

## EJE 4

### FORMACIÓN TÉCNICA

#### TEMA 1

### TRABAJO EN EQUIPO

## 1. INTRODUCCIÓN

Cuando hablamos de trabajo en equipo, nos referimos a un grupo de gente bien organizada, cada una con sus correspondientes responsabilidades y tareas perfectamente definidas, teniendo a la cabeza un líder, idealmente aceptado por todos y quien será el guía para que el equipo a través de ciertas reglas oriente sus esfuerzos en forma comprometida en un mismo sentido.

## 2. EL GRUPO Y EL EQUIPO

Hay que tener en cuenta las diferencias entre lo que significa Grupo y Equipo, veamos:

2.1. **GRUPO:** una pluralidad de individuos que se relacionan entre sí, con un cierto grado de interdependencia, que dirigen su esfuerzo a la consecución de un objetivo común, con la convicción de que juntos pueden alcanzar este objetivo mejor que en forma individual. Es un conjunto de seres humanos que entablan relaciones sociales entre sí.



Se presenta de diversas clases:

- Primarios: familia, amigos.
- Formales: trabajo, estudio.
- Por objetivos: religiosos, políticos, ecológicos, entre otros.

2.2. **EQUIPO:** Comprende a cualquier grupo de 3 o más personas unidas con un objetivo común (una investigación o un servicio determinado). Un grupo en sí mismo no necesariamente constituye un equipo. Un equipo se caracteriza por tener:

- Objetivos concretos.
- Número limitado de personas.
- Distribución precisa de tareas.
- Relaciones mutuas funcionales.
- Funciones complementarias.
- Coordinación adecuada de personas.
- Saber trabajar, actuar y convivir con otros y otras.
- Desarrollar las habilidades y potencialidades de cada ser humano, frenando el protagonismo de unos pocos.

### 3. CARACTERÍSTICAS DE TRABAJO EN EQUIPO

- Trabajar en equipo implica integrar a personas con sus diferencias.
- La influencia de un líder debe provocar resultados positivos.
- El objetivo central debe representar lo que cada uno de sus integrantes debe y desea alcanzar.
- Se enfatiza el conocido lema: «todos para uno y uno para todos.»

### 4. VENTAJAS DE TRABAJO EN EQUIPO

- Al tratarse de personas diferentes, cada uno entrega un aporte en particular al equipo.
- Se obtiene mayor creatividad en la solución de problemas.
- Se logra la integración de metas específicas en una meta común.



- Prevalece la tolerancia y el respeto por los demás.
  - Las personas se motivan a trabajar con un mayor rendimiento.
  - Disminuye la carga de trabajo al contar con la colaboración de varias personas.
  - Se obtienen mejores resultados.
  - Se desarrolla el respeto y la escucha.
  - Permite organizarse de una mejor manera.
  - Trabajar en equipo asegura, siempre que haya condiciones, una mejor calidad de los resultados.
- Dos cabezas piensan mejor que una, tres mucho más, para que el equipo funcione bien, es necesario tener claro lo que se quiere lograr, reconocer qué labores puede desarrollar cada uno de los miembros del equipo; es así como un equipo descubre para qué son buenos sus miembros, teniendo como resultado que funcione bien el equipo de trabajo.

### 5. DESVENTAJAS DEL TRABAJO EN EQUIPO

- Es difícil coordinar las labores de un grupo humano, por la diversidad en las formas de pensar, capacidades, disposición para trabajar, responsabilidad, entre otros factores y luego orientarlos hacia un mismo objetivo.
- Diferencia en las formas de pensar, puede llevar a discusiones que dividan al grupo.
- Entendiéndose que el trabajar en equipo implica asumir responsabilidades como tal, es posible que al cometer errores nadie quiera asumirlos en forma particular.

### 6. EL PAPEL DEL LIDER DEL EQUIPO

El papel de todo dirigente y encargado de un equipo es el generar un clima en el cual la comunicación sea fluida, se escuchen los unos a los otros y se manifiesten los desacuerdos, exista respeto, comprensión y buen trato entre sus integrantes.



Para que se cumpla con este postulado, hay que contar con la comunicación como principal estrategia en las relaciones interpersonales y de la vida cotidiana a través de un diálogo asertivo y afectivo.

## 7. ¿QUÉ PUEDE AFECTAR LA COMUNICACIÓN?

Podemos definir la comunicación como aquella situación en la cual los seres humanos intercambiamos mensajes (de forma verbal o gestual).

En este sentido, la comunicación es la base de todas las relaciones humanas. Se puede ver afectada cuando se presentan conflictos que no son abordados de manera armónica y por medio de diálogo, tales como:

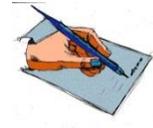
- La violencia verbal.
- La descalificación.
- La falta de escucha.
- El irrespeto a la diferencia.
- Los tabúes.

**El conflicto** es una situación social, que pone en contradicción y pugna, por distintos intereses y motivos, a personas, parejas, familias o grupos étnicos, sociales o culturales. El Conflicto **es importante** en la medida que ayuda a crecer a las personas cuando se trasciende de forma positiva y se aprende a reconocer el valor de la diversidad de creencias, necesidades e intereses, percepciones o actitudes, para el establecimiento y mejoramiento de las relaciones interpersonales, intergrupales y sociales en general.

## 8. CONCLUSIONES

- Aprender a trabajar de forma efectiva como equipo requiere su tiempo, dado que se han de adquirir habilidades y capacidades especiales y necesarias para el desempeño armónico de su labor.
- Los integrantes del equipo deben ser capaces de organizar su tiempo para llevar a cabo su trabajo diario, participar en las actividades del equipo; tomar decisiones, resolver problemas y comunicarse eficazmente para negociar las diferencias individuales.

## EJERCICIO DE PRÁCTICA



Luego de haber leído el documento de Trabajo en Equipo, favor responda según lo entendido en el mismo, el siguiente cuestionario.

1. ¿Cuáles son las ventajas y desventajas del trabajo en equipo?

---

---

---

---

---

---

---

2. ¿Cuál es el papel del líder en un equipo?

---

---

---

---

---

---

---

3. ¿Qué importancia le da usted a la comunicación en el trabajo en equipo?

---

---

---

---

---

---

---

4. ¿El conflicto ayuda o no en el trabajo en equipo?

---

---

---

---

---

---

---

5. ¿Considera que en su Grupo se trabaja en equipo ¿Por qué?

---

---

---

---

---

---

---

## EJE IV FORMACIÓN TÉCNICA

### TEMA 2 LIDERAZGO



El liderazgo puede ser definido como la capacidad de dirigir o guiar positivamente al otro para el logro de un fin valioso, común y humano, sin ejercer poder o autoridad.

El liderazgo no tiene que ver con la posición jerárquica que se ocupa: Una persona puede ser el jefe de un grupo y no ser su líder y, al contrario, puede ser el líder sin ser el jefe. El jefe decide lo que hay que hacer en virtud de la autoridad que le otorga su posición

jerárquica. El líder, sin disponer necesariamente de esta autoridad jerárquica, tiene también capacidad de decidir la actuación del grupo con base en la influencia que ejerce, que viene determinada por la "autoridad moral" que ejerce sobre el resto del equipo.

Lo que caracteriza al líder es su habilidad para conducir a un grupo o conferencia. Consigue que cada miembro trabaje y aporte lo mejor de sí en la lucha por alcanzar un objetivo común, es una persona que mira al largo plazo, marca unas metas ambiciosas para la conferencia y consigue ilusionar a sus hermanos vicentinos en la búsqueda de las mismas.

Un buen líder requiere conocerse a sí mismo para luego entender a los demás y reflejar lo que quiere lograr, además debe poseer carisma, inteligencia, poder de convencimiento, sensibilidad, integridad, imparcialidad, creatividad, simpatía, cerebro y sobre todo mucho corazón para poder dirigir a un grupo de personas y que lo sigan por su propia voluntad, motivándolos, estimulándolos y así alcanzar las metas deseadas. Algunas personas poseen estas cualidades de manera innata, pero es necesario resaltar que se puede llegar a ser un buen líder a través de una adecuada formación y de la experiencia, lo único que se requiere es la voluntad de serlo.

Como vicentinos comprometidos todos podemos desarrollar la capacidad de liderar las acciones y actividades desarrolladas al interior de cada conferencia, alcanzando los logros o metas a través de un trabajo en equipo y permitiendo que otras personas se identifiquen con nuestra labor social.

## CARACTERÍSTICAS DE UN LIDER

Un buen líder debe tomar decisiones y ser capaz de plantear objetivos realistas y viables. Para ello ha de adquirir información, y buena parte de ésta ha de ser fruto de la interacción y la confianza con sus compañeros. Todo esto se ve facilitado por la comunicación: el interés por conocer los sentimientos y pensamientos de las personas que trabajan junto a él o ella y el contacto con ellos.

El líder juega un papel importante en la toma de decisiones y, por lo tanto, también en el apoyo que el grupo le otorga. Como el liderazgo está en función del grupo, es importante analizar algunas cualidades afines como son:



- **LA PASIÓN:** Los grandes líderes aman lo que hacen y disfrutan de comunicar su pasión para inspirar a otros.
- **VISION CLARA A LARGO PLAZO:** Tener una clara idea de lo que quieren hacer con la organización o grupo al que pertenecen y <sup>o</sup> piensan influir en la evolución del mismo, en la sociedad y en las demás personas.
- **SABEN SOÑAR Y NO PIERDEN DE VISTA LA REALIDAD:** Los líderes sueñan diariamente, tienen lluvias de ideas e incluso algunas ideas utópicas, pero también están bien plantados sobre la tierra y saben cuál es su posición.
- **TOMAN DECISIONES:** Llevan a cabo acciones concretas, hacen las ideas y los sueños realidad. Persiguen sus visiones, **toman decisiones y actúan**. Alimentan su visión con acciones diarias pensando en los éxitos y sucesos a largo plazo.
- **POSEEN INTEGRIDAD:** Los grandes líderes reflexionan acerca de las implicaciones éticas de su personalidad, actitudes y acciones.
- **SON CONFIABLES Y HONESTOS:** Inspiran confianza, lo que prometen lo cumplen.

## TIPOS DE LÍDERES

**El líder autócrata:** Asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones, inicia las acciones, dirige, motiva y controla al subalterno. La decisión se centraliza en el líder. Puede considerar que solamente él es competente y capaz de tomar decisiones importantes, puede sentir que sus subalternos son incapaces de guiarse a sí mismos o puede tener otras razones para asumir una sólida posición de fuerza y control. La respuesta pedida a los subalternos es la obediencia y adhesión a sus decisiones.

**El líder participativo:** Utiliza la consulta para practicar el liderazgo. No delega su derecho a tomar decisiones finales y señala directrices específicas a sus subalternos pero consulta sus ideas y opiniones sobre muchas decisiones que les incumben. Si desea ser un líder participativo eficaz, escucha y analiza seriamente las ideas de sus subalternos y acepta sus contribuciones siempre que sea posible y práctico.

**El líder liberal (Rienda suelta):** Delega en sus subalternos la autoridad para tomar decisiones. Espera que los subalternos asuman la responsabilidad por su propia motivación, guía y control. Excepto por la estipulación de un número mínimo de reglas, este estilo de liderazgo, proporciona muy poco contacto y apoyo para los seguidores. Evidentemente, el subalterno tiene que ser altamente calificado y capaz para que este enfoque tenga un resultado final satisfactorio.

### **LIDERAZGO BASADO EN LA INTEGRIDAD, EL COMPROMISO Y LOS VALORES PERSONALES Y VICENTINOS**

La integridad se da si hay en los seres humanos principios y valores que se reflejan en la conducta personal, familiar y social. No existe un listado de valores sobresalientes del liderazgo, pero es necesario destacar los valores éticos como el compromiso, rectitud, honestidad, lealtad, responsabilidad y justicia; junto con otros que hacen posible la acción como la visión, valentía, creatividad, comunicación, excelencia, servicio, autoridad y aprendizaje permanente. Estos valores deben interiorizarse, vivirse diariamente y obrar de acuerdo a ellos.

Un líder comprometido antepone los intereses sociales a los personales, haciendo prevalecer el bien común por encima del bien particular, destacando su ética personal basada en el amor, la libertad y la entrega desinteresada. Es una persona íntegra y ejemplar con su grupo, solidario, responde por todos y no por uno solo; permite además la participación social, y el dialogo que implica una gestión en bien de la comunidad.

Como vicentinos debemos estar conscientes de la importancia de promover el liderazgo, porque solo a través de esta práctica lograremos tener más personas comprometidas, emprendedoras y capaces de continuar nuestra labor a favor de los más necesitados.



## ACTIVIDAD

1. Los gansos nos dan un claro ejemplo de liderazgo, leamos el siguiente relato:

### **El vuelo de los gansos**

En otoño los gansos vuelan hacia el sur para el invierno, ese recorrido tiene un detalle en particular que lo hace especial y es que ellos vuelan formando una "V". La ciencia ha descubierto acerca de por qué algunas aves vuelan de esta forma, se ha comprobado que cuando cada pájaro bate sus alas produce un movimiento en el aire que ayuda al pájaro que va detrás de él. Volando en "V" la bandada completa aumenta por lo menos un 71% su poder, más



allá de lo que lograría cada pájaro si volara solo. Está demostrado que las personas que se unen y comparten una dirección común con sentido de comunidad, llegan más rápido y más fácil a donde desean porque se apoyan y se fortalecen mutuamente.

Cada vez que un ganso se sale de la formación, siente inmediatamente la resistencia del aire, se da cuenta de la dificultad de hacerlo solo y rápidamente regresa a la formación para beneficiarse del poder de los compañeros que van adelante y ayudar a los que van detrás. Si nosotros actuáramos con la inteligencia de los gansos, haríamos todo lo posible por superar las diferencias, compartir una misma dirección y servir con lo mejor de nosotros mismos.

Cuando el líder de los gansos se cansa, se pasa a uno de los puestos de atrás y otro ganso toma su lugar. Siempre obtenemos mejores resultados si tomamos turnos haciendo los trabajos más difíciles en lugar de permitir que el peso lo lleven unos pocos o uno solo. Los biólogos han observado que los gansos que van detrás producen un sonido propio de ellos para alentar a los que van adelante a mantener la velocidad. Una palabra de aliento produce grandes beneficios. El estímulo motiva reconforta.

Finalmente, cuando un ganso se enferma o cae herido por un disparo, otros dos gansos se salen de la formación y lo siguen para ayudarlo y protegerlo. Se quedan acompañándolo hasta que esté nuevamente en condiciones de volar ó hasta que muera y, solo entonces, los dos acompañantes vuelven a su bandada o se unen a

otro grupo. Si nosotros aprendemos de los gansos, seremos líderes solidarios con quien nos necesita y nos mantendremos uno al lado del otro, acompañándonos y apoyándonos en todo momento.

