos de los jóvenes (se encuentra en internet) los cuales son:

- Capítulo 1: Disposiciones generales

- Capítulo 2: Derechos civiles y políticos

- Capítulo 3: Derechos económicos, sociales y culturales

- Capítulo 4: De los mecanismos de promoción

- Capítulo 5: Normas de interpretación

· De acuerdo a lo leído, realice un collage o colash con diferentes imágenes que para usted hablan sobre la juventud en Iberoamérica.

Nota: El collage es una técnica artística inventada por los vanguardistas de principios del siglo XX. Consiste en reproducir un cuadro, en vez de con pintura, mediante el pegado de recortes. Aunque también pueden ser abstractos

La actividad la puede realizar con recortes de periódicos, revistas, y más, en un pliego de cartón, en un cuaderno, o de acuerdo a lo que su imaginación permita realizar, hasta llegar a realizar un mural con collage. Depende de usted como facilitador y líder.

C. Constitución Política de Colombia.

Colombia como Nación busca asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo menciona en el Capítulo II DE LOS DERECHOS SOCIALES, ECONOMICOS Y CULTURALES, articulo 45 El adolescente tiene derecho a la protección y a la formación integral.

El Estado y la sociedad garantizan la participación activa de los jóvenes en los organismos públicos y privados que tengan a cargo la protección, educación y progreso de la juventud.

· Por lo tanto, usted como campista, facilitador y líder de procesos de formación con los jóvenes, mencione la utilidad de este derecho en cuatro (4) aspectos:

> Participación: participación de los jóvenes en su ciudad en encuentros comunitarios. (Participación en eventos de ciudad como congresos, celebración de la semana de la Juventud, Celebración de fechas especiales; el joven como actor de la recreación en su comunidad; El joven como gestor de acciones para su comunidad; etc.)

> Movilidad: inversión en desarrollo de actividades de los jóvenes que los reúne como movimiento juvenil (el parche, nuevas tendencias de la recreación; “deportes extremos”, arte, cultura, educación, etc.)

> Formación: acciones que conlleven al joven a tener espacios de investigación, gestión pública, políticas públicas, como actores de acciones y movimientos juveniles con bases académicas.

> Apoyo a iniciativas juveniles, como jóvenes productivos, donde puedan tener un reconocimiento en el mundo laboral, por medio de construcción de imaginarios posibles y jóvenes como capital social, con acciones como voluntarios, asesores, capacitadores, gestores de parques para sus prácticas recreo deportivas, proyectos comunitarios, proyectos educativos, ludotecas móviles, monitores, etc.

D. Ley de Juventud

A continuación, entrando a fondo con la dinámica de la Juventud como eje en una sociedad, se requiere que en su práctica como campista, sea conocedor, de las leyes y normas que en Colombia hablan sobre juventud como herramienta democrática para hacer valer los derechos y deberes de los Jóvenes campistas. De la misma manera, los jóvenes campistas deben ser referentes como líderes que

apropian las leyes y normas como base fundamental para su desarrollo en la ciudad y en Colombia; siendo esto un espacio que determine el ser campista como una responsabilidad social que lo haga partícipe de todas las acciones que provea el estado, y participe en nuevas acciones como joven proponente de espacios que potencialicen al joven en el mundo social. Así mismo, el campista FLOR, debe ser asesor, promotor y vigilante de las acciones legales que cobijan al joven en Colombia.

Por tal motivo, describa cada una de las leyes y normas que rigen al Joven y la joven en Colombia que a continuación se mencionan:

Leyes de la República:

· Ley 1622 del 29 de abril de 2013 o Ley Estatutaria de Ciudadanía Juvenil. _____

· Ley 1014 del 26 de enero de 2006 o Ley de Fomento a la Cultura del emprendimiento _____

· Ley 1429 del 29 de diciembre de 2010 o Ley de Formalización y Generación de empleo _____

Voluntariado Juvenil:

· Ley 720 del 24 de diciembre de 2001 o Ley de Acciones Voluntarias - la cual tiene por objeto _____

· Ley 1505 del 5 de enero de 2012. _____

· Artículo 8, numeral 40 de la Ley 1622 de 2013 o Ley Estatutaria de Ciudadanía Juvenil. _____

