

02

COMPARTIR Juntas

Claves para la gestión de la diversidad cultural a través de 'Tenerife vive Diversidad'

<https://doi.org/10.25145/r.compartir.002>

JUN EN LA MISMA
JUNTAS DIRECCIÓN



 **Fundación General**
Universidad de La Laguna

COMPARTIR Juntas

Edita: Juntas En la misma dirección
Financia: Cabildo de Tenerife
Colabora: Fundación Canaria General de la Universidad de La Laguna

©Textos: Juntas En la misma dirección

María Eugenia Fonte García
Adriana Arteaga Padilla
María Gabriela Moreno San Vicente
Víctor Alain Rojas Barros
Vicente Manuel Zapata Hernández

Fecha de publicación: enero de 2025
Diseño y maquetación: Javier Cabrera DG

Compartir Juntas es una colección de documentos técnicos que pretenden difundir la reflexión y la experiencia obtenidas a través del proyecto Juntas En la misma dirección y su amplia red de trabajo y contactos, centrados en las claves de la gestión de la diversidad cultural y la promoción de la convivencia social con enfoque intercultural. La transferencia de los avances y resultados de las distintas iniciativas colectivas impulsadas a lo largo del tiempo, tras su sistematización, es fundamental para continuar activando procesos de innovación social tanto dentro como fuera de Tenerife, contexto en el que se desenvuelve el proyecto promovido por su Cabildo Insular y la Universidad de La Laguna desde el año 2009.

01 Introducción

Desde febrero de 2019, Tenerife cuenta con el *Marco estratégico para la convivencia intercultural 'Tenerife vive Diversidad'* (TvD). Tras un proceso participativo y de construcción compartida, del que formaron parte más de quinientas personas y cincuenta entidades de toda la isla, nace este marco inspirador, instrumento inédito hasta ese momento en el contexto insular. Adquiere desde entonces la dimensión de una política pública, a disposición de cualquier administración local y entidad, que pretende la mejora de la convivencia y la gestión de la diversidad cultural en el territorio.

Los municipios de Granadilla de Abona, Adeje, Buenavista del Norte y Puerto de la Cruz, junto a los centros educativos IES El Médano, IES Montaña de Guaza y CEIP Salamanca, junto a la Fundación Canaria El Buen Samaritano, son los ecosistemas en los que se está aplicando 'Tenerife vive Diversidad' desde 2021. Todo ello, de la mano de Juntas En la misma dirección, estrategia insular para la promoción de la convivencia intercultural, puesta en marcha en el año 2009 por el Cabildo de Tenerife y la Universidad de La Laguna, a través de su Fundación General y del Observatorio de la Inmigración de Tenerife (OBITen).

'Tenerife vive Diversidad' ofrece distintos niveles de interacción y aplicación, por lo que, cada proceso que se lleve a cabo bajo este Marco podrá tener un punto de partida y un desarrollo diferente, hecho que aporta diversidad de elementos en el análisis crítico que se recoge en este documento. Estos niveles son los siguientes:

- ▶ **Informativo**, a partir del que se ofrece toda la información y experiencia acumulada en el desarrollo de la estrategia Juntas En la misma dirección y de 'Tenerife vive Diversidad', con herramientas que están a su alcance y disposición para que sean transferidas y adaptadas a la realidad de cada municipio o entidad.
- ▶ **Formativo, 'Información+herramientas'**, que permite ofrecer acciones formativas específicas, adaptadas a las necesidades detectadas e intereses formulados por los municipios y entidades, que contribuyan, de manera significativa, a aumentar y enriquecer sus competencias interculturales. Este nivel incluye acciones puntuales en el proceso de gestión de la diversidad cultural en el ecosistema de actuación.
- ▶ **Interactivo, 'Información+herramientas+planificación'**, tercer nivel que incluye los dos anteriores y permite acompañar al territorio en la realización de una planificación estratégica, acorde a su realidad e intereses. Requiere un acompañamiento durante un periodo de tiempo más largo, que posteriormente redundará en una mayor autonomía y capacidad de gestión intercultural.