2. De acuerdo a la lectura y al texto del liderazgo, responde a las siguientes preguntas:

A. ¿Qué actitudes y cualidades consideras importantes en un líder?

---

---

---

---

B. Al interior de nuestro grupo tenemos verdaderos líderes? \_\_\_\_\_ Si la respuesta es positiva, que aspectos en particular hace que los consideremos líderes \_\_\_\_\_

---

---

---

C. Cómo podemos lograr que haya un mayor número de líderes vicentinos al servicio de los más necesitados?

---

---

---

D. Por medio de un dibujo, representa lo que para ti es el liderazgo.

## EJE IV FORMACIÓN TÉCNICA

### TEMA 3 TRABAJO COMUNITARIO

#### 1. ¿QUÉ ES UNA COMUNIDAD?

Al hablar de comunidad nos referimos a un grupo social dinámico, histórico y culturalmente constituido y desarrollado, que comparte intereses, objetivos, necesidades y problemas en un espacio y un tiempo determinado, generando colectivamente una identidad, así como, formas organizativas, desarrollando y empleando recursos para lograr sus fines (Montero, Maritza).



#### 2. ¿QUÉ ES TRABAJO COMUNITARIO?

El trabajo comunitario no es sólo trabajo **PARA** la comunidad, ni **EN** la comunidad; es un proceso de transformación **DESDE** la comunidad, soñado, planificado, conducido y evaluado por la propia comunidad. Sus objetivos son potenciar las fuerzas y la acción de la comunidad para lograr una mejor calidad de vida para su población y conquistar nuevas metas dentro del proceso social elegido por los mismos; desempeñando, por tanto, un papel importante desde la participación de todos.

El ser humano surge precisamente, gracias a la vida en común, pues ésta facilita el desarrollo de la actividad conjunta para la satisfacción de las necesidades; en ésta, se crean las condiciones para que aparezcan las primeras formas de comunicación humana, de participación y de trabajo solidario. En la actualidad, la relación ser humano y comunidad se encuentra nuevamente en una fase reconstructiva, de interacción y acercamiento positivo.

Esta relación consiste en ayudar a que los miembros de la comunidad identifiquen las necesidades que tiene, evaluando e identificando los recursos de que disponen, así como las posibilidades de obtener o desarrollar otros, además es necesaria la gestión de recursos para lograr los objetivos planteados.

En el trabajo comunitario las personas deben ser facilitadoras y orientadoras de procesos de sensibilización, de análisis de necesidades, de discusión y organización de grupos, de toma de decisiones, de reflexiones y de análisis, asimismo, el de ayudar en la formación de líderes, en la planificación de estrategias de acción, en la conformación de equipos de apoyo específicos para problemas concretos planeados por la comunidad. Todo esto nos lleva a reconocer la importancia, no solo del conocimiento, sino del actuar con amor y con efectividad.

Por último, ayudar al establecimiento de redes dentro de la comunidad, es decir, con instituciones que presten servicios públicos y privados en la misma.



En esencia, el trabajo comunitario permite trabajar por el desarrollo y mejoramiento de condiciones de vida, por el mejoramiento del medio ambiente físico, mental, personal y social de una comunidad; todo lo cual llevará al incremento del nivel y calidad de vida de la población, donde se ha de considerar especialmente la Persona Humana.

También, el trabajo comunitario posibilita la solución a los problemas que más afecta a la población, asimismo, una participación más directa.

La participación de la población en su comunidad, a través de la elaboración de pequeños proyectos, corrobora el hecho de que la comunidad es el espacio estratégico más importante para el desarrollo de un país y la voluntad de buscar nuevas formas de participación. Para lo cual, es muy importante la coordinación e integración de las actividades, esfuerzos y recursos de los diferentes organismos, organizaciones e instituciones de la zona, para lograr los objetivos más importantes para la comunidad de una manera integral, lo cual permite una mayor coherencia en las acciones sobre la base de la cooperación y la efectividad.

Es esencial dotarse de los medios y la preparación necesaria para aprovechar las oportunidades que surjan de los cambios que se están produciendo en la sociedad; y así disponer de la capacidad de respuesta necesaria para afrontar estos retos por parte de las poblaciones.

El trabajo preventivo y promocional es una forma para enfrentar las situaciones problemáticas, mejorar las condiciones de vida y la creación, en sentido general, de mejores condiciones para la satisfacción de las necesidades de la población y sus familias, puesto que, su énfasis es el protagonismo de los sujetos.

### **3. PARA REFLEXIONAR...**

Las comunidades llegan a ser lo que son por las decisiones tomadas por las personas a través del tiempo. Estas son moldeadas por las decisiones que hacemos o dejamos de hacer.

Algunas decisiones toman en cuenta la gravedad de sus impactos, otras no. Algunas conducen a resultados inesperados, sin embargo, el no tomar una decisión también trae aparejadas serias consecuencias.

Tener un plan estratégico, es una herramienta muy útil para cualquier comunidad que desee cambiar y crecer. Un plan le ayudará a visualizar hacia dónde quiere ir y le auxiliará en la toma de decisiones para alcanzar dicha meta. El proceso de desarrollo comunitario consta de tres fases: planeación estratégica, implementación y evaluación, ésta funciona de manera cíclica.

- **Planear estratégicamente.** Le permitirá ver el panorama general y le ayudará a decidir lo que es importante. Podrá visualizar cómo quiere que su comunidad sea en el futuro, identificará todo aquello que no le permita el cambio, así como, aquellas oportunidades para seguir adelante y decidir qué acciones se necesitan para hacer de su visión una realidad. Permite seleccionar y estar de acuerdo en ciertas metas comunes, saber cuánto tiempo, dinero y otros recursos se necesitan para crear un cambio, asimismo, lograr el apoyo y trabajar en red con otras organizaciones estatales, privadas y organizaciones sin fines lucrativos.
- **Implementación:** La comunidad hace lo que sea necesario para lograr las metas y objetivos que se ha propuesto alcanzar.
- **Evaluación:** permite determinar si se alcanzaron las metas y objetivos propuestos inicialmente y por qué.

#### 4. ¿CÓMO EMPEZAR?

- **Identifique líderes en el equipo de trabajo:** esto le permite desarrollar el plan estratégico. Busque personas creativas, que tengan actitud para trabajar con todo tipo de personas, con habilidades organizativas, que manifiesten energía y entusiasmo y que tengan habilidades para gestionar recursos económicos, materiales y humanos.
- **Forme un comité directivo:** el comité supervisará el proceso de planeación estratégica. Estas personas deberán tener la confianza y el respeto de otros y deberán representar los diferentes intereses de esta comunidad. Forme un grupo diverso, no escoja a las mismas personas que siempre participan en puestos de liderazgo, ayudará a tomar decisiones con una información más completa y a evitar algunos problemas inesperados.
- **Identifique líderes en la comunidad:** anime a los grupos minoritarios o a personas de bajos recursos a participar en el proceso. Tenga en cuenta la participación e intervención de las distintas organizaciones locales y sociales del sector, también éstas deben involucrarse en el proyecto y ejercer liderazgo en su sector.
- **Encontrar juntos necesidades y potencialidades de la comunidad:** pero con la comunidad. Que los miembros de la comunidad no sean simple espectadores, sino protagonistas de su propio desarrollo.

- **Establezca el proceso y desarrolle una ruta:** actividades que realizarán, metas, responsables, tiempo y recursos necesarios.



## EJERCICIO PRÁCTICO

A continuación encontrará dos columnas. La columna A contiene 6 palabras claves, en la columna B usted deberá definir dichas palabras. Tenga en cuenta el rol que usted tiene en su grupo para desarrollar este ejercicio.

| N° | COLUMNA A<br>Palabra Clave    | COLUMNA B<br>Definición |
|----|-------------------------------|-------------------------|
| 1, | Trabajo comunitario           | <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> |
| 2. | Liderazgo y trabajo en equipo | <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> |
| 3. | Participación                 | <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> |
| 4. | Comunidad                     | <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> |
| 5. | Ser humano                    | <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> |
| 6. | Necesidades humanas           | <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> |

## EJE IV FORMACIÓN TÉCNICA

### TEMA 4 TÉCNICAS DEL TRABAJO COMUNITARIO

Las TÉCNICAS son una forma particular con la que se opera en una determinada situación y mediante la cual un principio de metodología se transforma en acción. Es el arte o modo de recorrer el camino.

Son los instrumentos, elementos prácticos, concretos y adaptados a un objetivo dentro de un plan de trabajo o actividad específica. Al mismo tiempo, este «hacer» va produciendo y reproduciendo nuevas relaciones, construyendo otros conceptos y modificando la vida cotidiana desde un crecimiento creativo de todas las personas que conforman el proceso social.



Las técnicas más utilizadas son:

#### 1. TÉCNICA TALLER

Técnica que permite generar un espacio de actuación e interlocución, facilitando el acercamiento de los participantes a la discusión, la reflexión, el intercambio de experiencias, el aprendizaje y la toma de decisiones. Este espacio permite «aprender a aprender», «aprender a hacer» y «aprender a ser».

#### Ejemplo:

##### Taller «Reconstrucción del mundo»

**Objetivo:** Cuestionar la realidad de los valores y el conocimiento que se tiene de ellos en el desarrollo de la vida cotidiana.

##### Descripción de la actividad:

El coordinador presenta el siguiente hecho:

El mundo fue destruido totalmente por bombas de hidrógeno. En un lugar subterráneo lograron sobrevivir seis personas con todo lo necesario para muchos meses. Van a volver a la superficie para recomenzar la reconstrucción del mundo.

Imagínese que estas personas son el grupo de trabajo que ustedes integran. Este es el grupo que comenzará la reconstrucción de este mundo que, por supuesto, debe ser mejor que el actual. Para orientar la discusión del grupo, les proponemos los siguientes problemas:

¿Qué principios o normas fundamentales deben orientarlos?

¿Qué actitudes deben adoptar?  
¿Con qué acción concreta van a comenzar?

Se trabaja en grupo durante 30 minutos. Cada una de las propuestas presentadas por el grupo como solución, deberá ser justificada. La solución adoptada será el fruto del consenso del grupo.

Luego se socializará el trabajo de cada grupo, permitiendo el intercambio de su experiencia a los demás.

Este taller permitirá, identificar los valores como el respeto, la tolerancia, el compañerismo, la capacidad de trabajo en equipo y el liderazgo que cada participante tiene.

Por último el coordinador, realizará un encuadre con lo observado en el ejercicio y hará una devolución o conclusión al grupo.

**Materiales:** 8 pliegos de cartulina o papel periódico, 8 marcadores de cualquier color, imágenes de revistas o periódicos.

**Tiempo:** 45 minutos

**Responsable:** Un participante.

## 2. TÉCNICA DE LLUVIA DE IDEAS

Es una técnica de producción de ideas en un grupo y requiere la participación espontánea de todos los integrantes del mismo. Con la utilización de la «Lluvia de ideas» se alcanzan nuevas propuestas y soluciones creativas e innovadoras a problemas, asegurando mayor calidad en las decisiones tomadas por el grupo, más compromiso con la actividad y un sentimiento de responsabilidad compartido por todos.



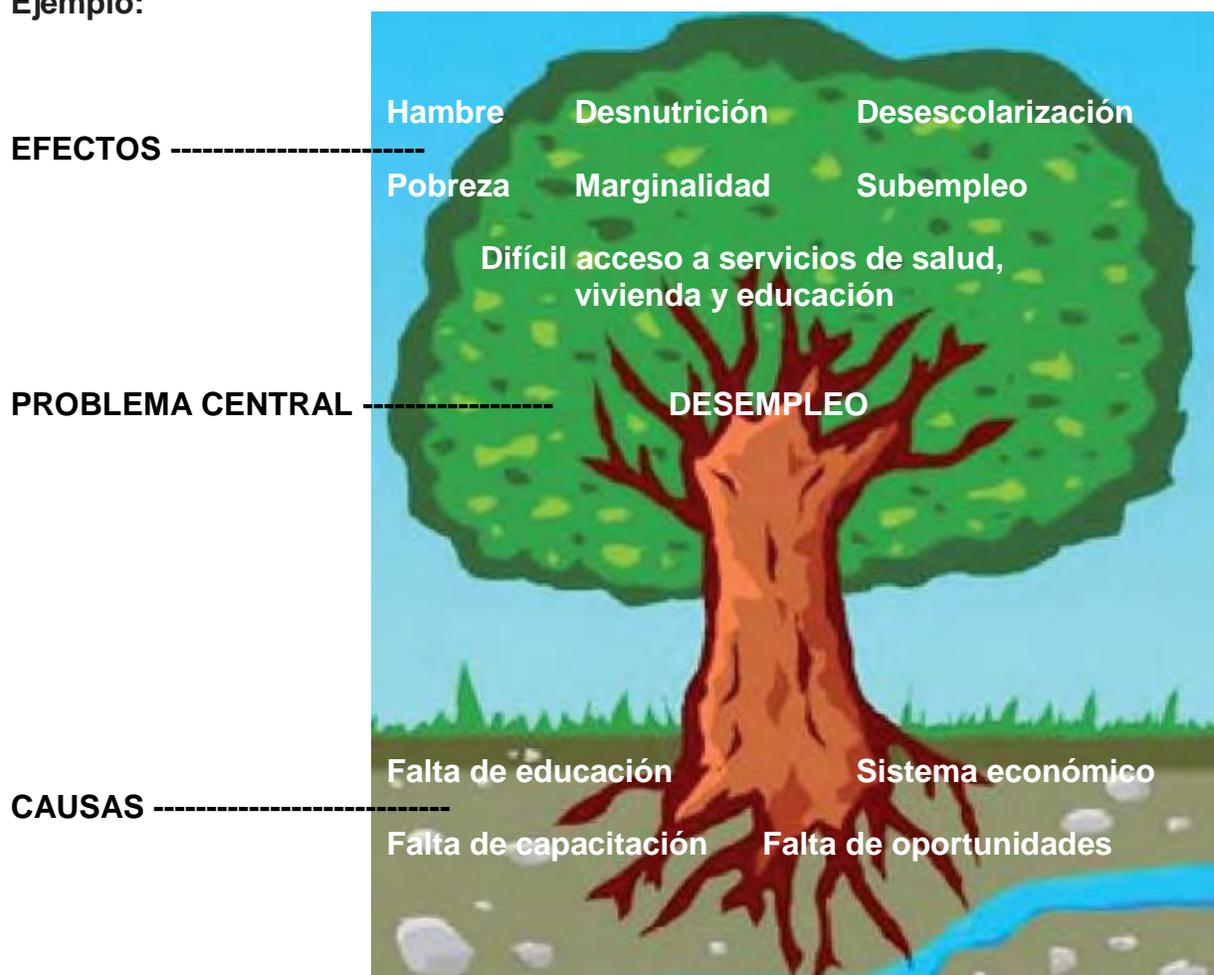
### Ejemplo:

Se reúne el grupo para discutir frente a cómo van a intervenir en su programa de capacitación (se tiene un tema central). Cada integrante del grupo aporta sus ideas frente a este trabajo y una persona toma nota en un tablero, papelógrafo, libretas u hojas, las ideas del grupo. Al final se llega a un acuerdo de cuáles de las ideas son más viables y pertinentes, además se delegan responsables para la ejecución de las mismas.

## TÉCNICA DEL ÁRBOL DE PROBLEMAS

Es una técnica con la cual se puede identificar un problema central de una comunidad, para esto se apoya de la lluvia de ideas a través de la participación de todos. El problema más relevante se ubica en el tronco del árbol. Luego se reconocen las causas del problema, que se ubican en la parte inferior del árbol y los efectos del problema se ubican en la parte superior del mismo. Cuando se tiene la situación en su totalidad, los participantes formulan alternativas de solución frente a las causas y los efectos, que se convierten en líneas de acción para la formulación de proyectos.