· Decreto 1919 del 09 de septiembre de 2013. _____

Voluntariado Juvenil:

· Decreto 4290 del 25 de noviembre de 2005 -Donde se reglamenta a Ley 720 de 2001 o Ley de Voluntariado. _____

Documentos Conpes

· Número 3673 de 2010. _____

· Número 147 de 2012. _____

Proyectos de Ley

· Proyecto de ley estatutaria número 169 de 2011 Senado, 14 de 2011 Cámara, acumulado con el proyecto de ley número 45 de 2011 Senado, 84 de 2011 Cámara “Por medio del cual se expide el Estatuto de Ciudadanía Juvenil y se dictan otras disposiciones”. _____

2. ACCIONES

Esta etapa denominada acciones, se refiere a todas las actividades que desde un orden nacional empiezan a generar movimientos estructurales según la visión y misión de los gobernantes elegidos democráticamente. Por este motivo, el plan nacional de desarrollo 2014 – 2018 desde su propósito, "Todos por un Nuevo País" es el de construir una Colombia en paz, equitativa y educada.

Por lo tanto, el campista FLOR, debe tener conocimiento y dominio de las acciones del Plan Nacional, conocimiento de las propuestas del Plan Departamental de Juventud y del Plan Municipal de Juventud.

De esta manera, la siguiente propuesta debe desarrollarse en los 3 modelos, nacional, departamental y municipal.

A. Plan Nacional de Desarrollo

Realice una lectura del plan Nacional de Desarrollo que permita Responder lo siguiente:

Escriba 10 acciones que el Gobierno Nacional Plantea para el desarrollo de la Paz, Equidad y Educación en el marco de la Juventud.

CIRCULO VIRTUOSO	ACCIONES DEL PLAN NACIONAL PARA LA JUVENTUD
PAZ, EQUIDAD Y EDUCACIÓN	1.
	2.
	3.
	4.

B. Plan Departamental de Desarrollo

Realice una lectura del Plan Departamental de Desarrollo que permita responder lo siguiente:

Escriba 10 acciones que el gobierno departamentalplantea para el desarrollo de la Paz, Equidad y Educación en el marco de la Juventud.

CIRCULO VIRTUOSO	ACCIONES DEL PLAN DEPARTAMENTAL PARA LA JUVENTUD
PAZ, EQUIDAD Y EDUCACIÓN	1.
	2.
	3.
	4.
	5.
	6.
	7.
	8.
	9.
	10.

C. Plan Municipal de Desarrollo.

Realice una lectura del plan municipal de desarrollo que permita desarrollar lo siguiente:

Escriba 10 acciones que el gobierno municipal plantea para el desarrollo de la Paz, Equidad y Educación en el marco de la juventud.

CIRCULO VIRTUOSO	ACCIONES DEL PLAN MUNICIPAL PARA LA JUVENTUD
PAZ, EQUIDAD Y EDUCACIÓN	1.
	2.
	3.
	4.
	5.
	6.
	7.
	8.
	9.
	10.

3 ACTORES DE LA JUVENTUD

Ya en este espacio, el campista FLOR debe tener un conocimiento base sobre las acciones que enmarcan a la adolescencia y juventud en Colombia desde la Ley, la Norma, los Decretos y Proyectos. Por tal motivo, es hora de empezar en el ejercicio de indagar en el campo real sobre las acciones que se ejecutan en su ciudad para atender la juventud.

Esta indagación, se realizara desde 3 sectores, comunidad u organización, entidades públicas, y entidades privadas, buscando que el campista genere estrategias de vinculación para sus procesos de estas entidades, y así poder hablar de una red de apoyo, que aúne esfuerzos respecto a acciones de la juventud en la ciudad.

Por ende, la pregunta Orientadora para desarrollar esta etapa es

¿Qué se ha hecho en su Ciudad para atender la juventud?

A. Entidades públicas con acciones hacia la juventud

En las entidades públicas como alcaldías, secretarias, corporaciones, fundaciones etc., se manejan programas, proyectos y acciones dirigidas a la Juventud de la ciudad. Es primordial que el campista en el nivel de formación FLOR conozca las diferentes ofertas respectos a este sector.