Este nivel conlleva la firma de un convenio de colaboración entre la administración local y el Cabildo de Tenerife, que permita consolidar el compromiso y facilitar este acompañamiento por parte del equipo técnico de Juntas En la misma dirección, en su proceso de planificación estratégica en materia de convivencia intercultural.

- ▶ **Transferencia**, marco de trabajo que permite trascender de los procesos de acompañamiento territorial hacia la diseminación de conocimientos aplicados y con base científica, fruto de la labor de sistematización que se ha venido realizando de forma paralela al desarrollo de los mismos. Aprendizajes diversos, experiencias compartidas, dificultades y oportunidades encontradas, métodos y secuencias de trabajo, que podrán replicarse o adaptarse a los nuevos procesos que se inicien en la isla para promover la convivencia intercultural antirracista y mejorar los ya existentes.

Es precisamente el nivel cuatro de transferencia, el que contextualiza este documento, puesto que recoge los resultados de la sistematización realizada por el equipo técnico y de facilitación de los procesos 'Tenerife vive Diversidad' anteriormente mencionados. También han participado de forma activa las personas implicadas en el *círculo uno* (*Teoría de los tres círculos* de Marchioni) o núcleo de cada uno de ellos, ocupando distintos roles: personas con responsabilidad política y técnica, voluntarias, participantes, alumnado, etc. Estas personas son «las promotoras de los procesos o aquéllas que comparten la iniciativa y la apoyan totalmente» (Marchioni, 2013, p. 63-64).

Llegadas a este punto, se debe precisar qué se entiende por sistematización, de cara a poder exponer y compartir el análisis crítico de la intervención realizada hasta la fecha en el marco de 'Tenerife vive Diversidad'.



Primer Seminario 'Tenerife vive Diversidad', abril de 2024.

02 Sistematización

Esta metodología de obtención y análisis de información es característica de procesos de evaluación, documentación y monitoreo de proyectos. Destaca por permitir la reconstrucción crítica de la experiencia, visibilizando el proceso vivido y la identificación de los factores que han sido claves para su desarrollo (Jara, 1998).

Para poder sistematizar una experiencia se debe partir de la propia práctica, por lo tanto:

- ▶ Se debe haber participado en la experiencia.
- ▶ Se debe tener claro qué tipos de aprendizajes queremos extraer: ¿qué le vamos a preguntar a la experiencia compartida?
- ▶ Se debe reconstruir y ordenar el proceso vivido, realizando una reflexión de fondo: ¿por qué pasó lo que pasó?, ¿para qué hicimos estos procesos?, ¿se han alcanzado los objetivos?, ¿qué transformaciones se han producido?
- ▶ Se debe tener un punto de llegada: ¿cuáles son nuestras conclusiones, aprendizajes y recomendaciones?
- ▶ Se deben comunicar los aprendizajes, tanto a las personas que participan de la experiencia, como a otros agentes interesados.

Considerando todos los contextos y elementos descritos, se han clasificado y agrupado los resultados de la sistematización en tres grandes bloques. Tienen que ver con las distintas **metodologías**, con las **técnicas** y sus formas de aplicación, así como con las **relaciones** que se establecen desde su inicio en los procesos 'Tenerife vive Diversidad' desplegados en la isla.

03 'Tenerife vive Diversidad' y las metodologías

Desarrollar procesos participativos exige la aplicación de diversas metodologías, máxime cuando se trata de procesos que persiguen fortalecer y mejorar la convivencia intercultural. Para alcanzar este tipo de mejoras, obviamente, hay que atender a las diversidades (culturales, de género, generacionales, socioeconómicas, etc.). Por ello, conocer, desgranar y hacer uso de cada uno de los aportes metodológicos que nos ofrecen las distintas corrientes del trabajo social comunitario, la psicología, la pedagogía social o la geografía, entre otras, es uno de los aspectos clave e indispensable para alcanzar el objetivo.