**Ejemplo:**



Al terminar el árbol de problemas, convertimos el problema central en el objetivo a trabajar, es decir, si el problema es el desempleo, el objetivo sería «brindar alternativas de capacitación y de empleo».

## **TÉCNICA DE LA MATRIZ DOFA: (DEBILIDADES, OPORTUNIDADES, FORTALEZAS Y AMENAZAS)**

Es una técnica de información donde se analizan factores internos y externos de una situación problema para generar alternativas de solución.

Las estrategias **DO** tienen como objetivo mejorar las **Debilidades** internas, valiéndose de las **Oportunidades** externas y las estrategias **FA** se basan en la utilización de las **Fortalezas** internas de una persona, grupo o comunidad para evitar o reducir el impacto de las **Amenazas** externas.

### **Ejemplo:**

En el barrio X de la ciudad Y encontramos lo siguiente:

|   |   |
|---|---|
| <b>DEBILIDADES (Internas)</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Mal manejo de la comunicación entre los vecinos.</li><li>- Drogadicción en jóvenes</li><li>- Desempleo</li><li>- Violencia social y familiar</li></ul>                            | <b>OPORTUNIDADES (Externas)</b> <ul style="list-style-type: none"><li>-Programas de la Secretaría de Bienestar Social que benefician a la comunidad.</li><li>-Recursos de los GAD`s</li><li>-ONG's</li><li>-FAVIE</li></ul> |
| <b>FORTALEZAS (Internas)</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- 10 Instituciones Educativas</li><li>- Junta de Acción Comunal que gestiona recursos para la comunidad.</li><li>- 25 guarderías comunitarias</li><li>- Casa de la Cultura</li></ul> | <b>AMENAZAS (Externas)</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Expendio de drogas</li><li>- Grupos al margen de la ley</li></ul>  |

Con esta información se puede elaborar un proyecto de trabajo, según su realidad.

### **3. TÉCNICA DEL CONVERSATORIO**

Es una técnica de relación interpersonal donde la comunicación verbal y no verbal permiten la comprensión de los pensamientos y opiniones de las demás personas en medio de un debate frente a un tema propuesto.

**Ejemplo:**

Un grupo de personas de una comunidad se reúnen para tratar el tema de la drogadicción en la misma, se lleva un invitado para que resuelva algunas dudas y luego un moderador le da paso a los participantes para que hagan sus aportes permitiendo un intercambio de experiencias, un debate frente a la prevención de la drogadicción, se dan opiniones y testimonios. Además se le delega a una persona tomar nota de los puntos más importantes de la discusión para realizar unas conclusiones al final del ejercicio.

**4. TÉCNICA DE LA OBSERVACIÓN**

Es un procedimiento que dirige la atención hacia un hecho de la realidad, encontrando el sentido de lo observado y lo interrogado, realizando análisis entre situaciones, palabras, símbolos, significados, costumbres, formas de relación y acciones. Es la elaboración de un registro apoyándose en una guía previamente elaborada con el fin de hacer un informe y decidir los pasos a seguir, como lo son: diagnósticos y proyectos, entre otros.

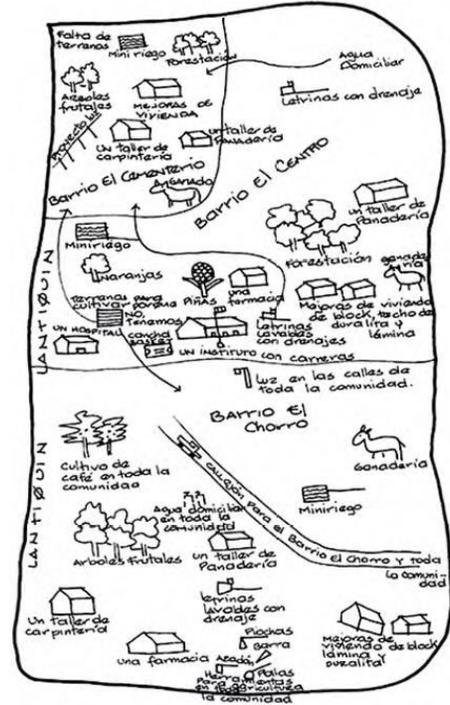
**Ejemplo:**

El grupo realiza su labor vicentina en un sector marginado de la ciudad y cuando hacen visitas domiciliarias o trabajo de campo han notado deserción escolar en la población infantil, sumado a que permanecen todo el tiempo solos y en la calle, situación que preocupa al grupo y decide observar y analizar más de cerca a las familias y a los niños para conocer la realidad de ellos y hacer propuestas frente a la situación problema que se identifique.

**5. TÉCNICA DE DIAGRAMAS Y MAPAS**

Son técnicas gráficas que permiten visualizar de manera clara la información que la comunidad quiere suministrar a través de imágenes, gráficos, planos, cuadros, mapas y símbolos que describen procesos difíciles de entender. Es participativa y se puede aplicar en diferentes fases del proceso que se está realizando. Los gráficos permiten analizar con las personas involucradas todas las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas. Con esta información se procede a construir una propuesta de trabajo.

**Ejemplo** →



## 6. TÉCNICA DE LA ENTREVISTA

Técnica que permite obtener información (datos) de la realidad (características físicas, económicas, profesionales, sociales, ideas, creencias, opiniones, actitudes, sentimientos y conductas) del encuestado. La entrevista puede ser individual o colectiva y la información debe ser clara, precisa y coherente, además, de tener un trato amable y respetuoso. El entrevistador debe estar atento a los comportamientos del entrevistado, debe ser muy observador, pues hay asuntos que se expresan verbalmente pero también de manera gestual.

## 7. TÉCNICA DE LA VISITA DOMICILIARIA

Técnica realizada en el domicilio de la persona o familia que solicita un servicio o ayuda, donde a través de la entrevista y observación se construye y se hace un análisis con el propósito de orientar, asesorar y proponer alternativas de cambio a la situación encontrada.

**Ejemplo:**

Un integrante del grupo realiza una visita domiciliaria a una familia beneficiada. Cuando llega a la casa saluda, se presenta y comenta cual es el objetivo de la visita. Luego inicia una serie de preguntas referentes a la familia, a los datos de la persona que atiende la visita, a la situación socioeconómica, a las relaciones familiares y vecinales, entre otras cosas, es importante tomar nota de las respuestas dadas, por eso el integrante lleva una ficha de visita donde registra la información, además de anotar todo lo observado en la vivienda y en el comportamiento de las personas en la casa en el momento de la visita. Por último, da una orientación a la familia según lo identificado y delega tareas a la misma.

## 8. D.R.P (DIAGNÓSTICO RÁPIDO PARTICIPATIVO)

Técnica utilizada para recoger información de una comunidad específica donde la misma comunidad nombra sus necesidades más sentidas y lanza posibles **propuestas de solución. Se puede realizar a través de la Matriz DOFA**, la lluvia de ideas y el árbol de problemas.



## EJE IV FORMACIÓN TÉCNICA

### TEMA 5 LA COMUNICACIÓN COMO ESTRATEGÍA DE INTERVENCIÓN COMUNITARIA

El funcionamiento de la sociedad es posible gracias a la comunicación, la cual se define como el proceso de intercambio entre los seres humanos: se emiten mensajes a los demás y, al mismo tiempo, ellos nos aportan mensajes. En este sentido, la comunicación es la base de todas las relaciones entre los seres humanos.



Los medios o mecanismos a través de los cuales las personas intercambian mensajes son de varios tipos. Por ejemplo, se envían y transmiten mensajes con las palabras y con la voz.

A esta comunicación se le llama **comunicación verbal**. Verbal significa lo relacionado con las palabras. De modo que una buena capacidad de expresión oral resulta como uno de los mejores instrumentos que posee el ser humano para persuadir e influir en los demás.

También se intercambian mensajes por medio de las expresiones con la cara, por medio de los gestos y los movimientos corporales. Esta comunicación se denomina **comunicación no verbal**.

El comportamiento no verbal dice tanto de la persona como las propias palabras. Es un indicador claro del pensamiento y del estado de ánimo y, en muchas ocasiones, es necesario saber controlar este lenguaje, ya que si no se hace, el cuerpo puede contradecir el discurso.

Con la comunicación se intercambian afectos (es decir, emociones o sentimientos), ideas, conceptos, opiniones y puntos de vista, por medio de ésta los miembros de una comunidad expresan reconocimiento, comparten alegría y humor. Además, se proporcionan estímulos, es decir, motivación en relación con proyectos para el futuro.

La comunicación es indispensable para una convivencia pacífica. Por medio de ésta, se establecen relaciones claras y respetuosas en la comunidad. De este modo, es más probable que no se presenten conflictos y problemas. Además, en los casos en que inevitablemente aparezcan los conflictos, la comunicación ayuda a enfrentarlos y resolverlos adecuadamente.

El ser humano se comunica inclusive cuando no es consciente de los mensajes que envía o cuando no está intentando comunicarse.

Por ejemplo, cuando una persona llega enojada, tira la puerta al entrar y luego se encierra en su cuarto, le está comunicando a las otras personas en la familia que algo le está sucediendo: puede ser que esté enojado, desanimado, que le pasó algo en el trabajo o en la calle o que le dieron una mala noticia.

De manera similar, cuando uno de los mayores pierde la paciencia y le grita a uno de los niños enfurecido, le está comunicando una cantidad de mensajes, aunque no se dé cuenta de ello. El niño puede interpretar que el cuidador no lo quiere o que considera que el niño no hace nada bien y no sirve para nada, o que el cuidador tiene grandes problemas y que la vida es demasiado difícil.

## LA COMUNICACIÓN EN LA INTERVENCIÓN COMUNITARIA

Es importante encontrar estrategias para incorporarse al entorno social de manera activa, y así alcanzar objetivos comunes. Estas estrategias de trabajo comunitario deben estar basadas en adecuados canales de comunicación y acciones diseñadas en el consenso colectivo. De tal manera que su ejecución incorpore todos los actores involucrados en los procesos y propicie la construcción, elaboración y adquisición de otros aprendizajes, convirtiendo a las personas en actores de su desarrollo.

Dado lo anterior, se sugiere aplicar la siguiente pedagogía para una buena comunicación:

- Comunicarse de forma abierta, directa, franca y adecuada **(Fil. 2,2)**
- Mirar a los ojos.
- Establecer un buen contacto, entablar relaciones de empatía. **(Hch. 4,32)**
- Adecuado volumen de la voz.
- Fluidez verbal. Esta requiere espontaneidad y seguridad.
- Adecuada postura, ya que a través de esta se comunican actitudes.
- Los gestos, acompañan físicamente al lenguaje y completan su sentido.
- El mensaje deber ser claro, explícito, directo, franco y respetuoso de los derechos de las demás personas.
- Analizar las características propias de los individuos y las características propias del contexto. **(Jn. 17,21)**

Es importante reconocer que la comunicación ayuda a establecer, mantener y mejorar el contacto y las interacciones con las demás personas.



Dentro de este proceso cobra vital importancia la percepción, la imagen que se hace del mundo y del otro, es un elemento esencial en la comunicación.

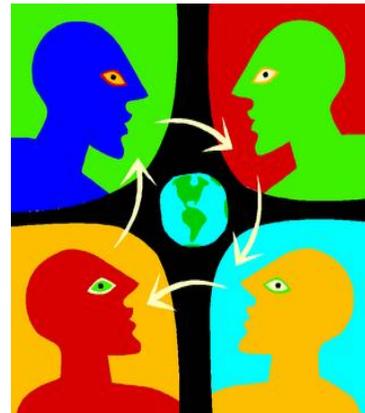
Para percibir es preciso sentir, interpretar y comprender el mundo en el cual se vive. La percepción es pues un gesto personal e interno. (Ef. 6.21)

### **Los aspectos sociales y culturales**

Cada sociedad y cada cultura suministran a sus miembros su propia explicación sobre las estructuras y sobre el significado que le da a las cosas. Estas informaciones dan nacimiento a ideas preconcebidas y a generalidades respecto a la forma de ver a los otros. Estas ideas preconcebidas, aprendidas a una edad muy temprana, son tan sutiles que a menudo son hasta desconocidas. Sin embargo éstas limitan, de manera importante, el estilo de comunicación y de interacción de una persona con otras.

Por tanto la comunicación está íntimamente relacionada con los aspectos sociales y culturales. La cultura enseña a los individuos cómo comunicar a través del lenguaje, los gestos, los vestidos, las comidas, la forma de utilizar el espacio, entre otras cosas, situaciones que deben ser analizadas para realizar una intervención comunitaria.

Cabe anotar cómo nuestro estado anímico (cansancio, preocupaciones, ansiedad, miedos, depresiones, entre otras) también condiciona o influencia las relaciones humanas, de allí la importancia de obrar objetivamente ante la comunidad.



La comunicación como estrategia, es base fundamental en la interacción con el otro y los otros, posibilita el acercamiento con las comunidades, generando espacios de socialización, aprendizaje y concertación, que sirven como pilar de la promoción de ésta.

### **Algunos de los aspectos que se deben favorecer con la comunicación al interior de las comunidades son:**

- Ser un buen asesor y orientador, intentando comprender al otro sin imponerse.
- Acompañar al otro sin hacer todo por él, motivar a una actitud activa frente a los problemas.
- Incentivar el fortalecimiento y la autonomía de los grupos con los que trabaja.
- Reconocer los propios límites, estar dispuesto a buscar y recibir ayuda.
- No quedarse con el propio diagnóstico de situación, buscar distintas miradas y opiniones sobre el problema.
- Desarrollar capacidad de adaptación, para trabajar con distintos grupos y en diversas circunstancias.

- Saber escuchar y transmitir confianza.
- Tener capacidad de identificar los propios prejuicios respecto a determinados temas, para poder manejarlos y que éstos no influyan sobre la intervención que se realice.
- Tratar a todas las personas de igual manera, sin favoritismos ni actitudes sobre-protectoras.
- Estar actualizado en el tema o los temas que se abordan, contar con la última información disponible.
- Conocer el ámbito de trabajo y los cambios que en él se producen.
- Tener disponibilidad para trabajar en equipo con personas provenientes de diversos sectores y con distintos saberes y experiencias.
- Incentivar las interacciones con distintos actores y el trabajo en red con las organizaciones de la comunidad.
- Aprender a manejar las propias frustraciones cuando no se logra resolver todo lo que se propuso.
- Privilegiar el desarrollo de los demás, sobre el propio protagonismo.
- Practicar y promover el respeto a los demás en toda circunstancia.
- Desarrollar un liderazgo democrático, participativo e inclusivo.
- Generar habilidades de comunicación y de relación interpersonal.

#### **Algunos aspectos que afectan la comunicación:**

- La violencia verbal: los gritos, los insultos.
- La descalificación: la crítica, el regaño, la censura, la burla frecuente.
- La falta de escucha: la comunicación es un proceso recíproco y así como se emite información, se debe prestar atención a la información que se recibe.
- El irrespeto por la diferencia.
- Los tabúes: no se le explica a la comunidad lo que está sucediendo porque se considera que ellos no lo comprenden.
- La conducta pasiva.





## **EJE IV FORMACIÓN TÉCNICA**

### **TEMA 6 PARTICIPACIÓN COMUNITARIA Y CIUDADANA**

#### **PARTICIPACIÓN COMUNITARIA O PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD**

##### **¿Qué es la Participación?**



La participación es una necesidad humana y, en consecuencia, constituye un derecho de las personas, es un proceso de desarrollo de la conciencia crítica posibilitando en la población apropiarse del desarrollo.