ENTIDADES PÚBLICAS CON ACCIONES HACIA LA JUVENTUD			
ENTIDAD	PROGRAMA O PROYECTO	DESCRIPCIÓN	CONTACTO

B. Entidades privadas en mi ciudad y sus acciones hacia la juventud.

Existen empresas privadas que trabajan con acciones que benefician a la juventud dentro de su ciudad, como corporaciones, asociaciones, empresas temporales, corporaciones y otras. Es primordial que el campista en el nivel de formación FLOR conozca las diferentes ofertas respectos a este sector.

ENTIDADES PRIVADAS CON ACCIONES HACIA LA JUVENTUD			
ENTIDAD	PROGRAMA O PROYECTO	DESCRIPCIÓN	CONTACTO

C. Diferentes comunidades u organizaciones de juventud.

Comunidad u organización: se refiere a los grupos que dentro de mi ciudad existen, pero no están constituidas ante un ente público ni privado, como grupos juveniles, movimientos juveniles, grupos políticos juveniles, grupos deportivos, grupos ambientales, grupos religiosos, movimientos estudiantiles sin aval de ministerio de educación, etc., pero que a pesar de no ser reconocidos por algún sector, son grupos líderes en su acción individual y se dan a conocer en la ciudad, incluso a nivel nacional como los grupos de Skate Board, y nuevas tendencias de la Recreación como grupos de baile, trompo, salto de cuerda y demás.

ENTIDADES PRIVADAS CON ACCIONES HACIA LA JUVENTUD			
ENTIDAD	PROGRAMA O PROYECTO	DESCRIPCIÓN	CONTACTO

4. ACTORES

A. Diagnóstico de los actores de la juventud en mi ciudad por medio de la metodología del mapeo.

En esta etapa para el campista en nivel formativo FLOR, deberá empezar a implementar diferentes herramientas de investigación que permitan darle un soporte a las evidencias que en el cotidiano se suponen, pero que no son reales hasta que no estén escritas.

De esta manera se propone que el campista asuma un rol de investigador, para conocer como son las acciones y dinámicas de los actores implícitos en juventud dentro del municipio.

Se reconoce que en el sector publico hay una falencia desde el trabajo articulado de las instituciones, incluso de las que ofertan servicios en el mismo tema, como en el caso de la juventud, por lo que el campista Flor, desde su rol como líder, facilitador, y asesor, está en la capacidad de generar estrategias que generen aspectos positivos en la Juventud, pero primero se debe reunir y confrontar a los actores para hacer una evaluación crítica y constructiva.

OBJETIVOS

3.2 ESPECÍFICOS

· Identificar las instituciones y actores de la Juventud en el municipio.

· Conocer las prácticas enmarcadas en la Juventud de las instituciones públicas, privadas y comunidad del municipio

· Aportar a la historia de la Juventud en el municipio

· Sistematizar la información obtenida de la metodología del mapeo.

Metodología:

Como metodología y técnicas para desarrollar el mapeo, se propone realizar un evento donde pueda reunir a los diferentes actores de la juventud, estilo foro, reunión, o conversatorio que permita el desarrollo de una jornada de trabajo colectivo.

· ¿Qué instituciones y organizaciones ofrecen el servicio de juventud en su municipio?

· ¿Cuál es el objetivo de juventud en su institución u organización?

· ¿Su institución u organización qué proyectos y/o programas de juventud ofrece?

· ¿En qué comunas y/o corregimientos actualmente hace presencia su institución u organización?

Campistas Risaralda.

Después de haber dado respuesta a las preguntas anteriores, genere que el invitado inicie a tejer sobre el mapa de su ciudad; esto lo puede realizar de diferentes formas, como ejemplo con papel adhesivo por colores y cada actor pega el papel donde actúa como institución u organización en el mapa; también puede realizarlo con chinches e hilo, de tal manera que los actores vallan tejiendo sobre el mapa; es decisión suya como desarrolla

Después del proceso inicial de trabajo en el mapeo, se plantea la socialización final a partir de las siguientes preguntas:

· ¿A qué le apuesta su municipio actualmente en el proceso de juventud?