MÉTODOS:

- ▶ Creer en las metodologías que se aplican y en los procesos que contribuyen a generar.
- ▶ El equipo de facilitación TvD debe conocer y aplicar con plena consciencia, los diferentes métodos, técnicas y elementos que ofrece la facilitación intercultural, así como otros enfoques metodológicos: participativos, antirracismo, género, Derechos Humanos, etc.
- ▶ Desarrollar métodos que permitan pasar de lo abstracto e intangible a lo concreto.
- ▶ Se cuenta con una estructura y esto se percibe, derivada de la aplicación metodológica de elementos que conscientemente crean estructuras flexibles y adaptables.

«Esta gente lo vive, le pone vida»

(Técnica municipal, en el Primer Seminario 'Tenerife vive Diversidad', abril de 2024)

DIAGNÓSTICO:

- ▶ Desarrollar un análisis técnico que permita relacionar el trabajo que ya se está realizando en la entidad con las medidas inspiradoras que recoge el Marco estratégico 'Tenerife vive Diversidad'.
- ▶ El diagnóstico también puede llevarse a cabo de forma participada, implicando en él a cualquier agente que estratégicamente convenga para este momento o futuros contextos, en relación con los procesos de gestión de la diversidad cultural.

DISEÑO:

- ▶ Realizar diseños compartidos, entre las personas de referencia de los TvD y el equipo de facilitación, de los objetivos (claros, concretos, medibles, alcanzables y ajustados a los tiempos y a las finalidades TvD) y de la *hoja de ruta* de cada proceso, creando así planes bien definidos que lleven a la acción y a la transformación.

«La creación de un interés común y la construcción del método de trabajo de forma conjunta, ha sido clave en todo el proceso, ya que ha permitido una mayor flexibilidad y adaptabilidad a la gran diversidad cultural que existe en el propio grupo»

(Participante de la Fundación Canaria El Buen Samaritano, en el Primer Seminario 'Tenerife vive Diversidad')

- ▶ De dentro hacia afuera, de abajo hacia arriba, y con las personas implicadas: la *hoja de ruta* definida desde los equipos debe ser estratégica, permitiendo incluir la participación, a distintos niveles, de otras personas y roles dentro de la comunidad.

PROTAGONISTAS:

- ▶ Las personas y roles implicados en los procesos TvD, tanto las de referencia de la entidad como las facilitadoras del equipo técnico, deben tener claro quiénes son, qué función tienen y cómo se contacta. Además, se valora que las personas de referencia de cada proceso sean las que lleven la voz, dando coherencia al significado de protagonistas.

ESPACIOS:

- ▶ Realizar actividades en los espacios públicos permite llegar a quienes no llegamos habitualmente.
- ▶ Hacer uso de los espacios de encuentro que ya existen, siempre que sean valorados positivamente por la comunidad. De esta manera, se evita la duplicación de espacios de relación y lo que ello conlleva: mayor dedicación y carga de trabajo para todas las partes implicadas.

SOCIALIZACIÓN:

- ▶ Es fundamental socializar y compartir el contenido y la información de los procesos y las acciones que los integran, a través de diferentes formatos y espacios.
- ▶ Compartir los procesos a través de espacios de encuentro diseñados metodológicamente para tal fin, permite que unos procesos TvD inspiren a otros.

COMUNICACIÓN:

- ▶ Debe ser constante y llevada a cabo a través de diferentes medios. Estos pueden ser consensuados por las partes.
- ▶ La comunicación debe ser directa, fluida y constante.

«La sistematización está muy bien y cumple su función, pero para mí es más sencillo y eficaz que venga Víctor al instituto y me lo cuente»

(Vicedirectora de un centro educativo de secundaria, en el Primer Seminario 'Tenerife vive Diversidad')

04 'Tenerife vive Diversidad' y las técnicas

Las distintas técnicas que se desarrollan en los procesos de gestión de la diversidad cultural derivan de los métodos científicos y aplicados que se ponen a su disposición. Es por ello que, las técnicas concretas que utiliza el equipo de facilitación y acompañamiento de 'Tenerife vive Diversidad' son variadas y están siempre orientadas a conseguir los objetivos que se plantean en cada momento o fase de los procesos.