La participación es algo que se aprende y se perfecciona participando, se ve facilitada con la creación de canales de comunicación, con el desarrollo de habilidades comunicativas. Sin embargo, en ésta se debe respetar las diferencias individuales en las formas de participación.

La participación en las Ramas, no significa simplemente «multitud».

Hay que entender a cada Rama como un determinado número de personas que han recibido del Espíritu Santo una vocación-misión para solucionar una tarea encomendada. Se considera que la Rama tiene carácter permanente sólo cuando se desarrollen necesidades comunes o cuando en el seno de la misma puedan ser satisfechas a plenitud las necesidades individuales y colectivas.

##### **¿Qué es la Participación Comunitaria o Participación de la Comunidad?**

Es la adopción del compromiso y conciencia colectiva de los problemas sociales que afectan al individuo, la familia, la comunidad y la sociedad, para el encuentro de alternativas, la selección de estrategias a través de un consenso o negociación. Esto implica además todo un conjunto de principios, tareas y actividades que debemos tener en cuenta para la efectividad de la misma en los marcos del trabajo comunitario.

En la participación comunitaria la comunicación, las relaciones interpersonales y las relaciones sociales están unidas entre sí, pues en ella se expresa como los hombres interactúan, y a su vez ella constituye una vía para la interacción, el bienestar, la calidad de vida, el desarrollo humano y social.

Es también acción, entendida no sólo como el simple actuar, o cualquier tipo de acción, sino como acción que conduce al cambio social, siendo producto de la reflexión sobre la realidad abordada, no sólo para conocerla, sino para transformarla. Por ello, en la medida en que se tenga mayor reflexión sobre la realidad, mayor calidad y eficacia transformadora se obtendrá un mejor resultado.

La participación comunitaria no es sólo realizada por los expertos, sino que es la participación de la comunidad involucrada en ella la que posibilita los verdaderos resultados. Por esto, la participación debe estar al servicio de la colectividad, esto significa que la participación no es una posibilidad que se da a la comunidad en general, sino que es hacer realidad el derecho de todos a ser sujetos de historia, o sea sujetos de los procesos específicos que cada grupo va llevando adelante. La meta es que la comunidad sea la autogestora del proceso, apropiándose de él, es decir, saber hacer, entender y juzgar. Esto supone un cambio grande en las concepciones de trabajo comunitario pues, todos son sujetos de derechos que aportan desde la acción.



El objetivo final es la transformación de la realidad social en beneficio de las personas involucradas. Supone un proceso modesto y sencillo al alcance de todos, es conseguir que la comunidad se convierta en el principal agente de cambio para lograr la transformación de su realidad. Para alcanzar

este objetivo es necesario:

- Hacer tomar conciencia a la comunidad de su realidad, sus necesidades y de los factores próximos y lejanos que condicionan las mismas
- Dotarla de habilidades y capacidades para la toma de decisiones, acerca de las actuaciones que es conveniente poner en marcha, para dar solución a dichas necesidades.
- Lograr el compromiso de la comunidad para la puesta en marcha de la acción transformadora.
- Facilitar la autogestión de la acción transformadora, de modo que se realice con independencia de los sistemas de control que pretenden mantener el orden establecido.

## **CULTURA CIUDADANA**

La cultura ciudadana se define como el “conjunto de costumbres, acciones y reglas mínimas compartidas que generan sentido de pertenencia, facilitan la convivencia urbana y conducen al respeto del patrimonio común y al reconocimiento de los derechos y deberes ciudadanos”



Las acciones de cultura ciudadana deben incidir “sobre la manera como los ciudadanos perciben, reconocen y usan los entornos sociales y urbanos y cómo se relacionan entre ellos en cada entorno”.

La percepción y el reconocimiento fundamentan el sentido de pertenencia. Cada entorno tiene sus reglas, que el individuo debe observar para usarlo adecuadamente y, de esta manera, apropiárselo, respetando su ordenamiento y su carácter de patrimonio común. La manera en que los ciudadanos se relacionan entre sí en cada entorno, es decir, la

convivencia, depende del cumplimiento de las normas propias de ese entorno y de la capacidad de los ciudadanos de concertar acuerdos y resolver conflictos pacíficamente.



Los ciudadanos virtuosos de una comunidad cívica son colaboradores, respetuosos y confían unos en otros, aunque difieran en asuntos de importancia.

Las virtudes cívicas se aprenden en la escuela. La cultura ciudadana abre la posibilidad de aprender las virtudes que permiten la convivencia en el curso de la interacción con los demás.

## CONCLUSIONES: METAS DE LA CULTURA Y LA RESPONSABILIDAD CIUDADANA

A continuación se presentan las metas específicas que se deben cumplir para poder alcanzar la visión propuesta para el tema de cultura ciudadana y de allí se desprenden las acciones para alcanzar cada fin.

**Meta 1:** aumentar la actitud positiva de la ciudadanía respecto a la ley y las normas de convivencia y mejorar su cumplimiento.

**Meta 2.** Aumentar los niveles de seguridad ciudadana estimulando la resolución pacífica de conflictos, la conciencia de los factores de riesgo y la cooperación con las autoridades.

**Meta 3:** Mejorar las actitudes y los comportamientos de la ciudadanía respecto a la concertación y al cumplimiento de acuerdos.

**Meta 4:** Mejorar los niveles de tolerancia y solidaridad.

**Meta 5:** Aumentar los niveles de confianza interpersonal y en las instituciones Públicas.

**Meta 6:** Aumentar los niveles de organización social y participación de la ciudadanía.



## ACTIVIDAD

1. ¿Qué es la Participación Ciudadana?

---

---

---

---

---

---

---

2. ¿Qué compromiso adquieres con tu comunidad después de haber reflexionado este tema?

---

---

---

---

---

---

---

3. De las metas de la cultura y la responsabilidad ciudadana ¿en cuáles puede ayudar tu Rama y con qué acciones concretas?

---

---

---

---

---

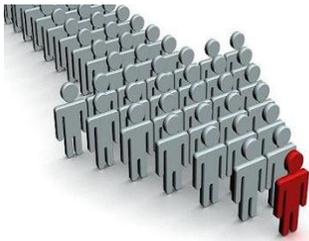
---

---

## EJE IV FORMACIÓN TÉCNICA

### TEMA 7 DIAGNÓSTICO SOCIAL

El diagnóstico social constituye uno de los elementos más importantes de intervención social, en la medida que busca un conocimiento real y concreto de una situación específica sobre la que se va a realizar una intervención social y de los distintos elementos que son necesarios tener en cuenta para resolver la situación-problema encontrada en las comunidades.



La necesidad fundamental de realizar un diagnóstico social gira en torno al principio «conocer para actuar», no debe terminar en el «conocer por conocer», puesto que es necesario generar alternativas de solución ante las situaciones encontradas, lo que redunde en proyectos sociales que promuevan el desarrollo social y el bienestar de las comunidades.

La utilidad del diagnóstico, cobra sentido en la medida en que sirve para conocer la realidad, contextualizarla, planear y programar de acuerdo con ella.

En un diagnóstico, además de conocer y caracterizar un problema social, se debe conocer:

- Cuáles son los problemas y el porqué de esos problemas en una situación determinada (causas).
- Cuál es el contexto (cultural, político, económico, entre otros) que condiciona la situación-problema estudiada.
- Cuáles son los recursos y medios disponibles para resolver estos problemas.
- Cuáles son los factores más significativos que influyen, y los actores sociales implicados (líderes, instituciones, entre otros).
- Qué decisiones hay que adoptar acerca de las prioridades, objetivos y estrategias de intervención.
- Cuáles son los factores que determinan que las acciones son viables y factibles.

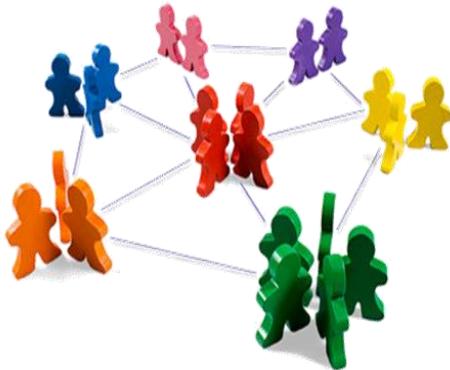
#### **¿Para qué y por qué son importantes los diagnósticos sociales?**

1. Para tener información básica y real de una comunidad específica, que sirva de plataforma para programar acciones concretas y viables.
2. El diagnóstico determina el tipo de intervención más adecuado para modificar las situaciones que se presentan y que son susceptibles de mejoría. Lleva consigo la descripción del individuo y su situación tiende a establecer relaciones causa-efecto.

3. Nos abren un abanico de posibilidades, en cuanto el conocimiento de actores y entes sociales que intervienen en la realidad, y así podemos intervenir desde otras áreas.
4. Establece una jerarquización de las necesidades reales de las comunidades.

### **CARACTERÍSTICAS DE UN DIAGNÓSTICO SOCIAL**

- Es una fase o momento imprescindible de un programa o proyecto que puede influir en las diferentes etapas del mismo, sea como punto de partida o, posteriormente, como punto de referencia.
- Utiliza resultados de una investigación y la aplica de cara a la acción, en la medida que el objetivo del diagnóstico es tener conocimientos para producir cambios planeados, para resolver problemas, satisfacer necesidades, desarrollar potencialidades o para desarrollar acciones en una comunidad.



- Se convierte en unidad de análisis y síntesis de una situación problema: el diagnóstico debe hacer una descripción de los elementos y aspectos integrantes de la realidad, pero a la vez debe establecer la interconexión e interdependencia de los mismos.

- No tiene final, es un instrumento abierto en constante retroalimentación: un diagnóstico debe estar abierto a incorporar nuevos datos e información y nuevos ajustes establecidos a partir de nuevos datos que se vayan

obteniendo.

- Adquiere un real significado cuando se hace una adecuada contextualización (estudio global) de la situación-problema encontrada, para juntos resolver el problema y no ofrecerlo desde fuera de su realidad y necesidad.

### **¿Qué significa analizar el contexto?**

Para realizar un análisis del contexto se hace necesario tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Tendencias internacionales, nacionales y locales: políticas, económicas, sociales, culturales y ambientales.
- Composición de la comunidad: tendencias demográficas: Estadísticas poblacionales (cuántos niños y niñas, adolescentes, adultos, adultos mayores)
- Distribución poblacional espacial: Distribución de la población en las zonas y espacios.
- Diversidad cultural: Grupos étnicos y culturales existentes en el sector.

- Composición familiar: Tipos de vínculos (matrimonio, unión libre, viudez), número de hijos, estructura familiar, por ejemplo la jefatura femenina en incremento por efecto de la violencia y el desplazamiento forzado.
- Condiciones de la comunidad:
- Desarrollo económico: Crecimiento económico, gasto social, presupuestos asignados.
- Tasas de empleo y desempleo.
- Empleo informal.
- Condiciones de trabajo: se refiere básicamente a la calidad de vida laboral.
- Educación: cobertura y calidad, Ej.: causas de deserción, entre otras.
- Salud: cobertura y calidad.
- Recreación,
- Problemáticas sociales: causas y efectos.
- Instituciones que hacen presencia en el sector.

### **Tipos de diagnósticos:**

- INSTITUCIONAL O PASIVO: es aquel que realizan sólo los especialistas o las instituciones sin contar con los pobladores.
- PARTICIPATIVO: lo realizan los especialistas, instituciones u organizaciones con el apoyo de la comunidad.
- AUTODIAGNÓSTICO COMUNITARIO: lo realiza la comunidad con asesoría de expertos.



El diagnóstico participativo y el autodiagnóstico comunitario permiten:

- Recuperar la memoria colectiva
- Partir del conocimiento de la comunidad
- Democratizar el saber

### **FASES DEL DIAGNÓSTICO SOCIAL**

Para iniciar es necesario retomar el concepto de diagnóstico social, el cual se definirá y entenderá como un proceso social, el cual persigue los siguientes objetivos:

- Conocer a fondo una realidad social.
- Ser una base firme para realización de proyectos o planes de desarrollo.
- Generar en la comunidad procesos de organización y concientización.
- Fortalecer las redes y el liderazgo comunitario.
- Construir espacios de encuentro y discusión donde se superen diferencias y se generen procesos de consenso y concertación.
- Lograr que la comunidad se apropie de sus problemas y necesidades y se convierta en herramienta para la toma de decisiones.

En conclusión el diagnóstico es analizar una realidad de forma integral, relacionando aspectos de la vida comunitaria: como la economía, educación, salud, recreación, deporte, vivienda, familia, organización social, identidad, entre otras. El diagnóstico no es un simple listado, por el contrario apunta a explicar las causas de dicha realidad, con el fin de buscar alternativas de soluciones viables y posibles.

Como todo PROCESO SOCIAL, se hace necesario tener en cuenta diversas fases para su elaboración, a continuación se enuncian:

### **1. SENSIBILIZACIÓN Y CONCIENTIZACIÓN:**

Es importante que la idea de realizar un diagnóstico nazca de la comunidad, ya que de este modo participan activamente en el proceso y no lo verán como una tarea u obligación que se debe realizar.



### **2. IDENTIFICACIÓN DE LAS NECESIDADES, PROBLEMAS, CENTRO DE INTERÉS Y OPORTUNIDADES:**

La necesidad debe ser vista no sólo como una carencia sino también como una potencialidad que puede presentarse a nivel individual o colectivo. No se puede confundir las necesidades, con los satisfactores. Este último concepto se refiere al medio utilizado para suplir las necesidades, lo que

quiere decir, que las necesidades humanas son siempre las mismas pero lo que cambia es el medio para lograr su satisfacción. Es importante al momento de realizar un diagnóstico tener conocimiento del contexto histórico, social, económico y legal.

Ejemplo:

- ✳ La necesidad: de conocimiento.
- ✳ El satisfactor: generar el montaje de una escuela.

### **3. PRONOSTICO DE UNA SITUACIÓN**

Una vez detectada la necesidad, se debe empezar a plantear ideas, teniendo en cuenta cómo se han presentado las necesidades o problemas a lo largo del tiempo, y cómo continúan presentándose, entonces, plantear las posibles alternativas de solución.

### **4. IDENTIFICACIÓN DE RECURSOS Y MEDIOS DE ACCIÓN**

Determinar con qué recursos económicos, logísticos y humanos cuenta la comunidad y qué ayudas posee la institución o las instituciones a su alrededor. Para esto se debe realizar un inventario de las instituciones que rodean la comunidad y

responder a estas dos preguntas: ¿quién puede resolver los problemas? Y ¿qué tipo de ayuda o atención se necesita?

#### **5. DELIMITACIÓN DE PRIORIDADES, EN RELACIÓN CON NECESIDADES Y PROBLEMAS DETECTADOS:**

Se debe establecer un orden de mayor a menor importancia, porque no todo puede ser trabajado al mismo tiempo. Para esto se debe responder a las siguientes preguntas: ¿cuál es el problema más grave?, ¿Qué arrojará las mayores ventajas en el futuro?, ¿Qué necesidades y problemas puede atenderse con los recursos disponibles? ¿Cuáles son los problemas que más preocupan a las personas?