· ¿Están articuladas las entidades sectores y organizaciones de juventud en su ciudad?

· ¿Existen planteamientos generales que orienten los procesos de juventud?

· ¿Se cuentan con procesos continuos en los programas de juventud en su municipio

Panel de cierre

Después de haber realizado y recopilado la información brindada anteriormente, se debe generar un espacio de discusión que lleve a la reflexión y construcción de estrategias. Para esto se recomienda realizar la siguiente actividad en mesa redonda alrededor del mismo mapa para que todos puedan verlo e ir discutiendo.

Preguntas Orientadoras:

· ¿Cuáles son las experiencias, relatos y vivencias, en el contexto del hacer, del conocer y del comunicar más significativas de la juventud en su ciudad?

· ¿Qué tipo de acciones conjuntas y/o complementarias se establecen entre los diferentes actores?

· ¿Están articuladas las instituciones, y organizaciones del sector de la juventud en su ciudad?

· ¿Cuál es la institución u Organización que le corresponde liderar los lineamientos en juventud en su ciudad?

Planeador para la aplicación del Mapeo.

TAREA	DESARROLLO	TIEMPO
Introducción al ponente	- Cada participante será llamado a socializar, a cargo de los coordinadores.	30 seg
Presentación personal	- Nombre - Proveniencia - Ciudad donde reside - Campo laboral actual - Cargo que desempeña	2 min
Socialización de experiencias	- Estudios referentes al tema - Tiempo que lleva en el sector de la juventud - Cargos desempeñados	2 min
Cierre	- El coordinador da cierre del ponente, y da paso al siguiente participante	20 seg
Inicio del Mapeo	- Se van resolviendo las diferentes tareas, coordinadas por el moderador.	30 min
Panel de Cierre	- El moderador da unas preguntas orientadoras, que invitan a dar conclusiones sobre lo observado en el mapeo.	30 min

Análisis, Conclusiones y Recomendaciones

Después de haber aplicado la metodología del Mapeo el Campista debe compilar la información por cada pregunta y respuesta brindada, de tal manera que quede escrito y sirva para poder hacer un análisis objetivo y concreto.

Ejemplo de recopilación de Información

*COMUNA	INSTITUCIÓN	TOTAL
Centro Centro	*SRyD, *ACJ, *CUIDARTE, *CARDER, *UTP, *IMTP, *CEAAM	7
Rio Otún	SRyD, CUIDARTE, UTP, IMTP, CEAAM, ACJ	6
El poblado	IMTP, SRyD, cuidarte, SRyD, CARDER, CEAAM	6

Grafica tomada del trabajo de grado MAPEO DE LA RECREACIÓN UNA ESTRATEGIA PARA DESCRIBIR PRÁCTICAS Y PERSPECTIVAS DE LA RECREACIÓN EN EL MUNICIPIO DE PEREIRA

Después de haber organizado la información en tablas, se pasa al análisis de la información, lo cual llevara a concluir y generar recomendaciones que harán parte de la historia de su ciudad en materia de juventud.

5. MANIFIESTO CAMPISTA

Como etapa final, el campista estará en la capacidad de realizar un escrito breve pero contundente donde hable sobre la juventud, sobre los aspectos positivos y negativos, sobre su posición ante la sociedad y sobre su rol como campista que pretende después de conocer y extraer información real generar una exclamación para la puesta en escena de mejores prácticas para la Juventud en su ciudad y en Colombia. Dicho manifiesto debe ser expuesto de manera pública, ya sea en los medios de comunicación como radio, periódicos, televisión, medios virtuales, en eventos de políticas públicas, etc.

A. Documento arrojado de la experiencia obtenida y su proyección como grupo campistas activos en la comunidad “MANIFIESTO”

Las preguntas orientadoras en esta etapa ya serán propuestas por el campista, sin embargo se plasman a continuación algunas preguntas que sirvan de base:

¿Quién presta los servicios en juventud?

¿Cuál es la cobertura?

¿Cuál es el impacto?

¿Quiénes son los encargados de legitimar los usos y tendencias de la juventud en mi región?