Estos objetivos pueden ser de carácter puntual, procedimental o estratégico, e incluso, su consecución puede recaer en el propio equipo de facilitación, en las personas involucradas en el círculo uno, dos o tres: el círculo uno representa el mayor grado de implicación, el dos una participación puntual o intermitente, y el círculo tres la recepción de información y estar al día del estado del proceso. O en ambas partes, lo que evidencia la complejidad de los procesos que se han analizado y cuyos resultados concretos se recogen en este documento.

EQUIPO:

- ▶ Promover la cofacilitación (facilitación compartida por dos o más personas) para garantizar equilibrios de género y atender, en mejor medida, a las diversidades presentes en los grupos de participantes.
- ▶ Debe haber un equipo técnico externo de referencia, para llevar a cabo el acompañamiento y facilitación de los procesos 'Tenerife vive Diversidad'. Haciendo referencia a Marco Marchioni, «sin equipo no hay proceso», e incluyendo a las y los agentes implicados en las experiencias 'Tenerife vive Diversidad', «es imprescindible la existencia de un equipo que acompañe y facilite los procesos» (Marchioni, Morín y Álamo, 2013).
- ▶ Contar con implicación técnica externa (equipo 'Tenerife vive Diversidad'), que pueda hacer un aporte externo a distintos niveles: asegurar mediación, generar motivación, traducir documentos, etc.
- ▶ Dar continuidad y sostenibilidad a los procesos.

«Sin el equipo 'Tenerife vive Diversidad' no habría proceso»

(Técnica municipal, en el Primer Seminario 'Tenerife vive Diversidad')

ROLES:

- ▶ Identificar posibles personas de la entidad o su entorno que hagan de conectoras y referentes para promover la autonomía del proceso, que debe llegar a ser sostenible sin el acompañamiento del equipo de facilitación de 'Tenerife vive Diversidad'.
- ▶ Aplicar la *Teoría de los tres círculos*, formulada por Marco Marchioni, antes citada, en todos los momentos del proceso, en combinación con los y las protagonistas implicadas.



Identificación de los roles y protagonistas de los procesos 'Tenerife vive Diversidad', a través de la aplicación de la Teoría de los tres círculos. Primer Seminario 'Tenerife vive Diversidad', abril de 2024.

CONOCIMIENTO COMPARTIDO:

- ▶ Llevar a cabo una acción formativa que permita generar un conocimiento compartido, punto de partida común entre los y las agentes implicadas.
- ▶ La generación de este conocimiento compartido en el que participen las personas y roles que componen el ecosistema en el que se está trabajando, contribuye a la obtención de un diagnóstico que será mucho más ajustado a la realidad, además de ofrecer una serie de retos compartidos por la comunidad.

CALENDARIZACIÓN:

- ▶ Crear un calendario o cronograma para visualizar y compartir el proceso y que pueda ser de ayuda para reconducir, cumplir con los objetivos planteados e incluso evaluar.

EVALUACIÓN:

- ▶ Planificar, calendarizar y realizar evaluaciones internas y externas, durante todo el proceso.

VALIDACIÓN:

- ▶ Realizar acciones de validación y refuerzo positivo, tanto de forma simbólica como verbalmente con las personas implicadas. La creación de consensos es una buena oportunidad para aplicar la validación.

DEVOLUCIÓN:

- ▶ Revertir y devolver los nuevos conocimientos, tanto a las personas implicadas que han formado parte del proceso, como a otras personas y agentes externos que tienen responsabilidad o relación con las temáticas y ámbitos abordados.

TRANSVERSALIDAD:

- ▶ Aspirar a la implicación de las diferentes áreas o departamentos en la gestión de la diversidad cultural, haciendo que ésta se concrete de forma transversal.
- ▶ La creación de comisiones interdepartamentales permite transversalizar la temática, contribuyendo a la sostenibilidad de los procesos y al enriquecimiento (en el amplio sentido de la palabra) mutuo.