#### **6. ESTABLECER ESTRATEGIAS DE ACCIÓN:**

Significa saber qué tipo de gestión o qué tipo de actividades se van a realizar para desarrollar el diagnóstico. Por tal motivo es importante entender las implicaciones legales, políticas, económicas, organizacionales, técnicas y socioculturales que puede tener el desarrollo del diagnóstico y posterior proyecto. Las estrategias de acción van cambiando según el contexto social y económico o el momento histórico.

#### **7. ANÁLISIS DE CONTINGENCIAS:**

Consiste en tener planes alternativos en caso de que lo planeado para el diagnóstico no salga como se esperaba.



## EJERCICIO DE PRÁCTICA

1. ¿Consideran importante realizar un diagnóstico social para planificar las actividades de su Rama? ¿Por qué?

---

---

---

2. ¿Qué aspectos considera importantes para realizar el diagnóstico social?

---

---

---

3. ¿Cuáles son las fases que considera importantes para su Rama?

---

---

---

---

4. ¿Qué hacer para no llevar soluciones ajenas a las necesidades y realidades de los pobres?

---

**EJE IV  
FORMACIÓN TÉCNICA**

**TEMA 8  
EJERCICIO PRÁCTICO DE UN DIAGNÓSTICO SOCIAL**

«Lo que se escucha se olvida.  
Lo que se ve, se recuerda.  
Lo que se hace, se aprende.»  
Proverbio popular

Partiendo de esta premisa, es necesario que los vicentinos se den la oportunidad de realizar un diagnóstico social, para ello deberán agudizar sus sentidos para acercarse a una realidad específica, además, deberán identificar componentes, establecer relaciones para luego interpretar dicha realidad.

En otras palabras, este ejercicio permitirá contribuir para que los vicentinos establezcan el contacto con una comunidad, conozcan la realidad social de las personas que pertenecen a la misma, posteriormente, sean promotores o facilitadores en la construcción con la comunidad de alternativas de solución para la problemática de mayor relevancia identificada.



Desde el sector donde viven realizar el siguiente ejercicio.

A continuación encontrarán una guía para la descripción:

**DIAGNÓSTICO COMUNITARIO**

**1. Ubicación del sector** (número de la comuna, sectores identificados, límites con otros barrios, estrato del sector)

---

---

---

---

---

---

---

**2. Características de la Infraestructura (vías, viviendas, lugares de recreación)**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**3. Identificación de las Instituciones Públicas y Privadas en el barrio:**

Instituciones Educativas

---

---

---

---

---

---

---

---

Guarderías

---

---

---

---

---

Iglesia

---

---

---

---

Centro de Salud

---

---

Centros de Capacitación

---

---

Grupos

---

---

Clubes de vida, centros día para población adulta mayor

---

---

Organización Municipal

---

---

Juntas de Acción Comunal:

---

---

#### **4. Organizaciones Comunitarias**

Proyectos y programas sociales para niños/as, jóvenes y adultos mayores y población en situación de discapacidad.

---

---

Comedores comunitarios

---

---

Casas de acogida

---

---

Y toda obra de ayuda comunitaria

---

---

## 5. Espacios Comunitarios

Espacios para la cultura \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Bibliotecas \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Parques infantiles \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Canchas deportivas \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Gimnasios \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Emisora comunitaria \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## 6. Características de la Población (nivel de estudios)

Niños y jóvenes \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Adultos \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Adultos Mayores \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Población en situación de Discapacidad y tipos de discapacidad

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## 7. Problemáticas sociales del sector

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

---

---

8. Necesidades no satisfechas de la comunidad

---

---

---

---

---

9. Proponer una alternativa de solución

---

---

---

---

## EJE 4 FORMACIÓN TÉCNICA

### TEMA 9 VISITA DOMICILIARIA

*“No basta para socorrer a los pobres enseñarles el catecismo y darles limosna. Es preciso ponerse en comunicación con ellos, tratarlos con cariño, inspirarles confianza, que vean en los de arriba un verdadero cariño de hermanos, un sincero deseo de trabajar por elevar el nivel moral e intelectual en que se encuentran, para redimirlos de la miseria y de la degradación”.* (Casas, Maria, 1955, p. 50). Padre Campoamor



La visita domiciliaria es el conjunto de actividades de carácter social que se presta en el domicilio a las personas. Esta atención permite detectar, valorar, apoyar las diferentes problemáticas del individuo y la familia, potenciando la autonomía y mejorando la calidad de vida de las personas.

La visita domiciliaria constituye el instrumento ideal para conocer el medio en el que vive la familia, ya que es en el hogar, el lugar donde el hombre se alimenta, descansa, ocupa el tiempo de ocio y se relaciona con su núcleo primario. La visita permite conocer el contexto, las relaciones familiares, las crisis y problemáticas de las familias, además posibilita el contacto personal.

Los inicios de las visitas domiciliarias podemos ubicar hacia mediados del siglo XIX, cuando fueron creadas varias instituciones para ayudar a los más necesitados, momento en que la pobreza se había hecho visible en los principales centros urbanos y se planteaba por primera vez como un problema social. Las visitas domiciliarias estaban por fuera de las actividades que tradicionalmente habían realizado religiosos para atender a los desamparados, era un trabajo voluntario, organizado y realizado por laicos.

Se recomienda a los miembros de la FAVIE que para las visitas domiciliarias se consideren cuatro sugerencias.

1. La constancia de las visitas, lo que debe permitir que el integrante adquiriera experiencia y se gane la confianza de las personas atendidas.
2. Se relacionaba con el tiempo de duración de la visita, la que debe ser prolongada, escuchando sin prisa y permitiéndoles a los necesitados hablar de sí mismos, con el fin de poder conocer más de sus vidas.
3. Seriedad con que se asume esta actividad, en la que debe primar la dulzura, bondad y paciencia.
4. Prudencia, no mostrar inquietud particular por descubrir los secretos, evitar el asombro y actitud de saberlo todo.



la calidad de vida de las personas.

### **Objetivos de la Visita Domiciliaria:**

- Obtener, verificar y ampliar información en el domicilio del beneficiario.
- Estudiar y observar el ambiente social y familiar en el que está inserto.
- Facilitar información a la familia y crear un plan de acción.
- Establecer vínculos personales con el grupo familiar.
- Potenciar la autonomía y el mejoramiento de

### **Etapas o pasos de la Visita Domiciliaria:**

Planificar la visita.

1. Determinar el lugar geográfico.
2. Acercamiento a la familia.
3. Fijar día y hora de la visita.
4. Organizar el material que se llevará al domicilio.

Llegada a la casa

1. Saludar y presentarse.
2. Solicitar ser invitado, ¿Puedo pasar?
3. Justificar su presencia en el lugar.

Fase social

1. Ser cordial, atento, observador y confiable.
2. Lograr contacto con otros miembros de la familia.
3. Observar y determinar ¿Quién es el jefe de la familia?

Aclaración de los motivos

1. No informar sobre los motivos de la visita a terceras personas.
2. No es necesario que la familia conozca todos los motivos de la visita, en especial cuando están relacionados con situaciones negativas.
3. Hay motivos tácitos y no requieren explicación.

Durante la visita se debe realizar:

1. Tratamiento del problema.
2. Favorecer para que hablen en forma específica y pedir ejemplos.
3. Ayudar a los miembros de la familia a que clarifiquen el problema y afirmar la importancia de cada uno.

### **Competencias que debe desarrollar quien realiza la visita domiciliaria:**

- Saber llegar correctamente a la familia, respetando los códigos éticos.
- Capacidad de observación, análisis y síntesis de la información que encuentra con actitud crítica.
- Cualidades humanas como: empatía, calidez, amabilidad, dialogo y escucha, aceptación y asertividad.



- Valores como el respeto por la diferencia, asimismo, conocer los alcances y límites de la intervención.

### **Sugerencias:**

- La visita domiciliaria de la casa debe ser desarrollada con mucho respeto y asertividad.
- Preguntar, me gustaría conocer su casa”, en vez de “puedo ver los dormitorios
- No dar la impresión de que estamos sacando conclusiones sobre hacinamiento.
- No dar consejos ni interpretaciones si no lo piden.
- Hacer notar pero no enfatizar las diferencias entre los miembros.
  
- **FRECUENCIA:** permite que el integrante adquiriera experiencia y gane la confianza de las personas que sirven.
  
- **TIEMPO:** debe ser apropiado, escuchar sin prisa y permitir que los pobres hablen de sí mismos, con el fin de poder conocer más de sus vidas.
  
- **SERIEDAD:** debe primar el respeto, la paciencia y el amor.
  
- **DISCRESIÓN:** no mostrar inquietud particular por descubrir aspectos íntimos, evitando el asombro y la actitud de saberlo todo.

## EJERCICIO PRÁCTICO

### FORMATO VISITA DOMICILIARIA

FECHA DE VISITA: \_\_\_\_\_

NOMBRE DEL GRUPO: \_\_\_\_\_

#### 1. IDENTIFICACIÓN DE LA FAMILIA

2. NOMBRES Y APELLIDOS \_\_\_\_\_

EDAD \_\_\_\_\_ CEDULA \_\_\_\_\_

FECHA DE NACIMIENTO \_\_\_\_\_

ESTADO CIVIL \_\_\_\_\_ N° DE HIJOS \_\_\_\_\_

OCUPACIÓN \_\_\_\_\_ BARRIO \_\_\_\_\_

DIRECCIÓN \_\_\_\_\_ TEL. \_\_\_\_\_

SEGURO SOCIAL \_\_\_\_\_

#### 3. ESTUDIOS REALIZADOS

PRIMARIA \_\_\_\_\_ BACHILLER \_\_\_\_\_ TÉCNICO \_\_\_\_\_

PROFESIONAL \_\_\_\_\_ OFICIOS QUE DESEMPEÑA \_\_\_\_\_

#### 4. COMPOSICIÓN FAMILIAR:

| NOMBRE | EDAD | EST.<br>CIVIL | NIVEL<br>EDUC. | PARENTESCO | OCUPACION | ENTIDAD |
|--------|------|---------------|----------------|------------|-----------|---------|
|        |      |               |                |            |           |         |
|        |      |               |                |            |           |         |
|        |      |               |                |            |           |         |
|        |      |               |                |            |           |         |
|        |      |               |                |            |           |         |
|        |      |               |                |            |           |         |
|        |      |               |                |            |           |         |

#### 5. INGRESOS Y EGRESOS MENSUALES DE LA FAMILIA

## INGRESOS

Salarios \_\_\_\_\_ Pensiones \_\_\_\_\_ Arriendos \_\_\_\_\_

Otros Ingresos \_\_\_\_\_

Procedencia de los otros ingresos \_\_\_\_\_

**TOTAL INGRESOS:** \_\_\_\_\_

## EGRESOS

Alimentación \_\_\_\_\_ Arriendo \_\_\_\_\_ Educación \_\_\_\_\_

Salud \_\_\_\_\_ Transporte \_\_\_\_\_

Servicios públicos \_\_\_\_\_ Otros: valor y concepto: \_\_\_\_\_

**TOTAL EGRESOS:** \_\_\_\_\_

## 6. CONDICIONES DE LA VIVIENDA

| TENENCIA   | SECTOR      | TIPO        | ESTADO     | TAMAÑO   | ASPECTO FISICO  | DOTACIÓN     |
|------------|-------------|-------------|------------|----------|-----------------|--------------|
| Propia     | Residencial | Casa        | Excelente  | Adecuado | Terminada       | Insuficiente |
| Arrendada  | Comercial   | Apartamento | Bueno      | Reducido | En construcción |              |
| Financiada | Industrial  | Casa-lote   | Regular    |          | Obra negra      | Completa     |
| Prestada   | Popular     | Pieza       | Malo       |          | Tapia           | Suntuosa     |
| Compartida | Marginal    | Inquilinato | Paupérrimo |          | madera          |              |

### OBSERVACIONES DE LAS CONDICIONES DE LA VIVIENDA

---

---

---

---

## 7. AYUDAS QUE RECIBE LA FAMILIA

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

Tipo de Ayuda: \_\_\_\_\_

De Quién \_\_\_\_\_

En qué consiste \_\_\_\_\_

---

## 8. OBSERVACIONES



## EJE IV FORMACIÓN TÉCNICA

### TEMA 10 ABORDAJE DE FAMILIAS EN CONFLICTO

Para conocer una familia es preciso observar 3 aspectos fundamentales:

1. **Su estructura de funcionamiento:** Como por ejemplo la forma de unión, su tamaño, el número de personas que incluye, el tipo de parentesco y algo de su historia y evolución.

2. **Su sistema relacional:** o sea, la forma como interacciona el hombre y la mujer, los hijos, los roles, la comunicación, los vínculos positivos y negativos, el afecto de sus miembros.

3. **Su momento evolutivo:** Entiéndase el momento por el cual atraviesa la familia, pues no es lo mismo una pareja sola, que una pareja con hijos, ni mucho menos si ambos o uno de ellos aportó uno o varios hijos a la relación, o ambos lo hicieron, «los tuyos, los míos y los nuestros», sin descontar aquí las edades, las exigencias y los cambios de cada uno de los miembros, que suponen adaptaciones diversas en la forma particular de estar juntos. Es así como una relación de dos (también llamadas díadas parentales), pasa a ser una triada o grupo que implica la reorganización dinámica de funcionamiento.



Lo anterior nos exige aceptar y reconocer que no podemos mirar y evaluar a todas las familias con una misma norma o patrón, pues existen tantos tipos de familias como estilos de convivencia se encuentren, y eso implica para nosotros tener una mirada más amplia, y sobre todo una actitud no juzgadora de ninguna de las opciones que nos presenten nuestros usuarios.

Es importante que en cada familia, se haga una distinción entre: ORGANIZACIÓN y ESTRUCTURA.

**ORGANIZACIÓN:** Son los elementos constitutivos de una unidad (ejemplo: Padre, madre, hijos y abuela materna, puede ser la organización de una familia).

**ESTRUCTURA:** Es la funcionalidad y las costumbres, formas de relacionarse entre los miembros de una familia, es lo que se llama estructura y no tiene que ver con la organización.

Toda familia tiene una organización jerárquica y una estructura de interacción o funcionamiento, de modo que lo que le pasa a un individuo no es exclusivamente debido a un proceso interno, sino que es fruto de su interacción con el medio y si se modifica la estructura, se producirán cambios en los procesos internos de cada uno de los miembros del sistema familiar.

El papel de quien presta ayuda a una familia es importante en el cambio, y su concepción del problema, determina la eficacia en la producción del cambio. Aquí es importante no mirar el problema en términos de la existencia de una víctima y un victimario, sino en términos de la interacción con la familia y el entorno que lo rodea.

La estructura familiar es pues el conjunto de situaciones que se constituyen a través del modo en que interactúan sus miembros, y en toda estructura familiar deberá existir una jerarquía de poder en la que los padres y los hijos poseen niveles de autoridad diferentes y es a esta estructura donde debe ir dirigida la intervención para producir el cambio. La familia es pues un sistema o conjunto de personas con sus atributos y las relaciones establecidas entre ellos. Por ello decimos que el individuo es un subsistema o parte del sistema, de ahí que se debe tomar en cuenta el conjunto y no las partes.



En el enfoque sistémico se parte de una premisa fundamental o principio de totalidad que dice: «El todo es más importante que la suma de las partes» cada una de las partes está relacionada con el todo, el cambio de una provoca cambios en todas las demás; o sea, el sistema funciona como un todo (la familia funciona como un todo), pero cuando hay cualquier cambio que tenga lugar en uno de sus miembros, provoca cambios en todos los demás, en todo el sistema como totalidad. Ej: La adolescencia de un hijo genera crisis y cambios en él y por consiguiente en todo el sistema familiar.