¿Quiénes son los encargados de legitimar los usos y tendencias de la juventud en mi país?

Así mismo surgen interrogantes que tienen que ver con los imaginarios que se construyen sobre la juventud y específicamente

¿cómo estos modifican las prácticas cotidianas de los sujetos?

¿Quién es el encargado de concebir un cuerpo de postulados

sobre la juventud?

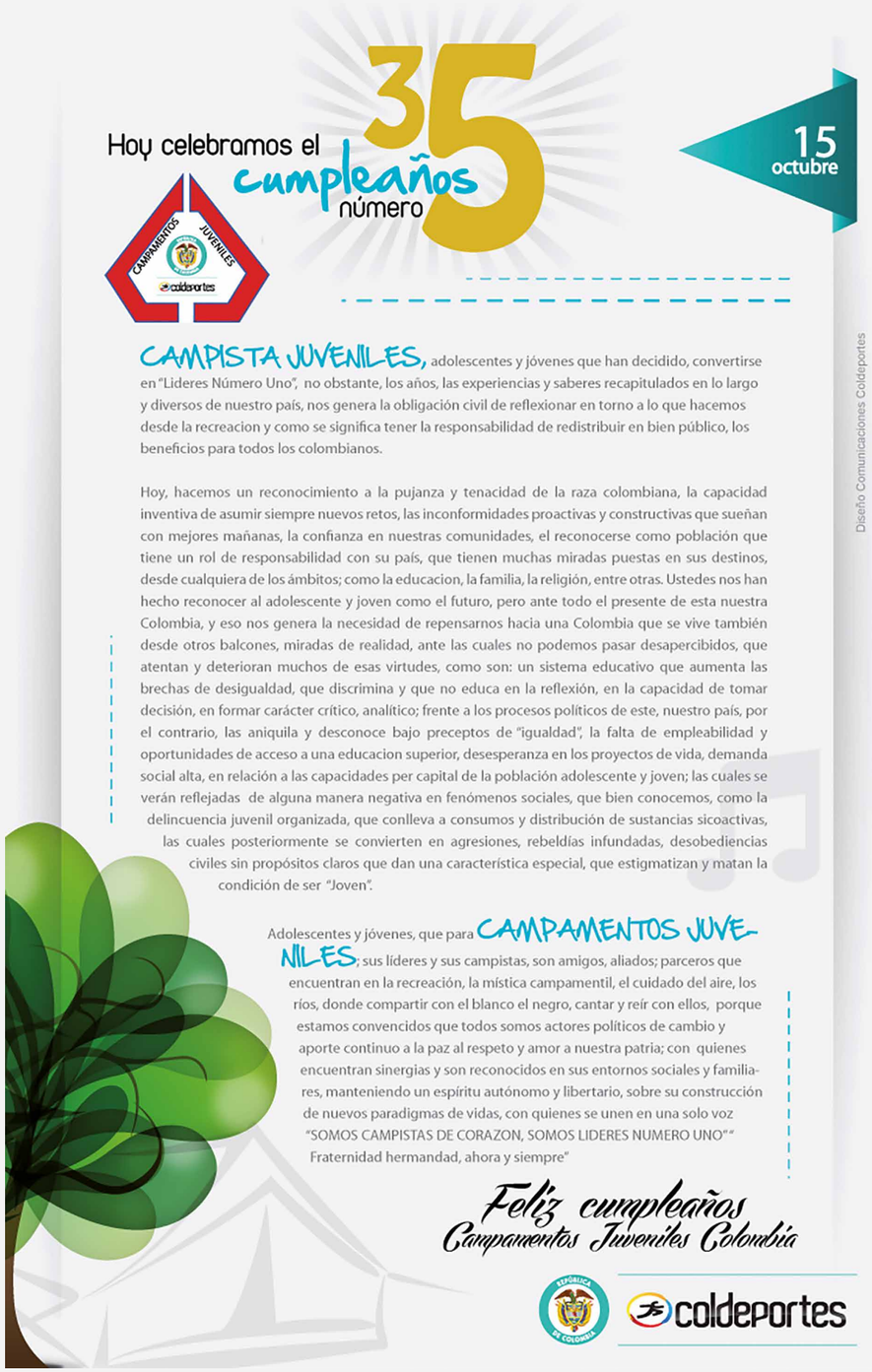
¿Cuáles son sus intereses?