Espacio de trabajo compartido durante el Primer Seminario 'Tenerife vive Diversidad', abril de 2024.

BENEFICIOS DE LA INTERCULTURALIDAD:

- ▶ Identificar y tomar conciencia de los elementos de ganancia que tienen estos procesos para los territorios, especialmente con las personas y agentes implicados en el círculo uno.

«Le dan la importancia que merece la diversidad y nos ayuda a que nosotras también se la demos»

(Técnica municipal, en el Primer Seminario 'Tenerife vive Diversidad')

COMUNICACIÓN:

- ▶ Trasladar adecuadamente, en tiempo y forma, la información a las personas que tomaron el relevo en la gestión técnica del proceso 'Tenerife vive Diversidad' en el ayuntamiento.

«Nos sentimos informados en todo momento»

(Técnica municipal, en el Primer Seminario 'Tenerife vive Diversidad')

- ▶ Promover la circulación de la información, tanto desde el *boca a boca* como en la red. Hacer devoluciones continuamente para mantener vivo el proceso e interiorizarlo.
- ▶ Hacer énfasis en la importancia de la comunicación constante, para que todas las personas implicadas conozcan los avances que se vayan produciendo.

TÉCNICAS DE FACILITACIÓN:

- ▶ Hacer visible y atractivo el contenido a través del uso de tarjetas o cualquier otro elemento visual.

«Esquematizan todo»

(Técnica municipal, en el Primer Seminario 'Tenerife vive Diversidad')

- ▶ Se resume y esquematiza todo, lo que ayuda a entender lo que se va trabajando y a hacer las «sesiones más llevaderas, no se hacen pesadas, son entretenidas» (Educativa social, en el Primer Seminario 'Tenerife vive Diversidad', abril de 2024).

«Las reuniones son eficaces. Parece que no se están generando aportaciones y avances y siempre son capaces de sacar algo»

(Técnica municipal, en el Primer Seminario 'Tenerife vive Diversidad')

- ▶ Recordar los acuerdos alcanzados y el reparto de tareas que se hace en cada encuentro.
- ▶ Proponer espacios y momentos de encuentro, otorgando a las protagonistas la posibilidad de que sean ellas quienes los organicen. Se trata de inspirar o motivar, centrando la mirada y la práctica en la generación de autonomía por parte de los agentes clave.

«Hemos podido ser nosotras quienes organizamos esas visitas»

«Se aplican técnicas para acercar la participación y alejar la obligatoriedad», por ejemplo a través de la vivencia de la Teoría de los tres círculos.

(Participante en el Primer Seminario 'Tenerife vive Diversidad')

- ▶ El equipo que acompaña el proceso debe ser el encargado de acercarse a las otras personas implicadas, para facilitarles el proceso.
- ▶ Trabajar desde la generación de autonomía.
- ▶ Dar respuesta a las necesidades que se plantean.

«Nos hacen de guía»

(Participante en el Primer Seminario 'Tenerife vive Diversidad')



Mesa insular para la convivencia intercultural en Tenerife. Registro de los acuerdos previos, para partir de lo existente; así como otras cuestiones que se dialogan durante el transcurso de la actividad. Cabildo de Tenerife, 2016.

05 'Tenerife vive Diversidad' y las relaciones

Tanto en Juntas En la misma dirección como en los procesos 'Tenerife vive Diversidad', se aplica el modelo intercultural de gestión de la diversidad cultural. Este se basa en los principios de igualdad, respeto a la diversidad e interacción positiva (Giménez, 2003). En esta línea, la creación y consolidación de relaciones interpersonales e interadministrativas, son indispensables para la generación de estos procesos que repercuten en la mejora de la convivencia.

Además, el cuidado de las relaciones que se generan, es el elemento que transversaliza tanto las metodologías como las técnicas empleadas, para que los procesos puedan ser sostenibles y generen impactos transformadores.