En un sistema familiar: Es posible creer que todo ser humano, independientemente de sus circunstancias es capaz de cambiar.

Dentro de la familia se evidencian 5 áreas de conflicto conyugal y que son productoras de tensión, que de no hacer acuerdos previos, llevan a la familia a

inconvenientes:

1. Organización de la casa y todo lo doméstico.
2. El aspecto sexual.
3. La educación de los hijos.
4. Lo social (relación con amigos y familia del otro).
5. Lo económico y laboral.

Si ocurre alguna situación de conflicto en familia, ésta, entra en crisis y es aquí donde encontramos diferencias familiares como: La familia que encuentra alternativas de solución y la familia que entra en caos.

Es necesario comprender el problema en términos de las relaciones, mediante la colaboración de todos los miembros de la familia, que deben reportar cómo ve

cada uno el problema, para definir juntos un objetivo firme, que produzca un cambio y dé solución al problema. De esta manera se debe invitar a los miembros de la familia que defina cuál será su contribución para lograr el objetivo concertado. Estos acuerdos son posibles, si se aclaran los límites o las reglas que definen las formas de interacción entre los distintos miembros y subsistemas que se presentan en la familia. Indicándoles, por ejemplo, que es menos violento hablar desde los errores de cada uno que señalar al otro, buscar el diálogo abierto, sincero y sin agresiones.

Ejemplo: el límite del sistema parental se encuentra definido cuando la mamá le dice al hijo mayor: «tú no eres el padre de tu hermano, si él comete una falta, dímelo, y yo soy quien hablo con él para que corrija su error». La claridad de los límites al interior de la familia es un parámetro muy útil para evaluar su funcionamiento.

Cuando los sistemas de relación de la familia son a través de límites rígidos, puede llevar a la aparición de problemas, de ahí que quien presta la ayuda, deberá ser un delineador de los límites, aclarando la importancia de tener relaciones concertadas con todos los miembros de la familia, demostrando que la relación a través de acuerdos los lleva a evitar problemas y encontrar la armonía a su interior.

En la comunicación familiar también podemos observar:

**Rechazo** a la Comunicación: «Con Usted no quiero hablar», dicho explícitamente o a través de la comunicación no verbal, esto produce un peligro, pues el silencio rencoroso corroe y daña poco a poco todo el clima.

**Descalificación:** Un ejemplo es el «sí pero» alguien habla y el otro interviene y acepta pero con sus argumentos borra todo lo que el otro dijo; el silencio es también utilizado como elemento descalificador del otro.

**Ignorar al Otro:** esto es una forma de comunicación supremamente grave, porque se borra al otro.

Es preciso recordar que en todo sistema existen unas normas y reglas que se deben detectar y señalar para ayudar a producir cambios:

**NORMA:** Son las pautas explícitas que determinan una relación.

**REGLAS:** Estas son pautas implícitas que cada uno espera del otro, pero no se dicen. Ej.: la fidelidad.

## **ABORDAJE A LA FAMILIA**

1. La acción de quien presta la ayuda está enfocada en recomendar a la familia que haga algo, o que deje de hacer algo que venían haciendo. Que los miembros de la familia vayan observando el cambio de unos y otros, buscando encontrar una mejor relación entre ellos.

2. Señalar límites: Esta técnica se utiliza para ubicar a cada miembro del grupo familiar, en su respectivo rol, respetando posiciones jerárquicas dentro del sistema total, en los casos donde se encuentra gran intromisión de los hijos en los problemas de los padres o viceversa.

3. Cuestionamiento: Solicitar a cada miembro de la familia que exprese cómo ve la relación entre dos miembros de la misma. De esta manera las formas de investigar pueden ser:

- Comportamientos interactivos en circunstancias específicas.
- Diferencias de comportamientos.
- Clasificar a varios miembros de la familia respecto a una conducta o interacción especial.
- Cambio de relación antes y después de un evento específico.
- Diferencias respecto a situaciones hipotéticas.

### **Preguntas Orientadoras:**

Hay entonces preguntas orientadas que desarrollan metas, por ejemplo: a la hija con mal rendimiento académico ¿Qué planes tienes para estudiar una carrera? ¿Aparte de esto qué más te gustaría hacer? Y a los padres ¿Qué planes tienen para su hija? ¿Qué tienen planeado para alcanzar esa meta?

Preguntas que exploran el resultado esperado ¿Quién crees que se sentirá decepcionado si no alcanzas esa meta?

Preguntas que exploran expectativas catastróficas para poner temas ocultos para padres sobre protectores ¿Qué creen que podría pasar cuando su hija sale hasta tarde? ¿Qué es lo peor que piensan? Y a la hija ¿Que te imaginas a que le tienen más miedo tus papás?



Preguntas hipotéticas a la hija ¿te imaginas que tus papás se preocupan de que caigas en las drogas? ¿Temen que podrías quedar embarazada?

Preguntas que suscitan esperanza y optimismo ¿Cómo podrían mejorar su relación? ¿De qué manera se manifiesta el alivio por el cambio?

Preguntas que convierten al interrogado en observador ¿Que te imaginas que ellos piensen de esta situación?

Preguntas tríadicas: son preguntas que exploran patrones de conducta entre dos personas distintas al observador ¿Cuándo su papá pelea con su hermana, su mamá interviene?

Preguntas de cambio inesperado de contexto pues los miembros de una familia ven siempre los eventos desde una única perspectiva, quedando muy limitadas sus opiniones ¿Quién experimentaría mayor vacío si los problemas cesaran de

repente? Las preguntas pues, introducen una definición del problema y las intenciones negativas, se convierten en positivas.

Sin perder de vista que se actúa sobre la perturbación o conflicto, quien presta la ayuda deberá ubicar su verdadera magnitud y proceder sobre ella, orientando al usuario y remitiéndolo al servicio indicado, pues aquí se origina la intervención como paso previo indispensable para definir el tratamiento.

Aquí se establece la naturaleza de la situación y se determina la necesidad de profundizar en la situación, o simplemente atender los inconvenientes familiares con un procedimiento de orientación y asesoría legal.

**En la Entrevista:** Cada sesión o visita deberá tener unas etapas o estadios, buscando siempre vincularse al sistema familiar para generar cambios así:

1. Estadio social: En primer lugar se debe establecer un clima de confidencialidad.
2. Focalización del problema: Debemos observar lo que pasa en la familia, aquí partimos el fondo del problema, habrá entonces que observar el dolor, la rabia.
3. Estadio Interactivo: donde se pide a la familia que hablen entre sí ej.: «dígaselo a él, mírelo a los ojos y dígame eso que me está diciendo a mí»
4. Estadio en el que establece la meta a la cual queremos llegar.
5. Estadio Social: En el estadio social hay que decirles y hacerles sentir a cada uno de los miembros de la familia que son igualmente importantes y dignos de atención. Hay que tener presente que las familias son todas diferentes y tienen tonos generales que pueden variar de un congelamiento absoluto, donde cada uno responde al que presta la ayuda con monosílabos, con largos silencios, hasta grados de gran jovialidad y otras familias asumen un tono acusatorio.

Aquí se debe observar las relaciones entre padres e hijos, las relaciones de la pareja, las alianzas, las relaciones entre los hermanos y las relaciones de cada uno con la persona que le está prestando la ayuda.

El abordaje familiar, comprende pues un proceso metodológico que incluye la valoración social, la planeación de las acciones, la intervención para el cambio y por supuesto la evaluación donde el prestador de la ayuda será un dinamizador de procesos y actuaciones familiares.



### ¿Qué no se debe hacer?

- a) Dar interpretaciones o hacer comentarios para ayudar a las personas a ver el problema de manera distinta de cómo lo está presentando. Recuerde que hay que mirar el problema en términos de las relaciones.



b) Dar consejos mágicos, porque se cae en el riesgo de dar soluciones mágicas de las que se sabe poco o nada, lo cual impide a la familia reapropiarse del problema y su historia, y sentirse artífice del cambio.

c) Permanecer implicado en las emociones de alguno de los miembros de la familia, respecto del problema. Aquí el riesgo es que quien preste la ayuda se deje arrastrar por el clima emocional, impidiendo su acceso a las propias energías positivas de la familia que ayuda.

d) Asumir el rol de juez o de aliado y defensor del más débil.

### ¿Qué se debe hacer?

a. Permitir que cada uno exprese su opinión, impidiendo las interferencias de otros ya sea con palabras o con miradas.

b. Establecer un clima de respeto recíproco.

c. Solicitar a cada uno que se refiera al problema en términos concretos y no aceptarle definiciones abstractas como: «nuestro matrimonio es un total fracaso»

d. Observar mientras cada uno habla, las actitudes de los otros, sus reacciones hostilidad, fastidio, acuerdo o desacuerdo, complacencia, o indiferencia.



Nosotros **no** hacemos terapia familiar propiamente dicha pero al incluir la familia en el trabajo de orientación desde una perspectiva sistémica, superamos la noción fundamentalmente asistencialista que hemos tenido y asumiremos entonces un enfoque Bio-Psico-Social que permite un manejo más integral de los problemas humanos. La familia o sistema familiar regula, alimenta y socializa a sus miembros, de tal manera que si se logra reparar o modificar su funcionamiento, se logrará una mayor eficacia y el cambio logrado se mantendrá, dada la propiedad auto reguladora que tiene la familia.

## EJERCICIO

Buscar las palabras en la sopa de letras. Luego hable de cada una de ellas, con base en el texto leído, haciendo especial énfasis en lo aprendido.



ENTREVISTA: \_\_\_\_\_

ESTRUCTURA: \_\_\_\_\_

ORGANIZACIÓN: \_\_\_\_\_

PREGUNTAS: \_\_\_\_\_

QUÉ HACER: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

QUÉ NO HACER: \_\_\_\_\_

## EJE IV FORMACIÓN TÉCNICA

### TEMA 11 ELABORACIÓN DE PROYECTOS SOCIALES

#### ¿QUÉ ES UN PROYECTO SOCIAL?

Un Proyecto Social permite la transformación de las comunidades, haciéndolas más conscientes de sus propias necesidades, para solucionarlas adecuadamente y lograr ser auto-sostenibles, permitiendo una mejor calidad de vida y el bienestar de las personas que las conforman.

Los proyectos sociales cuentan con un conjunto de actividades coordinadas e interrelacionadas entre sí, que buscan cumplir con un objetivo específico. Éste generalmente debe ser alcanzado en un periodo de tiempo previamente definido y respetando un presupuesto.



Los proyectos sociales, buscan mejorar la calidad de vida de las poblaciones, dichos proyectos se realizan a partir de un diagnóstico social.



En todo proyecto es importante resaltar siempre:

- Una descripción de lo que se quiere conseguir, indicando con precisión la finalidad del mismo.
- Una adaptación del proyecto a las características del entorno y a las personas que lo van a llevar a cabo.
- Unos datos e informaciones técnicas para el mejor desarrollo del proyecto.
- Unos recursos mínimos imprescindibles para su aplicación y una temporalización precisa para el desarrollo del proyecto.

Para planificar un proyecto, es necesario respondernos las siguientes preguntas:

- ¿QUÉ HACER?: Propuesta.  
¿PARA QUÉ?: Planteamiento del contexto y del problema.  
¿A QUIÉNES?: Personas beneficiarias o destinatarios del proyecto.  
¿CON QUIÉNES?: Personas comprometidas como responsables.  
¿DÓNDE?: Lugares y espacios en donde se realizarán las actividades.  
¿CUÁNDO?: Espacio temporal en el que se realizará, es necesario determinar un cronograma, que presente el plazo en el cual se planea ejecutar el proyecto, desde su formulación hasta su ejecución.

|             |  |
|-------------|--|
| ¿CUÁNTO?:   | Etapas previstas y cantidad de actividades específicas a llevar a cabo. Se presenta como un cronograma valorado de actividades     |
| ¿CÓMO?:     | Técnicas a usar.   |
| ¿CON QUÉ?:  | Medios, recursos e instrumentos con los que contamos. Incluye participación local y aportes o contribuciones externas al proyecto. |
| EVALUACIÓN: | Monitoreo - Evaluación Parcial - Evaluación Final.   |

Dentro de un proyecto, pueden distinguirse distintas etapas: en principio surge una idea, que establece la necesidad u oportunidad a partir de la cual se diseña el proyecto. Luego, en la etapa del diseño propiamente dicha, se realiza una valoración de las opciones y estrategias a seguir, con el objetivo a cumplir como guía. Finalmente llega el momento de la ejecución, y una vez finalizado. Durante la ejecución del proyecto debe realizarse la evaluación del mismo, desde el punto de vista de cumplimiento de objetivos dentro del plazo y presupuesto establecido.

Un proyecto debe contener los siguientes aspectos:

**TÍTULO DEL PROYECTO:** es el nombre con el que se identifica el proyecto, debe reflejar lo que se va a hacer, el resultado esperado y la localización.

**RESUMEN DEL PROYECTO:** es un corto relato pero comprensivo de lo que es el proyecto. Se deben presentar en forma resumida los objetivos, presupuesto estimado, duración y entidad u organización solicitante.

**LOCALIZACIÓN:** ubicación geográfica del lugar donde se desarrollará el proyecto, el sitio preciso: recinto, ciudad, barrio, municipio.

**ANTECEDENTES:** especificar el origen (dónde y cómo) y las motivaciones que indujeron a plantear el proyecto. En este punto se debe tratar la necesidad, vacío o carencia detectada en el sector.

**JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO:** consiste en explicar las maneras como el proyecto entrará a solucionar o aliviar el problema planteado. Mostrar qué busca el proyecto y cuál es su contribución. Esta justificación incluye los factores multiplicadores, así como la forma en que el proyecto servirá a los diferentes beneficiarios. Es de anotar, que la justificación debe convencer a quien se le presenta el proyecto, que éste es viable institucional y jurídicamente. Es importante identificar la manera como el proyecto puede replicarse en otras jurisdicciones para beneficiar a otros.

**OBJETIVOS:** es aquello que deseamos alcanzar. Es el elemento que permite llegar a una situación nueva, como producto final de una o varias actividades. Los objetivos indican lo que se va a realizar, es decir, el enunciado claro y preciso de los logros a los cuales se aspira a llegar con el proyecto.

- Objetivos Generales: es la expresión cualitativa de lo que queremos conseguir a nivel amplio, global.

- **Objetivos Específicos:** éstos contienen elementos particulares y concretos que se enmarcan en el objetivo general.

**METAS:** indica los logros del proyecto en términos cualitativos y cuantitativos. Una meta debe ser clara, redactada en términos de resultados a ser alcanzados y debe señalar el período de tiempo dentro del cual se logrará.

**BENEFICIARIOS:** son las personas que directa o indirectamente se favorecen de un proyecto. La descripción de los beneficiados debe dar respuesta a preguntas como: quiénes son (edad, sexo, oficio, ingresos), cuántos son los beneficiarios directos e indirectos, qué beneficios obtendrán y si se vislumbran algunos beneficios futuros. Se debe especificar cuáles son los criterios para la selección de los beneficiarios y la forma como participarán en el proyecto.



**PLAN DE ACTIVIDADES:** contiene tres elementos: actividades, tareas y responsables.

Actividades: son las acciones específicas que se van a implementar, las cuales conllevan a solucionar el problema.