¿Cómo se legitiman las tecnologías para la juventud?

¿Quiénes son los interlocutores que toman decisiones en los centros de investigación y documentación de las universidades y de las organizaciones referentes a la juventud?

¿Cuáles son los argumentos que los posicionan en el ámbito de la Paz, de la equidad, y la educación?

Campamento Departamental de Risaralda 2015



Hoy celebramos el cumpleaños número 35

15 octubre

CAMPAMENTOS JUVENILES

coldeportes

CAMPISTA JUVENILES, adolescentes y jóvenes que han decidido, convertirse en "Lideres Número Uno", no obstante, los años, las experiencias y saberes recapitulados en lo largo y diversos de nuestro país, nos genera la obligación civil de reflexionar en torno a lo que hacemos desde la recreacion y como se significa tener la responsabilidad de redistribuir en bien público, los beneficios para todos los colombianos.

Hoy, hacemos un reconocimiento a la pujanza y tenacidad de la raza colombiana, la capacidad inventiva de asumir siempre nuevos retos, las inconformidades proactivas y constructivas que sueñan con mejores mañanas, la confianza en nuestras comunidades, el reconocerse como población que tiene un rol de responsabilidad con su país, que tienen muchas miradas puestas en sus destinos, desde cualquiera de los ámbitos; como la educacion, la familia, la religión, entre otras. Ustedes nos han hecho reconocer al adolescente y joven como el futuro, pero ante todo el presente de esta nuestra Colombia, y eso nos genera la necesidad de repensarnos hacia una Colombia que se vive también desde otros balcones, miradas de realidad, ante las cuales no podemos pasar desapercibidos, que atentan y deterioran muchos de esas virtudes, como son: un sistema educativo que aumenta las brechas de desigualdad, que discrimina y que no educa en la reflexión, en la capacidad de tomar decisión, en formar carácter crítico, analítico; frente a los procesos políticos de este, nuestro país, por el contrario, las aniquila y desconoce bajo preceptos de "igualdad", la falta de empleabilidad y oportunidades de acceso a una educacion superior, desesperanza en los proyectos de vida, demanda social alta, en relación a las capacidades per capital de la población adolescente y joven; las cuales se verán reflejadas de alguna manera negativa en fenómenos sociales, que bien conocemos, como la delincuencia juvenil organizada, que conlleva a consumos y distribución de sustancias sicoactivas, las cuales posteriormente se convierten en agresiones, rebeldías infundadas, desobediencias civiles sin propósitos claros que dan una característica especial, que estigmatizan y matan la condición de ser "Joven".

Adolescentes y jóvenes, que para CAMPAMENTOS JUVENILES, sus líderes y sus campistas, son amigos, aliados; parceros que encuentran en la recreación, la mística campamentil, el cuidado del aire, los ríos, donde compartir con el blanco el negro, cantar y reír con ellos, porque estamos convencidos que todos somos actores políticos de cambio y aporte continuo a la paz al respeto y amor a nuestra patria; con quienes encuentran sinergias y son reconocidos en sus entornos sociales y familiares, manteniendo un espíritu autónomo y libertario, sobre su construcción de nuevos paradigmas de vidas, con quienes se unen en una solo voz "SOMOS CAMPISTAS DE CORAZON, SOMOS LIDERES NUMERO UNO"" Fraternidad hermandad, ahora y siempre"

Feliz cumpleaños
Campamentos Juveniles Colombia

coldeportes

Diseño Comunicaciones Coldeportes

Bibliografía

- GONZALES Ceballos, Rubén; Guía para la formación y crecimiento personal del joven; Ed. Universidad de Colima; México -.

- BELOHLAVEK, Peter; Inteligencia, complejos y evolución personal; Blue Eagle Group; Buenos Aires, 2006.

- DUQUE Yepes, Hernando; Crecimiento, desarrollo y superación personal; San Pablo; Bogotá, 2005.