CARACTERÍSTICAS:

- ▶ Construir relaciones cercanas, acogedoras y que favorezcan la escucha con cualquiera de las personas y roles implicados en el proceso. Todas debemos estar atentas a ellas y cuidarlas.
- ▶ Mantener una actitud de flexibilidad, adaptabilidad, apertura y confianza entre todas las personas implicadas. Tanto desde el equipo de facilitación 'Tenerife vive Diversidad', como desde los equipos protagonistas de los procesos. Estas características pueden darse tanto en los canales de interacción, como en los tiempos establecidos para la consecución de un objetivo o la ejecución de una tarea, por ejemplo.
- ▶ Valorar positivamente la fluctuación de las personas durante el proceso, ya que generan nuevas ideas y suman diversidad.
- ▶ Construir relaciones que permitan transformar la obligación (de la participación o implicación) en algo motivador. Que lo formal sea vivido como informal.
- ▶ Nadie debe ser imprescindible en los procesos, quizá sí el rol, pero no la persona en concreto.

ESPACIOS DE INTERACCIÓN:

- ▶ Crear y mantener un espacio de relación permanente entre agentes con implicación: espacios técnicos de relación, encuentros, seminarios, llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.
- ▶ Contar con espacios informales de relación entre las partes implicadas, generándolos tanto de forma específica como en combinación con otros espacios formales.
- ▶ Contagiar motivación, entusiasmo y alegría, se convierte en el motor o el combustible del proceso.
- ▶ Tener la posibilidad de ser educanda y educadora, intercambiando los roles.



Participante Grupo Participación Social. Mayo 2024.

TAMBIÉN HAY MÉTODO EN LAS EMOCIONES:

- ▶ Deben aplicarse, conscientemente, métodos para el cuidado de las emociones. Por ejemplo, creando espacios respetuosos para hablar de ellas en relación a cómo afectan al trabajo.
- ▶ Aplicar la empatía.

DISMINUCIÓN DE BARRERAS:

- ▶ Identificar las posibles barreras con las que se puede encontrar cualquier participante a la hora de implicarse en un proceso, independientemente de su rol, de cara a planificar espacios de encuentro que estén libres de ellas: coste cero, facilidades en el acceso, transporte, motivación, sentimiento de pertenencia, conciliación, etc.

IMPLICACIÓN:

- ▶ Es fundamental contar con un compromiso real y constante de la administración o entidad. Este compromiso puede materializarse en diferentes momentos y de distintas formas. En ocasiones, la demostración de la implicación ocurre tras un trabajo y conocimiento mutuo previo, que después hace que un ayuntamiento, por ejemplo, asuma el modelo intercultural como política de gestión de la diversidad cultural.

CORRESPONSABILIDAD:

- ▶ La implicación debe ser sinónimo de corresponsabilidad y compromiso, entendiendo que deben formar parte de ella, al menos, los equipos que representan a la entidad o administración y el equipo de facilitación de los procesos 'Tenerife vive Diversidad'.
- ▶ La construcción conjunta del trabajo que se realiza, favorece la asunción de compromiso por parte de las personas o agentes con implicación.

06 'Tenerife vive Diversidad' y la sostenibilidad

El propio concepto de proceso lleva implícito el de sostenibilidad. Mantener la implicación y la participación social, cuando se aborda la gestión de la diversidad cultural desde el modelo intercultural participativo, es una de las misiones que tiene el equipo técnico encargado de acompañar los procesos, buscando equilibrios entre la consecución de resultados en cortos periodos de tiempo.

Sin olvidar que se ha de mantener la estrategia y la mirada en el medio y largo plazo, siempre «logrando que sean autoras y responsables de las transformaciones. Porque sostenibilidad significa permanencia en el tiempo y perseverancia en el compromiso» (Grupo Participación Social, 2021).