La enumeración de las actividades nos indica los diversos momentos o escalones que es preciso ascender para garantizar el cumplimiento de la meta con todas sus condiciones, lo cual, a su vez garantiza el cumplimiento de los objetivos.

Es importante definir las actividades en una secuencia lógica, es decir, teniendo en cuenta en primer lugar aquellas que son prerequisite para la ejecución de otras subsiguientes.

Las tareas: son los pasos necesarios y suficientes que se adelantarán para poder cumplir con cada una de las actividades. Para cada tarea se debe determinar la fecha de inicio y la de conclusión.

Responsables: en este punto se identifican las personas, grupos o instituciones que tendrán alguna responsabilidad en el proyecto.

La selección de los responsables es un factor decisivo en la implementación de cualquier proyecto. El responsable no es necesariamente quien lo hace todo, es aquella persona que canaliza los recursos y actividades con el fin de lograr los objetivos propuestos en las metas trazadas y según las políticas delineadas.

**ADMINISTRACIÓN DEL PROYECTO:** Consiste en especificar la forma en que se hará el seguimiento a los avances del proyecto en términos de su cronograma de actividades; así como la consecución de los recursos financieros, recurso humano y recurso físico.

**CRONOGRAMA:** Aquí se describen las actividades en relación con el tiempo en el cual se van a desarrollar, es decir, el tiempo total de duración del proyecto y el tiempo que requiere para llevar a cabo cada actividad.

**PRESUPUESTO:** En toda programación es indispensable tener en cuenta los recursos necesarios para realizar las actividades programadas. Ellos pueden ser: humanos, materiales, técnicos y financieros.

Con la identificación de los recursos requeridos, se especifica con qué contamos actualmente – aportes propios – y de cuales carecemos – aportes solicitados – y las fuentes de financiación.

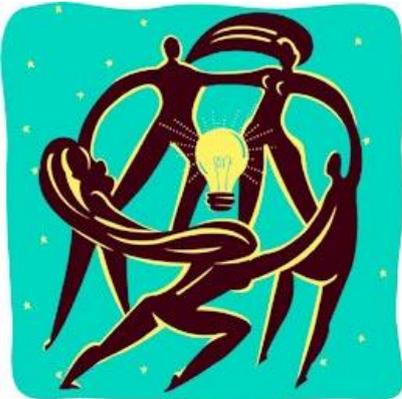
- ANDER EGG, Ezequiel (2000): La animación sociocultural. Ed. Morata.
- CHAVES, Patricio (1993): Metodología para la formulación y evaluación de Proyectos, Cinterplan, Caracas.
- ELLIOT, J. (1993): «El cambio educativo desde la investigación acción», Ed. Moata.
- SABINO, Carlos (1995): «Metodología de la investigación» (operacionalización).
- CARVAJAL, Arizaldo (2006). Planeación Participativa. Facultad de Humanidades, Universidad del Valle.



## EJE IV FORMACIÓN TÉCNICA

### TEMA 12 EVALUACIÓN DE PROYECTOS SOCIALES

Evaluar no es ajeno a nuestra experiencia, es un proceso de nuestra práctica cotidiana, todo el tiempo estamos planificando, programando y evaluando nuestras actividades. La evaluación hace parte de la vida, cuando se detecta algún problema, las personas recogen información para tomar decisiones que les permitan enfrentarlo de la mejor manera.



Del mismo modo, después de realizar algunas acciones se generan unas reflexiones frente a los aciertos o errores cometidos.

Cuando se evalúa se busca medir el alcance de los objetivos propuestos o lo que se debe mejorar en el proceso.

Al referirse a proyectos sociales, se debe entender la evaluación como un proceso continuo que pretende analizar el cumplimiento de los resultados, el alcance de los objetivos, el impacto de dicho proyecto, cómo mejorar algunas acciones y cómo tomar decisiones. No se evalúa por evaluar, se evalúa para mejorar.

La evaluación no trata solamente de un examen que se realiza en momentos puntuales, sino sobre todo de un mecanismo que sirve para aprender de fracasos y de éxitos, de errores y de aciertos, y en consecuencia para mejorar la planificación y la gestión.

#### TIPOS DE EVALUACIÓN:

- a. **Evaluación de procesos:** determina la medida en que los componentes de un proyecto contribuyen o no a los fines perseguidos. Su función central es medir la eficiencia con que opera el proyecto.
- b. **Evaluación de impacto:** busca apreciar en qué medida el proyecto alcanza sus objetivos y cuáles son sus efectos secundarios.
- c. **Evaluación externa:** es la realizada por agentes ajenos al proyecto.
- d. **Evaluación interna:** se lleva a cabo dentro de la organización gestora del proyecto. Ésta puede ser positiva, pues elimina las fricciones de los evaluadores externos, hay mayor confianza.
- e. **Evaluación mixta:** busca combinar la evaluación realizada por personas externas y los ejecutores del proyecto.

- f. **Evaluación participativa:** su objetivo es minimizar la distancia entre el evaluador y los beneficiados del proyecto, pretende la participación de la comunidad en todo el proceso, diseño, programación, ejecución, operación y evaluación del mismo.

## **ÉTICA DE LA EVALUACIÓN**

**Sensibilidad cultural:** es importante respetar las costumbres y características de las comunidades.

**Anonimato y confidencialidad:** el evaluador debe respetar el derecho de las personas a proporcionar información anónimamente.

**Consideración con los informantes:** los evaluadores deben avisar a los informantes con suficiente tiempo y utilizarlo adecuadamente.

**Evaluación de personas:** la evaluación de proyectos no incluye la evaluación de las personas. En tal caso debe tenerse en cuenta que lo que ha de ser evaluado es la función de la persona y no ella misma.

**Confirmar información:** es importante hacer conocer los datos producidos por la evaluación para ser validados y aceptar comentarios o sugerencias, pero no permitir la manipulación o control de éstos.

**Compartir resultados:** los resultados de la evaluación se comparten con las personas involucradas en el proyecto de manera informativa, la difusión del producto final dependerá de lo que decida el encargado del proyecto.

### **Bibliografía:**

- CARVAJAL BURBANO, Arizaldo. Planificación Participativa, Diagnóstico, plan de desarrollo y evaluación de proyectos. Facultad de humanidades, Universidad del Valle. Cali, 2006.



## EJERCICIO PRÁCTICO

Coloque el número del enunciado de la primera columna en la parte subrayada de la definición en la columna del frente:

- |   |                              |       |   |
|---|------------------------------|-------|---|
| 1 | Evaluar                      | _____ | Los resultados obtenidos en la evaluación se comparten con las personas involucradas en el proyecto de manera informativa.  |
| 2 | Evaluación de Procesos       | _____ | Es importante respetar las costumbres y características de las comunidades.   |
| 3 | Anonimato y confidencialidad | _____ | Determina la medida en que los componentes de un proyecto contribuyen o no a los fines perseguidos. Su función central es medir la eficiencia con que opera el proyecto.                |
| 4 | Compartir resultados         | _____ | El objetivo de esta evaluación es minimizar la distancia entre el evaluador y los beneficiados del proyecto, pretende la participación de la comunidad en todo el proceso del proyecto. |
| 5 | Evaluación de impacto        | _____ | La evaluación de proyectos no incluye la evaluación de las personas. En tal caso debe tenerse en cuenta que lo que ha de ser evaluado es la función de la persona y no a ella misma.    |
| 6 | Evaluación participativa     | _____ | El evaluador debe respetar el derecho de las personas a proporcionar información anónimamente.  |
| 7 | Evaluación de personas       | _____ | Busca apreciar en qué medida el proyecto alcanza sus objetivos y cuáles son sus efectos secundarios.  |
| 8 | Sensibilidad cultural        | _____ | Cuando se evalúa se busca medir el alcance de los objetivos propuestos o lo que se debe mejorar en el proceso.  |



## EJE IV FORMACIÓN TÉCNICA

### TEMA 13 ELABORACIÓN DE INFORMES, ACTAS Y CARTAS

#### ELABORACIÓN DE INFORMES

Una vez realizado el trabajo con los beneficiados, el grupo que lo ha llevado a cabo debe presentar un informe del trabajo realizado y de los avances o logros obtenidos, según las siguientes normas:

1. Debe identificarse la o las personas que presentan el informe. Se incluirá también la fecha de realización de la labor. Ejemplo Febrero a Junio del 2018.



2. Es aconsejable tener un cuaderno de trabajo personal, independientemente de que el trabajo se realice en equipo. En este cuaderno debe anotar todos los datos referidos a la labor realizada, a medida que se va realizando el trabajo. No conviene dejar nada pendiente de anotar aunque la actividad se tenga que interrumpir, no es aconsejable confiarse en la memoria.

3. Con independencia del orden en que se va realizando el trabajo, para la presentación del informe, es importante que tenga un orden cronológico.
4. El informe debe incluir una parte en la que se describa brevemente, pero sin omitir los detalles importantes, todos los pasos seguidos en la realización de la experiencia.
5. Detallar los logros y aspectos a mejorar que deben ser claros y concisos. Ej. Se logró pintar los frentes de las viviendas de los beneficiados con la colaboración de todos los integrantes de la Rama. (En esta parte se describen todos los logros y más abajo los aspectos a mejorar que implementará la rama para que su labor sea efectiva).
6. Conviene incluir un apartado en el que se reflejará la opinión personal: si se han aclarado conceptos, la facilidad o la dificultad en la realización del trabajo, las propuestas para mejorar las condiciones operatorias y obtener mejores resultados, etc.

Por tanto el informe debe responder al siguiente esquema general:

1. **Título** (Ejemplo INFORME OPERATIVO DE LA RAMA...)
2. **Fecha:** Indicar la fecha del período que se va a informar
3. **Equipo:** Nombre de los integrantes que realizaron la labor
4. **Lugar:** El lugar donde realizaron la labor (Puede que la rama tenga varios frentes de trabajo, es importante realizar el informe por cada frente) Ejemplo:

- Acompañan Vivienda (es un frente) Benefician a otras personas de otra manera (otro frente)
5. **Objetivos** que se persiguen. (Qué se quiere lograr con la labor realizada).
  6. **Introducción.** Consiste en una descripción breve que dé cuenta de la labor que realiza la rama.
  7. **Resultados:** Logros como objetivos alcanzados.
  8. **Aspectos y Estrategias a Mejorar:** para lograr el objetivo.
  9. **Opinión personal.**
  10. **Relación de Ingresos y Gastos:** del período que se presenta e informa.

## ELABORACIÓN DE ACTAS

Un acta es un documento en el que se registra lo sucedido, tratado y acordado en una reunión, junta o asamblea. Es una evidencia histórica que da fe de la evolución y decisiones que se toman en dicha reunión.

Redactar actas es una herramienta útil para hacerle seguimiento a la solución de los problemas que aquejan a las ramas y para cumplir requisitos legales.

Es deseable que las actas sean ordenadas, breves, concretas, suficientes, útiles, fáciles de elaborar y de leer. Deseable además que ayuden a que las reuniones fluyan y sean eficaces. Para presentar un informe de actividades, esto ayuda más que realizar una reseña.

### REQUISITOS DE UNA ACTA

Un acta debe contener:

1. Nombre de la entidad que celebra la reunión
2. Número de acta
3. Lugar y fecha de la reunión
4. Asistentes
5. Desarrollo de la reunión
  - A. Oración inicial
  - B. Lectura y Reflexión de la Palabra de Dios
  - C. Lectura y aprobación del acta anterior e informes de tesorería
  - D. Informes
  - E. Propuestas: En este punto se muestra el buen juicio o la pericia del redactor del acta para incluir lo esencial y dejar por fuera lo accesorio. Se recomienda excluir cualquier comentario que no sea una propuesta o por lo menos un planteamiento valioso o novedoso que merezca recordarse porque aporta algo a la toma de una decisión.  
***No debe pasarse al siguiente tema de la agenda de una reunión sin haber tomado decisiones y definido tareas, responsables y fechas.***
  - F. Tareas
6. Colecta para fines pertinentes
7. Oración final
8. Firmas del Presidente y Secretario.



## ELABORACIÓN DE CARTAS

Con la llegada de Internet y de las nuevas tecnologías, correos electrónicos, mensajes de texto, etc., está claro que estamos dejando de lado la antigua tradición de enviar cartas, así como su correcta redacción, o las tradicionales cartas escritas a mano. A pesar de todo ello, la esencia de una carta, que siempre reside en su contenido y en la forma de expresarse, sigue siendo, y seguirá siendo la parte más importante del documento, que nunca podrá ser sustituida por un computador.



Los principales modelos de cartas son:

1. **De agradecimiento.** Se expresa un sentimiento de gratitud a causa de un favor realizado, o por una ayuda u hospitalidad, buen trato etc.
2. **De despido:** Es siempre un mal trago despedir a una persona mirándole a la cara. Una carta de despido hace la tarea más fácil.
3. **De solicitud:** Cuando un integrante necesita conocer determinadas informaciones o datos sobre eventos, resoluciones, etc., debe destacar como objetivo principal el dato o información que solicita.
4. **De felicitación.** Aptas para mejorar las relaciones sociales y para dejar constancia de un reconocimiento.
5. **De recomendación:** Para sugerir una acción o apoyo a una actividad que se presenta a personas o entidades que lo requieran.
6. **De presentación.** A modo de hoja de vida.
7. **De invitación.** Forma habitual de redacción, adaptada a un grupo de personas, convocándoles a un determinado acto.

### Pautas para la redacción:

- La ortografía.
- Los signos de puntuación
- La tipografía.
- Alineación
- Espaciado entre líneas.
- Uso de negritas, subrayados y cursivas
- Un párrafo corto invita a leer de manera más agradable que uno largo.
- Una despedida cordial.

A continuación un modelo que debe adaptarse, según el caso para la Familia Vicentina de Ecuador:

FAMILIA VICENTINA ECUADOR o NOMBRE DE LA RAMA

RAMA.....

Quito, 21 de mayo de 2018 } Fecha

Señores  
FAVIE  
Ciudad } Encabezado

Saludo

Desarrollo del texto / Contenido de la carta

Despedida

Firma



## EJE IV FORMACIÓN TÉCNICA

### TEMA 14 TRABAJO EN RED

***Todos nosotros sabemos algo.  
Todos nosotros ignoramos algo.  
Por eso, aprendemos siempre.***

Paulo Freire

El trabajo en red es, como su propio nombre indica, una forma de trabajar –en el interior de las propias organizaciones, así como en las relaciones y la cooperación entre ellas.



<sup>1</sup>El trabajo en red es una forma de hacer las cosas, que supone ir «tejiendo» relaciones, aprendizajes, complicidades, avanzando «de nudo en nudo» hasta tener constituido un espacio común, abierto y diversificado, en el que se puedan ir sumando nuevas iniciativas, propuestas y empeños.

El trabajo en red supone dar énfasis al proceso de construcción del espacio de acción común. No se trata pues de hacer redes para «lanzarlas» y «pescar» a otros, sino de convocar a participar en el proceso de construcción de la red.

Es indispensable tener objetivos o metas estratégicas comunes, que supongan desafíos a lograr con el esfuerzo conjunto. Objetivos o metas estratégicas, significan resultados diferentes a los que tenemos hoy respecto a una determinada situación.