- ROCHE-OLIVAR, Robert; Inteligencia pro social, educación de las emociones y valores; Colecció Materials # 144; Universidad autónoma de Barcelona; Cataluña, 2004.

- DE OLIVEIRA, Pablo; Técnicas de liderazgo hoy; San Pablo; Bogotá, 2006.

- ROMERO Contreras, María del rosario; Enruta hacia la equidad de género 2; Ed. Universidad de Antioquia, Medellín, 2008.

- KAHNWEILER, Jennifer; El líder introvertido; Empresa Activa; Barcelona, 2009.

- GARCÍA Fajardo, José Carlos; Manual del Voluntariado; Ed. Catarata; Madrid, 2007.

- KATIME, Abraham y SARMIENTO, Antonio José; Hacia la construcción del derecho solidario en Colombia; Colección Economía solidaria, DanSocial; Colombia, 2006.

- http://www.degerencia.com/articulo/autoconocimiento_aptitud_de_la_inteligencia_emocional

- http://biologia.cubaeduca.cu/index.php?option=com_content&view=article&id=11327%3Atema9n0-gradobiologia-relaciones-interpersonales-amigos-pareja-y-matrimonio

- Construcción De Políticas Publicas Participativas: El Caso Del Consejo De Política Social De Cartagena 2008 – 2010. Abril De 2011

- Convención Americana Sobre Derechos Humanos Suscrita En La Conferencia Especializada Interamericana Sobre Derechos Humanos. San José, Costa Rica 7 Al 22 De Noviembre De 1969. Convención Americana Sobre Derechos Humanos (Pacto Desati José).

- Convención Iberoamericana De Derechos De Los Jóvenes. ¡Un Desafío De Todos! Por Eugenio Ravinet Muñoz Secretario General Organización Iberoamericana De Juventud

- Constitución Política De Colombia. Presidencia De La República

- Secretaría Jurídica. Actualizado En Septiembre De 2011 De Conformidad Con La Versión Del Senado De La República De Colombia

- Bases Del Plan Nacional De Desarrollo 2014-2018 Versión Preliminar Para Discusión Del Consejo Nacional De Planeación

- Mapeo De La Recreación Una Estrategia Para Describir Prácticas Y Perspectivas De La Recreación En El Municipio De Pereira. Trabajo De Grado Para Optar Al Título De Profesional En Ciencias Del Deporte Y La Recreación. José Omar Espinosa Narváez, Mario Alejandro Galeano Villada. Universidad Tecnológica De Pereira, Facultad Ciencias De La Salud Programa Ciencias De Deporte Y La Recreación Pereira 2010.

- Ley 6/1996, de 15 de Enero, del Voluntariado (Ley estatal del Voluntariado), Publicación: BOE 17/01/1996. Número: 15-1996.

- Convención Americana Sobre Derechos Humanos Suscrita En La Conferencia Especializada Interamericana Sobre Derechos Humanos. San José, Costa Rica 7 Al 22 De Noviembre De 1969. Convención Americana Sobre Derechos Humanos (Pacto Desati José).

- Convención Iberoamericana De Derechos De Los Jóvenes. ¡Un Desafío De Todos! Por Eugenio Ravinet Muñoz Secretario General Organización Iberoamericana De Juventud

- Constitución Política De Colombia. Presidencia De La República

- Secretaría Jurídica. Actualizado En Septiembre De 2011 De Conformidad Con La Versión Del Senado De La República De Colombia

- Bases Del Plan Nacional De Desarrollo 2014-2018 Versión Preliminar Para Discusión Del Consejo Nacional De Planeación

- Mapeo De La Recreación Una Estrategia Para Describir Prácticas Y Perspectivas De La Recreación En El Municipio De Pereira. Trabajo De Grado Para Optar Al Título De Profesional En Ciencias Del Deporte Y La Recreación. José Omar Espinosa Narváez, Mario Alejandro Galeano Villada. Universidad Tecnológica De Pereira, Facultad Ciencias De La Salud Programa Ciencias De Deporte Y La Recreación Pereira 2010.

- Ley 6/1996, de 15 de Enero, del Voluntariado (Ley estatal del Voluntariado), Publicación: BOE 17/01/1996. Número: 15-1996.