AFRONTAR LOS CAMBIOS:

- ▶ Todos los procesos 'Tenerife vive Diversidad' viven cambios con cierta frecuencia, motivados por las elecciones, por la renovación de los equipos directivos o por las incorporaciones y salidas de participantes. En todos ellos, se ha manifestado la necesidad de apostar técnica y políticamente por su permanencia. El hecho de que desde la facilitación de este Marco haya continuidad o se realicen procesos de transición entre las nuevas facilitadoras, hace que los procesos sean sostenibles y puedan ser asimilados por los nuevos equipos, aunque puedan darse algunos cambios en la *hoja de ruta* inicialmente establecida. En este sentido, el papel de la comunicación y las relaciones es fundamental.
- ▶ Hacer buenos procesos de transición, en los que antes de irse hay que devolver, es decir, acompañar los tránsitos. Se tienen en cuenta los momentos de transición entre unos equipos y otros, además de dedicar tiempo y buscar fórmulas para explicar bien el proyecto y hacer de nexo entre unos momentos y otros del proceso.



Sesión de trabajo en la que se diseña la Hoja de ruta del proceso de gestión de la diversidad cultural en Buenavista del Norte y donde se decide implicar a todas las áreas municipales en este proceso. En esta sesión de trabajo participa la alcaldesa, concejal, técnicas municipales de dos áreas diferentes y equipo técnico de Juntas En la misma dirección. Agosto de 2024.

AGENTES IMPLICADOS:

- ▶ En el caso de los centros educativos, se apuesta por formar e implicar al alumnado desde los primeros cursos de la ESO, ya que permanecen en el centro durante varios años: el alumnado como actor de continuidad y transferencia. Al mismo tiempo, que se capacita e implica al profesorado y a las familias.
- ▶ En el caso de los ayuntamientos y otras administraciones, es fundamental contar con la implicación política.

- ▶ Dentro de los criterios de elección de la persona de referencia del proceso 'Tenerife vive Diversidad', incluir que pueda tener continuidad.
- ▶ Crear y mantener un grupo motor que genere actividades.
- ▶ Potenciar la participación ciudadana, partiendo desde abajo hacia arriba.
- ▶ Estar atentas a la coordinación, trabajo en red y en equipo, especialmente entre la ciudadanía social, entendida como el conjunto de derechos y deberes civiles que se otorgan a las personas que viven en un mismo lugar (Marshall, 1950) y el personal técnico.

TRANSVERSALIDAD:

- ▶ Es en sí misma una estrategia para implicar a más agentes y personas.
- ▶ Aprovechar el acceso a varios ámbitos para poder llegar a más perfiles de personas.

PROCESOS frente a acciones puntuales y sin visión estratégica.

- ▶ Trabajar en clave de proceso participativo.
- ▶ Aprovechar acciones que se realizan todos los años, para darle perspectiva de proceso.

ESTRATEGIAS:

- ▶ Llevar a cabo los procesos y acciones del tipo que sean durante el horario laboral del personal implicado, excepto cuando intervienen otros agentes, como la ciudadanía, en los que los horarios pueden verse modificados. En estos casos, la clave estratégica radica en que se contabilice este tiempo como horario laboral del personal técnico afectado.
- ▶ Acreditar la participación en el proceso o en acciones puntuales del mismo.

07 'Tenerife vive Diversidad', sus impactos y resultados

Los procesos de gestión de la diversidad cultural impulsados desde 'Tenerife vive Diversidad' inicialmente no contaron con indicadores de impacto. Sin embargo, la metodología de la sistematización permite identificar de forma clara cuáles han sido las transformaciones ocasionadas por el desarrollo del proceso, siendo los elementos que se describen a continuación, los principales avances detectados.

Desde el ejercicio 2024 y en aras de salvaguardar los criterios científicos, se han establecido una serie de indicadores que permiten comparar los procesos y aumentar la rigurosidad en la identificación de las transformaciones sociales que se producen coincidiendo con la aplicación de 'Tenerife vive Diversidad' en distintos ámbitos. Estos nuevos indicadores están enfocados en la obtención de información cuantitativa y cualitativa que permita identificar: los resultados obtenidos, los aportes que se hacen desde la facilitación, los avances y mejoras en los conocimientos de los distintos aspectos del modelo intercultural

participativo, así como la evaluación y contraste de los elementos que se extraen de la sistematización.