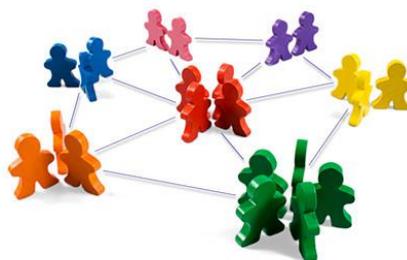
No tiene sentido la red hacia dentro, sino en función de lo que se haga «en red» hacia fuera, su eficiencia y su eficacia.

En el trabajo en red es fundamental el respeto y aprovechamiento de la diversidad. Ellas constituyen un factor de fortalecimiento teniendo presente el debate, la planificación y la fundamentación de los propósitos y acciones, así como la especialización de tareas, para posibilitar la complementariedad de esfuerzos y capacidades. Además es necesario, esforzarse en encontrar todos los puntos de encuentro posibles, incluyendo «acuerdos mínimos».

Es muy importante impulsar procesos y mecanismos de acumulación de la experiencia: llevar registros y colectivizar memorias de lo realizado, sintetizar los acuerdos, dejar constancia de las evaluaciones y planes. Muchas veces, por no realizar estos procedimientos, se repiten los errores y no se construyen nuevos «escalones» desde donde avanzar a nuevos desafíos.

En el trabajo en red circulan también relaciones de poder, pero no tienen que ser inequitativas, excluyentes y autoritarias. Pueden ser relaciones de poder sinérgicas, es decir, donde el poder de cada quien alimenta más poder en los demás y en el conjunto. Donde las capacidades crecen con posibilidades para todas las personas y grupos que participen y no sólo para un grupo que ejerce e impone sus decisiones. Relaciones donde la conjunción de nuestras capacidades da como resultado mayores posibilidades de acción que las que tendríamos aisladamente y en las que salimos de cada encuentro y de cada tarea, enriquecidos con nuevos recursos para enfrentar nuevos y más complejos desafíos.

En síntesis, el Trabajo en Red se basa en un conjunto de grupos o personas que se organizan de una forma determinada para lograr un objetivo común. En esta definición están implícitos los tres elementos clave del trabajo en red, estos son:



### 1. Conjunto de personas:

Personas, que aportan una serie de características diferenciales (experiencia, formación, personalidad, aptitudes, etc.), que van a influir decisivamente en los resultados que obtengan sus redes.

2. **Organización:** Existen diversas formas en las que una red se puede organizar para el logro de una determinada meta u objetivo, por lo general, implica algún tipo de división de tareas. Esto supone que cada miembro de la red realiza una serie de tareas de modo independiente, pero es responsable del total de los resultados.

3. **Objetivo común:** No debemos olvidar, que las personas tienen un conjunto de necesidades y objetivos que buscan satisfacer en todos los ámbitos de su vida, incluido en trabajo. Una de las claves del buen funcionamiento de una red de trabajo es que las metas personales sean compatibles con los objetivos de todos

Debemos tener en cuenta que...

- Trabajar en red supone tener formas diversas de coordinación operativa: en las que cada quien aporta lo que le es más propio y sobre lo que más sabe, a través de acciones, proyectos y líneas de trabajo concretas.
- Trabajar en red supone, por lo anterior, respetar y aprovechar las diversidades. Ellas constituyen un factor de fortalecimiento, en la medida precisamente que se respeten y aprovechen y no se impongan unas particularidades sobre otras. Por eso, es importante el debate, la planificación y la fundamentación de los propósitos y acciones, así como la especialización de tareas, para posibilitar la complementariedad de esfuerzos y capacidades.
- El trabajo en red es producto de iniciativas, propuestas, reacciones, acuerdos y discrepancias, que son capaces de ser estructurados en planes de acción. Cuanto más distribuidas estén las tareas de animación y coordinación, con más



reparto de responsabilidades, el trabajo en red será más dinámico y será más «propio» de todos quienes participan.



## EJERCICIO PRÁCTICO

1. ¿Qué es trabajo en red?

---

---

---

---

---

---

---

---

2. ¿Qué elementos del trabajo en red resaltas que posibiliten realizar mejor tu labor social?

---

---

---

---

---

---

---

---

3. ¿Con qué instituciones tu Rama Vicentina puede articular el trabajo en red, para hacer más efectivo el servicio a los pobres?

---

---

---

---

---

---

---

---

## EJE IV FORMACIÓN TÉCNICA

### TEMA 15 CAMBIO SISTÉMICO

Etimológicamente la palabra “sistema” procede de dos palabras griegas: *syn* “juntamente” + *histanai* “hacer estar de pie”. En consecuencia, un sistema consiste, según la raíz de su significado, en que las cosas “**se mantienen juntas**”. Este concepto ha venido a aplicarse a numerosas ramas del conocimiento, desde la noción filosófica de “**el cuerpo como un todo organizado**” hasta el significado usado en computación de “un grupo de programas relacionados”, o sistema operativo.



Este artículo trata del *cambio sistémico* en los trabajos entre los **pobres**. En este contexto, el cambio sistémico intenta ir más allá de proporcionar alimentos, ropa y vivienda para aliviar las necesidades inmediatas de los **pobres**. Se centra en asistir a los necesitados en cambiar las estructuras dominantes en cuyo interior viven, y en ayudarles a desarrollar estrategias con cuya ayuda puedan salir de su **pobreza**.

El cambio sistémico intenta transformar una serie de elementos que interactúan, y no ya un solo elemento. Exige sin remedio un cambio en las actitudes que han producido los problemas que un grupo intenta resolver. Y así, usando una frase atribuida con frecuencia a Albert Einstein, un pensar centrado en el cambio sistémico nos ayuda “**a aprender a ver el mundo con una visión nueva**”. Proporciona herramientas para examinar las relaciones entre los elementos del sistema, interpreta la experiencia sobre ese sistema que tiene un grupo, y promueve el cambio estructural en su interior.

La ciencia moderna se centra en el **estudio** de “**sistemas**” cuyas partes interactúan continuamente unas con otras y se influyen mutuamente, para bien o para mal. Por ejemplo, la ciencia médica ve el cuerpo como un sistema. Un riñón enfermo afecta a la sangre, y la sangre enferma afecta a todos los demás órganos. La economía y la sociología ven la sociedad como un sistema. Si los elementos que influyen en las vidas de la gente dentro del sistema (la familia, las instituciones, el trabajo, la vivienda, la alimentación y la bebida, el cuidado de la salud, la educación, los valores morales, el progreso espiritual, etc.) funcionan a la vez de una manera positiva, la condición de la gente mejora. Si fallan uno o varios de esos elementos, el sistema entero empieza a derrumbarse.

Las diversas ciencias comparten cada día más una convicción común: la naturaleza unificada de la realidad. Todas reconocen que “todo está conectado con todo.”

Los que estamos comprometidos con el cambio sistémico en el trabajo por los **pobres** compartimos esa convicción: si se quiere cambiar la situación de los **pobres**, debemos centrarnos no sólo en un problema particular, tal como proporcionar alimentos, por importante que eso sea a veces. La experiencia enseña que las soluciones rápidas, aun cuando sean útiles por un tiempo, son inadecuadas a largo plazo. Yendo más allá de esas soluciones, se debe examinar la situación socio-económica total en que viven los **pobres**, y a continuación se debe intervenir de manera que se modifique el sistema entero. Una **política** de esa clase es necesariamente interdisciplinaria, e implica a muchos actores diferentes de la sociedad misma: a los propios **pobres**, a las personas individuales interesadas, donantes, Iglesias, Gobiernos, al sector privado, a los líderes del mundo de los negocios, los sindicatos, los medios de comunicación, las organizaciones y las redes de información, etc.

En su esencia un sistema es un todo, un compuesto unificado de cosas que funcionan juntas.

**Ejemplo de cómo funciona el cambio sistémico:** Todos vivimos en el interior de un sistema económico cuyos elementos interactúan unos con otros. Si el sistema funciona bien, favorece el desarrollo de la persona. Si no, impide el crecimiento y acelera el deterioro. Si, por ejemplo, no tengo un trabajo, no gano dinero. Si no gano dinero, no puedo comprar comida para mi familia. Si mi hijo no tiene comida suficiente, sufrirá de malnutrición. Si sufre malnutrición, no podrá estudiar bien. Si no estudia bien, no recibirá el grado escolar. Si no recibe el grado escolar, tal vez no pueda conseguir trabajo. Si no consigue un trabajo, no ganará dinero. Y de ese modo el círculo vuelve a empezar.

Se podrían decir cosas parecidas acerca de la vivienda, las condiciones sanitarias, cuidado de la salud, y otras necesidades humanas básicas. Los elementos de un sistema que funciona pobremente influyen unos en otros, y llevan a la persona paso a paso a una **pobreza** cada vez mayor. El desafío para uno que piensa en sistemas es el saber dónde y cuándo se puede romper el círculo.

En Akamasoa, el padre Pedro Opeka comenzó por crear puestos de trabajo. Estos a su vez crearon ingresos. Poco a poco la gente pudo comprar comida, construir viviendas, y enviar a sus niños a la escuela. Sus vidas mejoraron de una manera positiva.

En San José de Ocoa la clave fue el agua, esta mejoró la salud. El riego produjo cosechas que proporcionaron alimentos y también ingresos, estos hicieron posible unas viviendas y condiciones sanitarias mejores.



En la Federación de Personas sin Techo de Filipinas, la clave fue los microcréditos, que hicieron posible que la gente adquiriera tierra y organizara otros proyectos como cavar pozos, poner en marcha un sistema de alcantarillado y abrir tiendas.

## Transformando las estructuras sociales

Hoy somos conscientes de que el pecado afecta a las estructuras sociales. El pecado se encarna en leyes injustas, en relaciones económicas basadas en el poder, tratados injustos, fronteras artificiales, gobiernos opresores, y otros muchos obstáculos sutiles que impiden relaciones sociales armoniosas. Sólo cuando esos obstáculos estructurales se analizan, se comprenden y se remueven, la sociedad es capaz de establecer relaciones pacíficas permanentes.

También ha crecido en las últimas décadas, una toma de conciencia de lo que significa comunidad global.

Desastres locales; terremotos, erupciones volcánicas y tsunamis piden a gritos una respuesta global. A veces conflictos locales consiguen que la escena internacional sea volátil, con el peligro soterrado de que acciones militares limitadas puedan convertirse en una “guerra total”.

Por ello los Papas Juan Pablo II y Benedicto XVI han apelado una y otra vez a la solidaridad entre las Naciones, a un orden mundial justo, a garantías a favor de la libertad, al respeto por los Derechos Humanos y a un desarrollo humano integral.



Dentro de este marco los proyectos de cambio sistémico buscan crear estructuras sociales más justas, de modo que se distribuyan de manera más equitativa las oportunidades de puestos de trabajo; educación, vivienda y atención a la salud. Buscan también la transparencia y la eliminación de la corrupción, así como la erradicación de toda discriminación por razón de raza, tribu, sexo, religión, edad y otros factores.



No toda pobreza, es por supuesto, resultado de la injusticia. Muchos otros factores influyen para que la gente sea pobre: sequías, inundaciones, terremotos, ciclones y otros desastres naturales empobrecen a grandes números de habitantes en varios países.

Aunque estas causas particulares de pobreza pueden no estar relacionadas con otras estructuras sociales injustas, un tratamiento de cambio sistémico podría hacer retroceder sus efectos.

## La espiritualidad vicentina y el cambio sistémico

El concepto de “cambio sistémico” es de nuestro tiempo. No era conocido en tiempos de San Vicente, aunque Vicente sí expresó muchas ideas relacionadas con él. Cuando reunió al primer grupo de mujeres para formar la “Cofradía de la Caridad” en Chatillón-les-Dombes en noviembre de 1617, dejó escrito en la Regla que les dio, que los pobres sufren a veces más por falta de “orden” en la

ayuda que se les da, que por escasez de personas caritativas que estén dispuestas a ayudar.

Animaba también a sus seguidores a que examinaran los aspectos diferentes en las vidas de los **pobres** para ver cuáles eran sus necesidades más urgentes: alimentación, atención sanitaria, educación, oportunidades laborales, atención espiritual, etc. Escribía reglamentos muy detallados para todos los grupos que iba fundando, de modo que estuviera bien organizado su servicio a los pobres.

Hay tres frases clave en los escritos de San Vicente que hoy animan a varias de las Ramas de la Familia Vicentina, no sólo a asistir a los pobres en sus necesidades inmediatas proporcionándoles alimentos, ropa y cobijo, sino también para ayudarles a cambiar el sistema social en el que viven, de modo que puedan salir de su pobreza.

1. Nuestro **amor** debe ser a la vez **“afectivo y efectivo.”**
2. Debemos servir a los **pobres** **“espiritualmente y corporalmente”**
3. Debemos anunciar la Buena Noticia **“de palabra y de obra”**.



Hoy la unidad entre evangelización y promoción humana, un aspecto tan básico del espíritu de San Vicente, es uno de los elementos principales en la enseñanza social de la Iglesia.

## **CRITERIOS PARA PROYECTOS DE CAMBIO SISTÉMICO**

Un proyecto de cambio sistémico comprende, entre otras, las características siguientes:

1. **Un impacto social de largo alcance:** esta es la característica principal del cambio sistémico; es decir, el proyecto ayuda a cambiar el conjunto de la situación vital de aquellos a los que intenta beneficiar.
2. **Sostenibilidad:** el proyecto ayuda a crear las estructuras sociales necesarias para un cambio permanente en las vidas de los pobres, tales como puestos de trabajo, educación, vivienda, el acceso a agua potable y comida suficiente, liderazgo local en marcha.
3. **Repetitividad:** el proyecto puede ser adaptado para resolver problemas semejantes en otros lugares.
4. **Extensión:** este aspecto significa que el proyecto se ha extendido, de hecho más allá de su contexto inicial y ha sido puesto en marcha con éxito en otros contextos en el país en el que comenzó, o internacionalmente, bien por los mismos que lo iniciaron o por otros que han tomado elementos del proyecto primero.

**5. Innovación:** el proyecto ha producido un cambio social significativo transformando prácticas tradicionales. La transformación se ha conseguido por medio del desarrollo de una idea capaz de cambiar las formas sociales anteriores y su lograda puesta en práctica.

Esperamos que a través de la comprensión del cambio sistémico las Ramas se animen a iniciar proyectos creativos que ayudarán a transformar las vidas de los pobres.

## **CONCLUSIONES**

Tengamos la valentía de transformarnos para llegar a los demás.

El cambio sistémico brinda **estrategias** para realizar de la mejor manera y con proyecciones más grandes nuestros proyectos.

Es necesario observar, escuchar, sentarse y planear, dar participación y hacer redes de alianzas.

Nos exige salir de los métodos tradicionales de ayuda a los pobres, para abrirnos a la creatividad y realizar proyectos sostenibles en el tiempo.



## EJERCICIO PRÁCTICO

1. ¿Qué es cambio sistémico?

---

---

---

---

2. Escribe un ejemplo diferente a los dados, en el cual se pueda aplicar el cambio sistémico en tu conferencia

---

---

---

---

---

---

---

---

3. con tus propias palabras explica estas tres frases:

A. Nuestro amor debe ser a la vez **“afectivo y efectivo.”**

---

---

---

---

---

---

---

---

B. Debemos servir a los pobres **“espiritualmente y corporalmente”**.

---

---

---

---

---

---

C. Debemos anunciar la buena noticia **“de palabra y de obra”**.

---

---

---

---

---