- ▶ Se percibe un aumento de la predisposición de otras áreas municipales en relación con su involucración en el proceso 'Tenerife vive Diversidad'.
- ▶ Se constata que acercarse a la ciudadanía da buenos resultados, escucharla en sus intereses.
- ▶ «Hemos aprendido a mirar más ampliamente» (Responsable político, Primer Seminario 'Tenerife vive Diversidad', abril de 2024).
- ▶ Aprendes a ser más creativa en los momentos de dificultades.
- ▶ Se trasciende de lo puntual, se desarrollan y viven los procesos.
- ▶ Se han conocido las posibilidades y oportunidades que ofrecen las redes participativas.
- ▶ Se aprenden y aplican nuevas metodologías de trabajo participativas y con enfoque intercultural, para mejorar la gestión de la diversidad cultural.
- ▶ Se han adquirido competencias técnicas, organizativas e interculturales, debido a que las personas se implican en el proceso de gestión de la diversidad cultural.

«Aprendo a hacer preguntas, a ser periodista, a cómo empezar a hablar y relacionarme con la persona a la que voy a entrevistar»

(Participante, en el Primer Seminario 'Tenerife vive Diversidad')

- ▶ Aumenta la motivación e implicación de los agentes involucrados y, por consiguiente, aumenta el valor de la gestión de la diversidad cultural.

«Me motivan, dándome cuenta que yo también puedo aportar y ayudar»

(Participante, en el Primer Seminario 'Tenerife vive Diversidad')

08 Conclusiones

El marco estratégico 'Tenerife vive Diversidad' se presenta como una herramienta fundamental para la gestión de la diversidad cultural en la isla, promoviendo la convivencia intercultural a través de un enfoque participativo y una metodología adaptada a cada experiencia, siendo un catalizador para la transformación social y la gestión efectiva de la diversidad cultural.

El bagaje experiencial y científico evidencian un aumento en la implicación y motivación de los agentes involucrados, lo que, sumado a los resultados obtenidos, facilitan la sostenibilidad y la participación social en la gestión de la diversidad cultural, enfatizando la necesidad de continuidad y adaptación en los equipos. La formación y el compromiso de todos los actores, incluidos estudiantado, docentes, personas con responsabilidad política y técnica, son fundamentales para asegurar la permanencia y efectividad de estas iniciativas a largo plazo en los territorios donde se implementa.

El desarrollo de estos procesos en municipios con características diversas (población, diversidad cultural, estrategias de intervención, etc.) y centros educativos, siguen fortaleciendo las competencias interculturales y facilitando la transferencia de conocimientos, contribuyendo así a una isla cada vez más inclusiva y cohesionada.

09 Bibliografía

- Fonte, M.E.; Arteaga, A.; Moreno, M.G.; Rojas, V.A.; Zapata, V.M. (2024). «Funciones y habilidades de la facilitadora de procesos participativos interculturales», *Compartir Juntas*, 1.
- Giménez, C. (2003). «Pluralismo, multiculturalismo e interculturalidad. Propuesta de clarificación y apuntes educativos», *Educación y Futuro: Revista de Investigación Aplicada y Experiencias Educativas*, 88, pp. 9-26.
- Grupo Participación Social (2021). *Guía de claves para la participación social en la diversidad*, Cabildo de Tenerife.
- Jara, O. (2018). *La sistematización de experiencias: práctica y teoría para otros mundos políticos*, Centro Internacional de Educación y Desarrollo Humano, CINDE, Bogotá.
- Marchioni, M.; Morín, L.M.; Álamo, J.M. (2013). «Metodología de la intervención comunitaria. Los procesos comunitarios». En J. Buades y G. Giménez (coords.), *Un lugar habitable. Manual de intervención comunitaria en barrios* (pp. 63-64). IMEDES.
- Marshall, T.H. (1950). «Ciudadanía y clase social», *REIS*, 79/97, pp. 297-344 (Textos clásicos).

EN LA MISMA
JUNTAS
DIRECCIÓN

02

COMPARTIR
Juntas



 **Fundación General**
Universidad de La Laguna